

1120 23 9741

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 1^{er} mai 2024

DEVANT L'ARBITRE : M^e JULIE BLOUIN

Syndicat du personnel enseignant du campus de Saint-Lawrence

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Cégep Champlain – St. Lawrence

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignante : Lisa Birch

Griefs : n^{os} du greffe : 2023-0000054-1120, 2023-0000270-1120 et
2023-0000327-1120

n^{os} du syndicat : 20221214, 20220928-A et 2022-03-04

Convention collective : CPNC et FNEEQ-CSN 2020-2023

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 du *Code du travail*)

APERÇU

[1] M^{me} Lisa Birch enseigne au Cégep Saint-Lawrence (« CSL » ou « SLC ») depuis plus de 35 ans. Elle s'implique activement dans les activités du cégep. Elle a participé au mouvement pour l'autonomie qui, en 2019, s'est soldé par des changements importants

en ce qui concerne la gouvernance. Depuis 2019, elle siège comme membre représentante des enseignants au Conseil d'établissement « CE » du CSL.

[2] Des difficultés sont vécues dans les différents comités de gouvernance. En mai 2021, une firme externe est mandatée afin d'examiner les pratiques de gouvernance. En décembre 2021, la Direction des enquêtes du ministère de l'Enseignement supérieur est mandatée afin de procéder elle aussi à une enquête en matière de gouvernance et de climat organisationnel. En tant que membre du CE du CSL, M^{me} Birch sera rencontrée dans le cadre de ces deux enquêtes.

[3] En janvier 2022, M^{me} Birch est avisée qu'elle doit rencontrer un enquêteur à la suite d'une plainte de harcèlement psychologique et de *mobbing* du comité de direction à son endroit.

[4] L'employeur lui précise que cette fois, c'est à titre d'employée du CSL qu'elle est rencontrée et lui spécifie qu'elle est visée par certaines allégations.

[5] Entre le 3 mars et le 14 décembre 2022, M^{me} Birch dépose trois griefs dont le Tribunal est saisi. Elle reproche à l'employeur de ne pas lui fournir un milieu de travail sain et d'exercer à son égard du harcèlement psychologique.

[6] Le deuxième grief dénonce le comportement abusif de l'employeur en ce qui a trait à l'enquête amorcée en janvier 2022. Le troisième grief conteste le processus d'enquête ainsi que les délais encourus et reproche à l'employeur d'avoir entretenu le doute et la confusion à l'égard de la nature des plaintes portées à son endroit.

[7] Le syndicat fait valoir que l'employeur a abusé de ses droits de direction à l'égard de M^{me} Birch en lui faisant subir un processus d'enquête non justifié. Selon le syndicat, seul le directeur du CSL, M. Edward Berryman, a exprimé des reproches à l'endroit de M^{me} Birch, et ce, alors que l'employeur a erronément soutenu que tous les membres du comité de direction l'accusaient de harcèlement et de *mobbing*. Le syndicat fait valoir que la moitié des allégations reçues tardivement étaient prescrites à leur face même, alors que le reste était frivole ou manifestement non fondé. Selon lui, au moment de l'étape de recevabilité, il n'existait aucun reproche sérieux à l'égard de M^{me} Birch et tout le processus aurait dû cesser alors.

[8] Le syndicat considère que le comportement de l'employeur a été abusif tout au long du processus d'enquête, mais surtout au moment d'amorcer celui-ci. Selon lui, cet abus constitue une faute grave à l'égard de la plaignante. Le syndicat considère que l'employeur a exercé du harcèlement psychologique à l'endroit de M^{me} Birch.

[9] L'employeur prétend qu'il n'a pas abusé de ses droits et qu'il n'a pas harcelé M^{me} Birch. Selon lui, l'enquête a été longue, mais la plaignante a contribué à sa durée en faisant son grief de harcèlement. Il fait valoir que les multiples événements invoqués n'ont pas été prouvés et que, au surplus, ils ne constituent pas du harcèlement psychologique.

[10] L'employeur fait valoir que M^{me} Birch est de nature paranoïde, ce qui explique qu'elle se soit sentie harcelée. Il prétend qu'une personne raisonnable placée dans la même situation aurait réagi différemment.

[11] Les questions en litige se définissent ainsi :

- 1- La plaignante a-t-elle été victime de harcèlement psychologique?
- 2- L'employeur a-t-il pris les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique ou pour le faire cesser?

[12] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal considère que la plaignante a été victime de harcèlement psychologique. L'employeur a abusé de ses droits lors de l'enquête visant M^{me} Birch. Ce comportement fautif a porté atteinte à sa dignité et à son intégrité psychologique et a entraîné un milieu de travail néfaste pour elle.

[13] Les trois griefs de M^{me} Birch sont accueillis.

CONTEXTE

Changements organisationnels

[14] Depuis 2019, le Cégep régional Champlain (CRC) est un collège régional formé de trois collèges constituants situés à Sherbrooke, à Saint-Lambert et à Québec, et dont le siège social se trouve à Sherbrooke. La plaignante travaille au CSL situé à Québec. Ces établissements scolaires sont anglophones.

[15] Dans les années 2014 à 2019, le « mouvement pour l'autonomie » est mis en branle afin que les trois campus¹ deviennent autonomes. Plusieurs enseignants, syndicats et citoyens sont impliqués. M^{me} Birch y participe activement. L'objectif est de rendre les campus autonomes au regard de la majorité des décisions qui les concernent, tel le budget, qui relevait exclusivement du CRC à ce moment. Les militants du mouvement pour l'autonomie recherchent alors une reprise de pouvoir par chacun des campus; ils souhaitent que les trois campus deviennent des cégeps distincts.

[16] En décembre 2019, ces démarches entraînent des modifications organisationnelles en ce qui concerne la gouvernance du CRC et des trois campus, qui deviennent alors trois cégeps constituants. Dorénavant, chacun d'eux est administré par un conseil d'établissement (CE) et par le conseil d'administration régional (CA du CRC).

[17] À la suite des changements organisationnels, M^{me} Birch et M. Berryman travaillent à l'élaboration des documents concernant le fonctionnement des différents comités de la gouvernance².

¹ À ce moment ce sont les trois campus de Sherbrooke, Saint-Lambert et Saint-Lawrence.

² Notamment différents *by-laws* et politiques.

Principales personnes impliquées

[18] M^{me} Birch a été présidente du syndicat des enseignants de 2011 à 2018 et membre de l'exécutif syndical de 1997 à juin 2019. Elle est coordonnatrice du département des sciences humaines depuis 2022. Elle a été membre d'un sous-comité du CA du CRC de novembre 2017 à novembre 2019. Elle siège au CE du CSL depuis 2019.

[19] M. Berryman est directeur du CSL depuis 2015. À ce titre, il siège au CA du CRC et au CE du CSL. Il a quitté son poste de directeur entre les mois d'août et octobre 2017, puis a repris ses fonctions.

[20] M^{me} Line Larivière est devenue directrice des ressources humaines et affaires corporatives du CRC en septembre 2020.

[21] M^{me} Odette Côté était directrice générale du CRC de mai 2016 jusqu'au cours de l'année 2022.

[22] M. Pierre Paradis est président du CA du CRC depuis juin 2020.

[23] M^{me} Helen Walling est présidente du CE du CSL depuis septembre 2020. Elle avait fait partie du CA du CRC dans les années précédentes. En avril 2019, elle avait été nommée afin de représenter les groupes socio-économiques au CE du CSL.

Climat difficile

[24] À la suite de cette réorganisation, des difficultés surviennent à plusieurs niveaux. Il existe des incompréhensions concernant les rôles et les responsabilités des différentes instances. Ainsi, en certaines circonstances, il y a confusion entre les rôles et responsabilités des membres du CA du CRC et de ceux des CE, ou encore eu égard à ceux des membres du comité de direction. Des problèmes surgissent au cours de différentes rencontres de gouvernance. Par exemple, des sujets sont discutés aux CA du CRC et aux CE des cégeps alors qu'ils devraient normalement relever de l'équipe de direction. Aussi, certains membres des comités ont milité pour le mouvement vers l'autonomie alors que d'autres étaient contre. Ces divergences d'allégeances sont toujours présentes et créent des frictions entre eux à certains moments.

Échange de courriels ayant mené à une première enquête

[25] Au cours du mois d'avril 2021, commence un échange de courriels qui envenime la situation.

[26] Le premier courriel, daté du 5 avril 2021, est envoyé par un enseignant du CSL, M. Paul Bleau, siégeant au CA du CRC. Il s'adresse à M. Berryman, M^{me} Côté, M. Paradis, M^{me} Walling ainsi qu'aux présidents de CE des deux autres cégeps

constituants³. La plaignante ne reçoit pas ce courriel. Les sujets qui y sont abordés sont de nature administrative, certaines décisions du comité de direction semblent être remises en question⁴.

[27] Le 26 avril suivant, M. Berryman adresse une lettre à M. Bleau et la fait suivre à tous les membres du CA du CRC, à l'ensemble des membres des trois CE ainsi qu'aux membres du comité de direction du CSL. La plaignante reçoit la lettre à titre de membre du CE. Dans ce document, il parle du courriel du 5 avril 2021 et écrit erronément que la plaignante faisait partie des destinataires. La plaignante est alors surprise d'y lire son nom et ne comprend pas de quoi il s'agit. Elle y voit un geste d'intimidation qui affectera ses communications futures, car, à partir de ce moment, elle tentera de se faire discrète tout en continuant à jouer son rôle de représentante des enseignants au CE, et ce, le mieux possible dans les circonstances.

Première enquête de Relais Expert Conseil (« REC ») (avril 2021)

[28] Le 29 avril 2021, le président du CA du CRC, M. Paradis, informe les présidents des trois CE et les directeurs des collèges constituants que le CRC procédera à une analyse de l'éthique et des pratiques de gouvernance⁵. Il explique que cette enquête fait suite à l'échange de courriels des jours précédents⁶.

[29] Le 3 mai 2021, M. Paradis transmet un courriel dans lequel il précise la nature du mandat donné à la firme externe⁷.

[30] La firme mandatée prend en charge l'enquête visant à vérifier l'existence de conduites inappropriées par des membres des conseils. Elle s'adjoit les services d'un bureau d'avocats pour l'analyse des pratiques de gouvernance.

[31] En mai 2021, la plaignante est interpellée pour une rencontre dans le cadre de l'enquête. Elle se sent ciblée et ne comprend pas pourquoi elle doit y participer puisqu'elle n'a pas été impliquée dans l'échange de courriels décrit précédemment, alors que c'est cet échange qui a donné lieu à l'enquête. Au surplus, elle n'est pas membre du CA du CRC mais uniquement du CE de CSL. Elle adresse alors à la directrice des ressources humaines et affaires corporatives, M^{me} Larivière, des questions pour obtenir des précisions concernant sa participation à l'enquête⁸.

³ Courriel du 5 avril 2021 de M. Bleau, pièce S-13.

⁴ Les sujets abordés sont les suivants : frais scolaires, frais pour activités sportives, frais pour les étudiants internationaux, recrutement d'athlètes et délais pour demander le remboursement de frais lors de désinscription.

⁵ « L'enquête visera tous les comités », courriel de M. Paradis, pièce S-15.

⁶ *"Like you all, I have witnessed turbulent communications amongst members of the Board of Governors [...]"*, pièce S-15.

⁷ *"As stated in the previous message, we will proceed to an analysis of our ethical governance practices [...]. The ultimate goal of this analysis is to clarify what is an ethical and professional conduct for all members involved in the College's governance and operations. [...]"*, pièce S-16.

⁸ Courriel du 20 mai 2021, pièce S-17.

[32] Le même jour, M^{me} Larivière désigne les enquêteurs à la plaignante. Elle répond que le mandat est en pièce jointe, ce qui n'est pas le cas. Concernant les questions relatives au mécanisme d'analyse, elle l'invite à en discuter directement avec les enquêteurs.

[33] Le 27 mai 2021, la plaignante est rencontrée pour l'enquête. Dès le début, elle leur fait part d'une préoccupation concernant un potentiel conflit d'intérêts, car un des avocats siégeant au CA du CRC travaille pour la firme d'avocats qui enquête. Elle demande si elle aura l'occasion de valider les notes prises une fois les rencontres terminées; les enquêteurs lui répondent par la négative.

Recommandations de la firme REC concernant la première enquête (septembre 2021)

[34] Le 14 septembre 2021, le rapport est remis au président du CA du CRC. La directrice des ressources humaines, qui occupe également la fonction de secrétaire, en prend aussi connaissance. Une synthèse est ensuite présentée aux membres du CA du CRC.

[35] Deux démissions ont lieu au sein du CA du CRC en septembre 2021⁹.

[36] Le 30 septembre 2021, les recommandations du rapport sont présentées lors d'une rencontre extraordinaire du CA du CRC. Le 12 octobre suivant, les recommandations sont présentées aux membres du CE du CSL. M^{me} Birch y participe. Elle explique avoir été très surprise du contenu de la présentation : rien ne concernait les échanges de courriels qui avaient mené à l'enquête. Elle est préoccupée, car les propos ne concordent pas avec l'objet du mandat d'enquête.

[37] Dans les mois qui suivent, la plaignante remarque un changement à son égard. Les gens prennent leurs distances avec elle. Certains changent de côté lorsqu'ils la croisent. Elle sent qu'elle devient une personne non désirée, mais ne comprend pas pourquoi les gens changent d'attitude envers elle.

[38] À la même période, un représentant syndical lui demande pourquoi elle n'aime pas M. Berryman. Cette question amène M^{me} Birch à se poser davantage de questions et à penser que certaines personnes colportent des ragots à son sujet.

Suspension des activités de gouvernance

[39] Entre le 29 octobre et le 5 novembre 2021, le président du CA du CRC, M. Paradis, envoie aux membres du CA du CRC et aux présidents des trois CE deux lettres leur demandant de suspendre les activités non essentielles liées à la gouvernance, et ce, jusqu'à nouvel ordre. Il informe les membres des comités qu'un plan

⁹ L'une d'elles ne devient officielle qu'en janvier 2022.

d'action sera présenté afin de répondre aux recommandations résultant du rapport de REC¹⁰.

[40] Malgré la demande de M. Paradis, le 11 novembre 2021, le CE du CSL tient une réunion extraordinaire et une autre est prévue pour le 16 novembre suivant. Le directeur du CSL n'y participe pas. Le 15 novembre 2021, il achemine une lettre aux membres du CE du CSL afin de leur rappeler que le président du CA du CRC a fortement recommandé de suspendre les activités de gouvernance et il leur demande par la même occasion d'annuler la rencontre prévue le lendemain.

[41] Le 19 novembre suivant, M. Paradis réitère dans une autre lettre que les activités non essentielles sont suspendues.

Démarches de l'équipe de direction auprès de la direction générale du CRC (novembre 2021)

[42] Le 5 novembre 2021, l'équipe de direction du CSL envoie une lettre à la directrice générale du CRC, M^{me} Côté, demandant une rencontre afin de discuter des recommandations du rapport de REC.

[43] Dans la lettre sollicitant une rencontre, le comité de direction écrit ceci :

[...] we had to deal with the extraordinary circumstances brought upon by the pandemic. In addition, multiple accusations and allegations against the St. Lawrence management team has led to a toxic environment within our college. [...]

A little more than two months ago, a commissioned report by an external firm was received by the Chair of the Board of Governors and we think its recommendations might be key to improving the situation. [...]

Therefore, the St. Lawrence management team formally requests a meeting with you as soon as possible. We wish to discuss the situation at St. Lawrence, the recommendations of the report and their implantation.

[...] ¹¹

[44] Une rencontre a lieu dans les jours suivants¹² et la directrice des ressources humaines du CRC, M^{me} Larivière, y participe. À ce moment, certains reproches sont adressés à la direction générale. L'équipe de direction critique l'absence de support à son égard.

¹⁰ Courriel du 29 octobre 2021, pièce S-20.

¹¹ Extrait de la lettre du 5 novembre 2021, pièce S-48.

¹² Une rencontre a eu lieu entre le 8 et le 19 novembre 2021.

[45] Après la rencontre, M^{me} Larivière recommande une analyse de climat de travail. Mais ce n'est pas ce qui est retenu. Une enquête de harcèlement psychologique sera demandée.

Mandat donné à la firme REC afin qu'elle procède à une analyse de recevabilité concernant la plainte de harcèlement psychologique du comité de direction

[46] Le 19 novembre 2021, M^{me} Larivière mandate par courriel la firme REC afin que celle-ci procède à une analyse de recevabilité.

Réception des notes de rencontres de M^{me} Birch de la première enquête de REC

[47] Le 20 novembre 2021, par suite d'une demande d'accès à l'information, la plaignante reçoit le formulaire de notes concernant sa rencontre tenue au mois de mai précédent lors de l'enquête. Elle constate dans un premier temps qu'un espace au bas des pages est prévu afin que la personne rencontrée puisse parapher le compte rendu; le tout lui paraît contraire à ce que l'enquêteur lui avait dit. Aussi, elle constate que plusieurs passages sont en anglais alors qu'elle a témoigné en français.

[48] La lecture du document la trouble. Elle ne reconnaît pas ses paroles. Elle qualifie d'incompréhensibles les notes reproduites. Elle considère qu'on lui a menti et elle est en état de choc.

[49] Dans les semaines suivantes, elle demande la modification de ce formulaire de notes. M^{me} Larivière lui répond qu'il est possible de le faire en ce qui a trait à ses propres notes d'entrevue, mais que cela n'entraînera pas de changement au rapport. La plaignante réclame une fois de plus d'avoir accès au rapport d'enquête de REC et à ses annexes, ce qui lui a été impossible jusqu'alors.

Analyse de recevabilité concernant la « plainte » du comité de direction du CSL

[50] Pour son enquête de recevabilité, la firme REC rencontre deux personnes¹³ les 23 et 24 novembre 2021.

[51] Le 12 décembre 2021, la firme fait parvenir son rapport de recevabilité¹⁴. Elle y écrit ce qui suit :

À la lumière des rencontres tenues avec les personnes à l'origine des dénonciations ainsi que de la documentation consultée et analysée, ces dernières ont identifié diverses situations et divers comportements inappropriés particulièrement importants et inquiétants.

¹³ L'une d'elles est M. Berryman.

¹⁴ Rapport d'analyse de recevabilité de REC, pièce S-47, p. 8.

Nous retenons notamment que les personnes mises en cause seraient intervenues à différents niveaux et moments pour discréditer et dénigrer le travail de la direction du SLC, _____.

Certaines personnes mises en cause auraient également abusé de leur pouvoir pour agir à l'encontre de la direction du SLC, _____.

Plusieurs comportements d'irrespect et de manque de civilité ont été rapportés _____.

De plus, par leurs actions parfois concertées, les personnes mises en cause auraient nui au travail des membres de la direction du SLC et auraient tenté de miner leur crédibilité. En agissant de manière concertée, elles auraient potentiellement pu faire du mobbing à l'endroit de la direction du SLC

[_____ : passages caviardés]

Début de l'enquête du ministère de l'Enseignement supérieur

[52] Le 2 décembre 2021, la Direction des enquêtes du ministère de l'Enseignement supérieur est mandatée afin de procéder à une enquête concernant l'administration et le climat organisationnel.

Demandes d'accès à l'information

[53] Quelques jours avant une audience prévue le 9 juin 2023 à la Commission d'accès, la plaignante obtient le rapport de septembre 2021 de REC (pièce S-44). Elle réalise à ce moment qu'il existe deux mandats et que l'information reçue de M. Paradis était incomplète¹⁵.

[54] Elle prend connaissance de la nature véritable de l'enquête :

*[...] the goal of the analysis is to stop any disclosure of incomplete information that is presently being circulated to members of various Boards, unions, student associations of the St-Lawrence constituent College (hereinafter referred to as "SLC") and the Board, which creates great scepticism towards CLC's director and his management team. In her correspondence, Ms. Larivière stated that the analysis should also shed light on the existence of any inappropriate behaviour in order to require adequate communications from all governors of the College and from all Boards members [...]*¹⁶

[Soulignements ajoutés]

¹⁵ Page 4 du rapport d'analyse de recevabilité de REC pièce S-47 versus courriels de M Paradis pièce S-15 et S-16.

¹⁶ Rapport d'enquête administrative du ministère de l'Enseignement supérieur, pièce E-5, page 11.

[55] Elle est choquée de lire dans le rapport qu'un commentaire raciste a été fait pendant un CE du CSL sans qu'aucun membre ne soit intervenu. Elle nie l'existence d'un tel commentaire raciste et ne comprend pas pourquoi elle n'a pas été questionnée à ce sujet lors de l'enquête.

[56] Le 16 août 2023, la plaignante fait une nouvelle demande d'accès à l'information. Elle cherche alors à obtenir :

- les annexes du rapport de septembre 2021;
- les documents administratifs qui en ont découlé;
- le rapport d'analyse de recevabilité de décembre 2021, puisqu'elle a appris son existence à la lecture du rapport du ministère de l'Enseignement supérieur;
- le mandat d'enquête;
- une copie de la plainte initiale déposée contre elle en novembre 2021;
- le contrat de Latitude Management (« Latitude »)¹⁷ et l'ensemble des échanges de courriels entre la firme, l'employeur, le CA et tous les autres représentants du Cégep, ainsi que la valeur totale du contrat;
- une copie de toute résolution adoptée par le CA concernant les enquêtes de REC, de Latitude et de M^e Anaïs Lacroix.

[57] Les 15 et 25 septembre 2023, elle reçoit certains documents et informations à la suite de sa demande, dont le rapport d'analyse de recevabilité de décembre 2021 (S-47). Le document identifié par l'employeur comme étant la plainte lui est remis. Il s'agit de la lettre transmise à M^{me} Côté en novembre 2021¹⁸, dont il est question précédemment.

ANALYSE ET DÉCISION

Arguments

[58] Dans un premier temps, il y a lieu de préciser qu'à la suite d'une conférence préparatoire, le syndicat a fourni le détail de 17 allégations visant à préciser les événements constitutifs du harcèlement psychologique. Cependant, au moment des plaidoiries, le syndicat n'a fait valoir des arguments qu'à l'égard de certaines allégations, soit celles qu'il considère comme graves et fondées. Selon lui, ces faits constituent à eux seuls des conduites vexatoires qui ont généré du harcèlement psychologique.

¹⁷ Latitude Management poursuit en janvier 2022 l'enquête concernant M^{me} Birch.

¹⁸ Lettre du 5 novembre 2021, pièce S-48.

[59] Ainsi, le Tribunal analysera uniquement ceux identifiés par le syndicat afin de vérifier s'ils sont prouvés, si l'employeur a abusé de ses droits comme le prétend le syndicat et si les faits sont suffisamment graves pour constituer du harcèlement psychologique¹⁹.

Le syndicat

[60] Le syndicat prétend que l'employeur a abusé de ses droits à l'égard de M^{me} Birch et que celle-ci a subi du harcèlement psychologique. Essentiellement, il considère que l'employeur a failli à son obligation de lui fournir un milieu de travail sécuritaire, notamment en abusant de ses droits, principalement en permettant qu'une enquête ait lieu à son sujet sans faits ou motifs sérieux à son soutien.

[61] Le Tribunal est saisi de trois griefs qui, pour l'essentiel, reprochent à l'employeur de ne pas fournir à la plaignante un milieu de travail sécuritaire. Le syndicat considère que le processus d'enquête à l'endroit de M^{me} Birch a été abusif dans son ensemble.

[62] En premier lieu, le syndicat fait valoir que l'employeur n'avait à l'endroit de M^{me} Birch ni véritable plainte ni allégation justifiant la tenue d'une enquête. Il prétend que celle-ci a été basée sur des présomptions et des suppositions et que le processus d'enquête aurait dû cesser dès l'analyse de recevabilité. Selon le syndicat, il s'agit d'une procédure vexatoire et l'employeur a agi en contravention avec son obligation de bonne foi en abusant de ses droits en contravention au *Code civil du Québec (CCQ)*²⁰.

[63] Il considère que l'enquête amorcée par REC et continuée par Latitude ne respectait pas les règles en pareille matière. Le syndicat estime que M^{me} Birch a été induite en erreur tout le long de l'enquête en la laissant croire que l'ensemble de l'équipe de direction avait émis une plainte contre elle alors que ce n'était pas le cas. Le syndicat fait valoir que l'enquête a pris près de 11 mois et qu'une telle durée n'est pas justifiée. Il considère que l'employeur n'a pas pris les mesures afin de garantir les droits de la plaignante, notamment :

- en déclenchant un processus d'enquête non justifié²¹;
- en refusant de répondre à ses interrogations pendant le processus²²;
- en ne s'assurant pas que l'enquête se tienne dans des délais raisonnables et de manière convenable²³;

¹⁹ Les points 8, 9, 11, 12, 13, 14 et 15 de la chronologie des événements du 24 mai 2023, pièce S-7.

²⁰ Art. 7 du *Code civil du Québec*, chapitre RLRQ c. CCQ-1991.

²¹ Points 8 et 9 de la chronologie des événements, pièce S-7 et du grief, pièce S-3.

²² Points 8, 9, 12 et 13 de la chronologie des événements, pièce S-7, des griefs, pièces S-3, S-4 et S-5.

²³ Points 9 et 12 de la chronologie des événements, pièce S-7 et des griefs, pièces S-4 et S-5.

- en ne veillant pas au respect de la politique en vigueur dans l'établissement²⁴;
- en la contraignant avec l'application d'un protocole de communication démesuré²⁵;
- en tardant à retirer le protocole de communication²⁶.

L'employeur

[64] L'employeur répond à chacune des 17 allégations²⁷ en faisant valoir que pour la majorité, les faits ne sont pas prouvés. Il indique que plusieurs de ces allégations concernent des situations survenues alors que M^{me} Birch agissait comme membre du CE et que le Tribunal ne doit pas en tenir compte.

[65] L'employeur est d'avis que le processus d'enquête mis en branle était justifié et qu'il n'était pas abusif. Il fait valoir qu'il n'avait pas le contrôle de l'enquête puisqu'elle avait été confiée à une enquêtrice externe. Il ajoute que M^{me} Birch a contribué à ce que l'enquête perdure, considérant les délais occasionnés par sa vérification des déclarations avant de les retourner à l'enquêtrice et aussi par le dépôt, en mars 2022, de son grief alléguant du harcèlement²⁸.

[66] L'employeur croit que M^{me} Birch est paranoïaque et que c'est en raison de ce trait de personnalité qu'elle considère les événements énumérés comme étant constitutifs de harcèlement. Il ajoute qu'au regard de ceux qui sont avérés, une personne raisonnable ne conclurait pas à la présence de harcèlement psychologique. L'employeur admet cependant que le délai pour le retrait du protocole a été un peu long.

[67] Avant d'analyser le dossier sur le fond, il y a lieu de revenir sur les objections prises sous réserve pendant l'audience et de rappeler une ordonnance qui a été émise.

Objections concernant la preuve de faits postérieurs

[68] L'employeur a présenté une objection concernant les éléments de preuve postérieurs à la fin de l'enquête. Plus précisément, l'objection concerne des courriels transmis à l'employeur après le mois de novembre 2022. L'objection a été prise sous réserve et elle est rejetée. Bien qu'ils soient postérieurs, ces faits sont pertinents afin d'évaluer la continuité du comportement de l'employeur, étant donné que le Tribunal conclut que M^{me} Birch a été victime de harcèlement psychologique et que ces événements s'inscrivent dans le même continuum.

²⁴ Points 8, 9, 12 et 13 de la chronologie des événements, pièce S-7 et des griefs, pièces S-3, S-4 et S-5.

²⁵ Points 11 et 15 de la chronologie des événements, pièce S-7 et des griefs, pièces S-4 et S-5.

²⁶ Point 15 de la chronologie des événements, pièce S-7 et du grief, pièce S-5.

²⁷ Chronologie des événements, pièce S-7.

²⁸ Grief du 4 mars 2022, pièce S-3.

Objection sur la contre-preuve du syndicat

[69] Le syndicat a fait entendre en contre-preuve une enseignante afin de compléter, voire de contredire les propos d'un témoin de l'employeur, M. Jean-Philippe Brière.

[70] En effet, celui-ci ne se souvenait pas d'une conversation lors de laquelle il aurait dit que les problèmes vécus par le CSL provenaient de deux membres internes ainsi que d'un membre externe des comités de gouvernance.

[71] L'employeur prétend que le syndicat devait faire entendre cette enseignante dans le cadre de sa preuve principale. Le syndicat quant à lui soutient que la contre-preuve vise à préciser ou même à contredire le témoignage de M. Brière, puisqu'il ne se souvenait pas de cet événement et laissait entendre qu'il n'avait pas tenu de tels propos.

[72] L'objection est rejetée. Il était connu que M. Brière allait témoigner. Le syndicat a tenté de limiter le nombre de témoins, prévoyant faire établir ce fait par M. Brière. Cela n'a pas été possible puisque celui-ci soutenait qu'il ne croyait pas avoir fait ce commentaire rendant ainsi la contre-preuve recevable.

Ordonnance rendue concernant les enregistrements des audiences

[73] Lors de la première journée d'audience, le Tribunal a autorisé la procureure patronale, avec le consentement de la partie syndicale, à enregistrer les audiences. Cependant, une ordonnance a été rendue à ce moment, avec le consentement de l'employeur, afin que les enregistrements soient à l'usage unique des procureurs et du Tribunal pour ce dossier et qu'ils ne puissent pas être utilisés à d'autres fins.

Questions au cœur du litige

1- LA PLAIGNANTE A-T-ELLE ÉTÉ VICTIME DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE?

Droit applicable : la notion de harcèlement psychologique

[74] Depuis le 1^{er} juin 2004, les articles 81.18 et suivants de la *Loi sur les normes du travail (LNT)* garantissent à tout salarié un environnement de travail exempt de harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique est défini à l'article 81.18 :

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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

[76] Nous sommes d'accord avec les propos de l'arbitre Dominique Anne-Roy²⁹ reprenant ceux de l'arbitre François Hamelin³⁰ :

[29] L'analyse ne serait pas complète sans rappeler que les conduites survenant au travail prennent place dans le cadre d'une relation de subordination d'un salarié à un employeur. En contrepartie d'une rémunération, le salarié accepte donc de se soumettre au pouvoir de direction exercé par celui qui a retenu ses services pour des fins particulières et suivant une vision qui lui est propre. Il est ainsi tenu d'exécuter le travail avec prudence, diligence et loyauté, en conformité avec les directives qui lui sont données. L'exercice du pouvoir de direction et de contrôle d'un employeur n'étant pas sans balise, des mesures doivent être prises en contrepartie pour assurer la santé, la sécurité et la dignité de l'employé, évitant ainsi de constituer de l'abus de droit ou du harcèlement :

[249] Rappelons que le traditionnel droit de direction de l'employeur, qui lui confère le pouvoir de diriger et de contrôler les activités de son entreprise, est un pouvoir de nature discrétionnaire et qu'à ce titre, la doctrine et la jurisprudence reconnaissent une liberté d'action assez large à l'employeur, qui inclut le droit à l'erreur à la condition que celle-ci ne soit pas abusive ou déraisonnable.

[250] C'est ainsi que dans la direction et le contrôle de son personnel, l'employeur possède une discrétion étendue lorsqu'il s'agit d'établir et de faire respecter les procédures de travail, les règles et les usages du milieu de travail, d'évaluer le rendement des salariés et de contrôler la qualité du travail qu'ils accomplissent : tout cela fait partie de l'exercice normal du droit de direction et il est entendu qu'il peut en résulter du stress et des désagréments. Tout cela fait partie de la normalité des choses. Ce n'est donc qu'en cas d'exercice déraisonnable du droit de direction que l'on peut parler d'abus de droit.

[251] En somme, l'exercice discrétionnaire du droit de direction de l'employeur ne peut constituer un abus que s'il est exercé de manière déraisonnable et cet abus ne peut constituer du harcèlement que s'il satisfait aux éléments essentiels de la définition qu'en donne le législateur à l'article 81.18 de la LNT.

[77] Les dispositions 81.18 et suivantes de la *LNT* ont déjà été étudiées à l'occasion de plusieurs décisions rendues par des tribunaux d'arbitrage et par la Commission des

²⁹ *Alliance des professionnelles et professionnels de la Ville de Québec c. Québec (Ville)*, 2022 CanLII 75627 (QC SAT).

³⁰ *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Coeur-du-Québec)*, 2006 CanLII 91865 (QC SAT).

relations du travail. De manière générale, la jurisprudence retient ces cinq éléments constitutifs au harcèlement psychologique :

- une conduite vexatoire,
- se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés ou une seule conduite grave,
- qui sont hostiles ou non désirés,
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié,
- et entraînant un milieu de travail néfaste.

[78] Ainsi, le fardeau de la preuve repose sur les épaules de la personne plaignante. Cependant, conformément à l'article 81.19 de la *LNT*, en présence de harcèlement, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a pris les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et le faire cesser lorsque la conduite est portée à sa connaissance.

Règles entourant le processus d'enquête

[79] Dans l'affaire *Ditomene*, la Cour d'appel³¹ rappelle que les règles d'équité procédurale ne s'appliquent pas automatiquement au processus d'enquête. Dans ce cas, il a été décidé que la transmission d'un résumé des allégations pendant l'enquête en lieu et place de la remise de la plainte équivalait à la divulgation de la plainte et que cela répondait à l'esprit de la politique de l'employeur.

[80] Dans le cas présent, la politique de l'employeur prévoit à son annexe 3 que lorsqu'une plainte est jugée admissible, le directeur du campus rencontre la personne visée par la plainte afin de lui faire part des faits contenus à la plainte³².

[81] L'article 3.3 du guide d'application prévoit aussi que la personne visée par une plainte « *has right to due process and must be treated with respect [...]* ». ³³

[82] Donc l'employeur prévoit par sa politique que les personnes visées par une plainte bénéficient d'un traitement équitable qui respecte les règles en pareille matière. Il nous apparaît clair que les règles élémentaires nécessitent que les personnes soient informées des comportements qui leur sont reprochés.

³¹ *Ditomene c. Boulanger*, 2014 QCCA 2108; voir aussi *Association des professeur(e)s de Bishop's University c. Université Bishop's*, 2020 CanLII 13223 (QC SAT).

³² "Meets with the Respondent to share the facts of the Harassment Complaint", Harassment policy, pièce E-12, annexe 3.

³³ Art. 3.3 du Guide for the application of the harassment policy, pièce E-12.

Abus de droit et abus d'autorité

[83] L'article 7 du CCQ³⁴ prévoit ceci :

Aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.

[84] L'auteur Jean-Maurice Cantin, dans son ouvrage *L'Abus d'autorité au travail*³⁵, précise qu'une forme de harcèlement secondaire à de l'abus d'autorité se définit comme suit :

- un exercice de l'autorité;
- un exercice de façon indue;
- une conduite qu'une personne sait ou aurait dû savoir importune;
- une intention de compromettre l'emploi d'un employé, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de quelque façon que ce soit dans sa carrière.

L'exercice de l'autorité implique qu'une des parties est en autorité et que l'autre est son subalterne. L'exercice d'autorité est l'exercice d'un pouvoir propre à celui qui détient un poste supérieur. C'est la façon d'exercer ce pouvoir qui peut entraîner un abus. L'abus de pouvoir devient alors une forme de harcèlement.

[85] Ainsi, lorsque ces conditions sont remplies, l'abus d'autorité est susceptible d'entraîner du harcèlement psychologique. Ici, il y aura lieu de vérifier si l'employeur a abusé de son pouvoir d'enquête à l'égard de M^{me} Birch, ce qui est susceptible d'entraîner une situation de harcèlement psychologique.

La preuve³⁶

Analyse des témoins principaux

Témoignage de M^{me} Birch

[86] M^{me} Birch rend un long témoignage clair et sincère. Elle relate les faits comme elle les a vécus. Certes, par moment, elle fait état de certains ressentis ou hypothèses, mais les circonstances particulières de cette affaire le justifient. En effet, la preuve a démontré

³⁴ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991.

³⁵ Jean-Maurice CANTIN, *L'abus d'autorité au travail : une forme de harcèlement*, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 15.

³⁶ Preuve du syndicat : Lisa Birch, Yannick Charbonneau ainsi que Louise Gauthier, et dépôt de 53 pièces; preuve de l'employeur : Edward Berryman, Line Larivière ainsi que Jean-Philippe Brière, et dépôt de 13 pièces.

que certains documents obtenus tardivement par M^{me} Birch sont venus apporter un éclairage supplémentaire sur plusieurs faits.

[87] Ses versions demeurent constantes au fil du temps. En effet, son exposé des faits à M^e Lacroix lors de l'enquête est le même que lors de son témoignage³⁷.

[88] M^{me} Birch explique que le fait d'être informée par le courriel de M^{me} Larivière qu'elle faisait l'objet d'une plainte de harcèlement et de *mobbing* l'a consternée et troublée.

[89] Elle relate que le processus d'enquête a été difficile et l'a affectée. Le fait de ne pas savoir qui lui reprochait des choses et d'ignorer de quoi on la blâmait a été éprouvant. Elle pensait toujours à cette plainte et tentait constamment de deviner ce qu'elle avait bien pu faire pour se retrouver dans cette situation. Elle indique que la préparation des rencontres avec M^e Lacroix a été difficile puisqu'elle ignorait les sujets qui y seraient abordés. Elle a expliqué que les annulations de rencontre à la dernière minute l'ont bouleversée.

[90] La mise en place du protocole la choque et contribue à son isolement. Son maintien lui cause un nouveau préjudice en 2023. Lors de la célébration de son 35^e anniversaire de service, ce qui devait être un événement heureux se transforme en une journée extrêmement stressante étant donné le maintien du protocole.

[91] Elle se retrouve isolée pendant plusieurs mois alors qu'elle est normalement très impliquée. Elle travaille à ce cégep depuis 35 ans et du jour au lendemain, tout le monde commence à l'éviter. Certaines personnes se mettent à lui faire de curieux commentaires concernant M. Berryman, ce qui a suscité en elle des doutes sur la confidentialité du processus. Elle considère que toute cette enquête visait à la faire taire et même à la faire quitter. Toute cette situation l'amène à remettre en question son retour au collège en août 2022.

[92] Pendant plusieurs mois, elle a recours à de l'aide professionnelle puisqu'elle vit de la détresse psychologique. D'ailleurs, l'employeur accepte de lui donner accès à des séances en 2022 et de lui offrir des séances supplémentaires au programme d'aide aux employés en 2023.

Témoignages de M. Brière et de M^{me} Larivière

[93] Le comité de direction vivait plusieurs difficultés et le climat était malsain depuis quelques mois. M. Brière explique lors de son témoignage que certaines personnes ne respectent pas les frontières entre la gouvernance (les comités, soit le CA du CRC et le CE) et le comité de direction, ce qui complique les choses et contribue aux difficultés. Il

³⁷ Notes de rencontres déposées sous les pièces S-52, S-53 et S-54.

dit que des membres de comités outrepassent leur rôle en imposant des choses au comité de direction.

[94] Une première rencontre est demandée avec M^{me} Côté en novembre 2021³⁸. Elle a lieu dans les jours suivants. Tous les membres du comité de direction y participent, ainsi que M^{mes} Larivière et Côté. Lors de cette rencontre, des membres du comité de direction, dont M. Brière, font part de leur mécontentement à l'égard de M^{me} Côté, car ils ne se sentent pas épaulés. M. Brière explique que les propos qu'il adresse à M^{me} Côté lors de cette rencontre constituent un véritable cri du cœur parce que la direction tardait à mettre en œuvre les différentes recommandations de la firme REC datant de septembre 2021.

[95] Le témoignage de M^{me} Larivière concernant cette rencontre concorde avec celui de M. Brière. Elle confirme que les critiques visaient M^{me} Côté et que, à la suite de l'inaction de cette dernière eu égard à la mise en œuvre des recommandations, certains lui reprochaient son manque de leadership.

[96] M. Brière et M^{me} Larivière confirment que lors de cette première rencontre, rien n'est reproché à M^{me} Birch, ni par l'équipe de direction ni par qui que ce soit. Il n'est simplement pas question de la plaignante à cette occasion.

[97] Après la rencontre, M^{me} Larivière suggère de faire tenir une enquête sur le climat de travail. Cette option n'est toutefois pas retenue. Une deuxième rencontre a lieu et les membres du comité de direction confirment leur intention d'aller de l'avant avec une plainte de harcèlement. Encore une fois, il n'est pas question de M^{me} Birch au cours des échanges.

Témoignage de M. Berryman

[98] Le témoignage de M. Berryman diffère de ceux de M. Brière et M^{me} Larivière, car il affirme qu'il a été question de M^{me} Birch. Le Tribunal ne le croit pas. Lors de son interrogatoire principal, il a été invité à expliquer pourquoi l'équipe de direction voulait faire une plainte de harcèlement psychologique. De manière spontanée, il a référé au rapport de REC de septembre 2021 en citant un passage précis, soit celui traitant des efforts concertés pour le dénigrer et amener ultimement à son congédiement. Il a ajouté « je crois que M^{me} Birch était de ce groupe » et que « si on voulait aller au fond des choses, on devait regarder de ce côté-là. »

[99] À première vue, la version de M. Berryman paraît plausible. Cependant, elle n'a pas de sens dans la mesure où il affirme aussi n'avoir pris connaissance de ce rapport qu'en 2023, soit dans le cadre de la préparation de son témoignage. Ainsi, il est étonnant qu'il justifie la plainte faite en 2021 à l'aide d'un passage d'un rapport dont il n'avait prétendument pas pris connaissance à l'époque.

³⁸ Lettre du 5 novembre 2021, pièce S-48.

[100] La version de M. Berryman est aussi contredite par les témoignages de M^{me} Larivière et de M. Brière qui confirment que rien n'a été reproché à M^{me} Birch au cours des rencontres.

[101] Toujours au cours de son témoignage, il est invité à préciser les faits reprochés en novembre 2021 concernant M^{me} Birch. Il n'arrive pas à en nommer un seul. Essentiellement, il dit que la plainte a été faite, car il fallait voir qui étaient les leaders et comment les influences s'exerçaient, qu'il voulait les mettre en cause afin d'aller au fond des choses. Il soutient que le dépôt d'une plainte était le seul recours envisageable à ce moment, car autrement il ne se passait rien.

Début de l'enquête de harcèlement psychologique visant M^{me} Birch

[102] Le 5 janvier 2022, M^{me} Larivière convoque les personnes identifiées comme devant être mises en cause par REC et les informe de l'ouverture d'une enquête concernant une situation de harcèlement psychologique au CSL.³⁹

[103] M^{me} Birch est étonnée du contenu de ce courriel et elle n'a aucune idée de ce dont il s'agit. Elle vient de se plaindre du travail de cette firme et on l'informe qu'elle devra la rencontrer à nouveau dans le cadre d'une nouvelle enquête. Pour la plaignante, l'employeur ne peut pas lui garantir que cette enquête sera juste et équitable puisqu'elle a fait une demande de révision concernant l'autre enquête faite par la même firme. Elle est en état de choc. Elle est dans une incompréhension totale et très ébranlée par la situation.

[104] M^{me} Birch demande des précisions concernant l'enquête :

[...]

I have read your email and reviewed college policies and bylaws. Given that there is already a government inquiry underway, will this new investigation affect the current process in any way?

Furthermore, on December 22, 2021, I brought up my concerns about some serious errors of omission and commission regarding the treatment of my last three-hour meeting with M. Hubert Cote and Relais Experts Conseils. It is my opinion that the conclusions and recommendations of this firm are not supported by my witnessing.

I would like to know what measures could be taken to ensure that whatever I say will be recorded accurately without errors of omission and commission such as those about which I have signaled to you and to out [sic] Director General following my access to M. Côté's notes and in light of my subsequent access to information request and appeal. Note that I submitted these requests in my capacity as a faculty representative on the Governing Board. You can clarify anything you wish.

³⁹ Courriel du 5 janvier 2022, pièce S-2.

Would it be possible for you to meet with me by Zoom eventually to walk me through your understanding of the policy under which I am being convoked to a three-hour meeting, the capacity in which I am being convoked, my entitlements under the policies and bylaws of the college to support for me in the context of this process? At our meeting, would it also be possible to provide additional details on what the alleged events are, when and where they happened? Having this information would help me prepare for an eventual meeting.

I thank you in advance for accepting to help me understand this situation and for ensuring that my rights are protected.

[...]

[105] M^{me} Larivière répond le 13 janvier 2022⁴⁰ :

[...]

We received denunciations from the management team of St-Lawrence College regarding potential harassment and mobbing in the workplace, which must be treated in accordance with the law on Labour Standards, Article 81.18. It's not possible for me to provide additional details on what the alleged events are.

[...]

On my end, I must ensure that the people who are part of the environment cited in the file, and whose details are known only to the investigators make themselves available and cooperate in the investigation. The interview process serves to clarify the facts. You are involve [sic] in some of the allegations.

[...]

Your collaboration is requested as an employee of the college.

If you wish to be accompanied by a Union representative, this is possible.

[...]

[Soulignements ajoutés]

[106] Le 13 janvier 2022, la plaignante répond à M^{me} Larivière qu'elle est très perplexe quant à l'objet de la plainte, car elle a eu des contacts très limités avec les membres du comité de direction local. Elle lui demande quelles mesures pourraient être prises afin de lui garantir que ce qu'elle dira sera correctement reproduit, sans omission ni exagération. Elle lui rappelle que quand elle a reçu le rapport REC, par suite d'une demande d'accès à l'information, elle a informé l'employeur que les notes de la firme visant à colliger ses propos étaient erronées. Elle n'aura pas de réponse à ce courriel.

⁴⁰ Courriel du 13 janvier 2022, pièce S-2.

[107] Le 26 janvier 2022, une rencontre a lieu entre la plaignante, M^{me} Côté, M^{me} Larivière ainsi que M. Yannick Charbonneau, coordonnateur à la Confédération des syndicats nationaux (« CSN »). À cette occasion, la plaignante allègue que le contrat donné à REC en mai 2021 ne respectait pas les règles relatives aux appels d'offres. Elle rappelle aussi que le choix de cette firme est problématique. La plaignante propose la tenue d'une médiation, ce qui est refusé. Elle suggère que l'employeur et le syndicat conviennent mutuellement d'une firme, ce qui est aussi refusé. À la fin de la rencontre, M^{me} Côté informe les participants qu'un point au sujet de la firme d'enquête sera discuté le soir même au CA du CRC.

[108] La plaignante décide de se présenter à cette rencontre à titre de membre du public, et elle y fait une intervention. En fin de compte, les membres qui ne sont pas visés par l'enquête décident de changer de firme tout en soutenant qu'il n'y avait pas de conflit d'intérêts. À ce moment, la plaignante prend conscience que plusieurs membres du CA du CRC semblent aussi concernés par cette enquête. La firme REC se verra remplacée par Latitude.

[109] Le 7 février 2022, M^{me} Larivière transmet à M^e Lacroix, de la firme Latitude⁴¹, le rapport de recevabilité préparé par REC. Ni ce rapport ni son contenu ne seront remis à M^{me} Birch.

[110] Le 14 février 2022, M^e Lacroix rencontre la plaignante, qui est accompagnée par M. Charbonneau. Des précisions sur l'enquête sont demandées à M^e Lacroix. Celle-ci leur dit qu'elle ne peut y répondre, car elle n'a pas les allégations. M^{me} Birch souligne que la politique prévoit comme première étape une démarche informelle, médiation ou autre. M^{me} Birch dit qu'elle est entraînée faussement dans ce processus.

Dépôt du premier grief S-3

[111] Au début du mois de mars 2022, la plaignante dépose le grief S-3, parce qu'elle est convaincue que les plaintes qui la visent sont frivoles et parce qu'elle n'a toujours pas reçu d'allégation à leur soutien. Elle reproche à son employeur de ne pas lui fournir un milieu exempt de harcèlement psychologique. Elle réclame une compensation pour les préjudices subis, incluant des dommages moraux et exemplaires. Elle réclame que des mesures soient prises par l'employeur afin de faire cesser les comportements négatifs à son endroit.

[112] Le 10 mars 2022, la firme Latitude contacte la plaignante afin de convenir d'une rencontre dans le cadre de l'enquête visant le grief S-3 qu'elle a déposé. M^e Lacroix l'informe que l'employeur l'a mandatée afin d'enquêter au sujet du harcèlement allégué dans ce grief.

⁴¹ Courriel du 7 février 2022, pièce S-49.

[113] Une rencontre a lieu le 1^{er} avril 2022. La plaignante explique avoir soumis un grief parce qu'elle est certaine que les plaintes qui la visent sont non fondées et même frivoles.

Protocole restreignant la communication

[114] Le 6 avril 2022, M^{me} Birch reçoit de M. Paradis un courriel l'informant de la mise en place d'un protocole⁴² de non-communication par un sous-comité *ad hoc* du CA du CRC.

[115] Ce protocole prévoit notamment que :

- les personnes concernées par l'enquête doivent limiter leurs échanges et interactions à ce qui est essentiel pour assurer le fonctionnement des opérations;
- les réunions entre les plaignants et les personnes visées par les plaintes doivent être évitées, sauf si les personnes concernées y consentent par écrit;
- toutes les personnes impliquées sont invitées à limiter les communications directes et à communiquer par l'entremise d'un interlocuteur;
- les communications écrites doivent être privilégiées;
- les personnes impliquées peuvent participer aux réunions lorsque plusieurs personnes sont présentes, mais que leurs interactions doivent être limitées;
- les réunions ou décisions essentielles impliquant les plaignants et les personnes visées par l'enquête doivent être menées dans le respect du protocole;
- les réunions ou décisions essentielles impliquant les plaignants et les personnes visées seront facilitées par une personne neutre qui n'a aucun intérêt dans l'enquête.

[116] À partir de la mise en place de ce protocole, M^{me} Birch est isolée. Dans un premier temps, elle croit que l'ensemble des directeurs du collège a fait une plainte contre elle. Elle s'assure de n'en croiser aucun.

[117] Étant donné qu'il s'agit d'un très petit cégep, elle ne peut plus côtoyer certaines amies, de peur de croiser certains membres de la direction. Elle se sent déconnectée, reste dans son bureau même pour manger et ne sort que pour aller aux toilettes et dans ses salles de classe.

⁴² Protocole de communication, pièce S-29.

[118] Ce protocole entraîne un stress important, surtout lorsqu'elle fait des présentations auxquelles assistent M. Berryman et d'autres membres de la direction. À la fin de l'une de ces présentations, M. Berryman vient parler avec la plaignante. Elle est indisposée par cet événement, car il vient la féliciter publiquement alors qu'elle sait très bien qu'il se plaint contre elle et que, en participant à la conversation, elle ne respecte pas le protocole.

Réception des allégations et poursuite de l'enquête

[119] Le 12 avril 2022, elle reçoit les allégations qui la concernent. Elle en prend connaissance et ne comprend pas de quoi il s'agit. Il n'y a aucun document à leur soutien.

[120] Le 19 avril suivant, elle rencontre M^e Lacroix et lui fait part de son incompréhension. Elle explique ne pas comprendre comment ces allégations ont mené à la tenue d'une enquête la visant. Elle demande à nouveau d'obtenir l'analyse de recevabilité. Elle demande également que lui soit fournie la lettre qui est concernée par l'allégation 3.

[121] Le 2 mai 2022, une rencontre est annulée par M^e Lacroix alors que la plaignante attend déjà en Zoom depuis 45 minutes.

[122] Le 5 mai 2022, la plaignante écrit à M^{me} Côté, M. Paradis ainsi qu'au vice-président du CA du CRC afin de leur demander de mettre à sa disposition un avocat. Elle présente cette demande conformément au *by-law* 1, car certaines allégations concernent son rôle de membre au CE. Elle demande aussi d'obtenir le premier rapport de REC et d'avoir accès à de l'aide psychologique. Cette demande est acceptée le 17 mai 2022.

[123] Le même jour, une rencontre a lieu avec M^e Lacroix et la plaignante dépose des documents démontrant les bonnes relations qu'elle entretient avec les membres de la direction. Elle continue à faire cette démonstration lors de la rencontre du 26 mai suivant. La plaignante témoigne qu'en aucun cas M^e Lacroix ne lui a dit qu'il n'était pas nécessaire de présenter un tel type de preuve. Ni que seul M. Berryman avait des reproches la visant. Et qu'en aucun moment, celle-ci ne l'a informé ou ne lui a précisé que les autres membres du comité de direction n'avaient rien à lui reprocher.

[124] Dans les semaines suivantes, M. Charbonneau demande une rencontre à M^{me} Côté afin de tenter de dénouer la situation. Une rencontre a lieu dans les bureaux de la firme d'avocats Borden Ladner Gervais. M^{me} Côté est accompagnée par un avocat. M. Charbonneau fait valoir à ce moment qu'il est difficile d'avoir des suivis dans le cadre de l'enquête de M^e Lacroix et que plusieurs rencontres ont été annulées par celle-ci. Il demande à nouveau d'obtenir des documents au soutien de la plainte ainsi que le rapport de REC de septembre 2021. M. Charbonneau explique alors qu'une telle confusion règne qu'il est convaincu que l'enquête en cours vise la recevabilité et non pas le fond de la plainte. Il apprendra plus tard, en reconstituant l'histoire – après la réception de certains documents – qu'à cette époque l'enquête visait le fond. Il propose à nouveau une médiation, mais il n'obtiendra aucun suivi.

[125] Fin mai et juin 2022, aidée d'un avocat qu'elle paie personnellement et de M. Charbonneau, M^{me} Birch procède à la lecture des notes d'entrevue transmises par M^e Lacroix.

[126] Le 12 juillet 2022, la plaignante transmet par courriel à M^e Lacroix ses versions des faits et lui adresse différentes questions. En réponse à ses demandes, M^e Lacroix l'informe de l'existence d'autres plaintes, mais qui ne la visent pas.

Dépôt du deuxième grief S-4

[127] Le 28 septembre 2022, la plaignante dépose le grief S-4 contestant notamment l'absence d'informations concernant le processus ainsi que les délais inacceptables de l'enquête. Elle reproche à l'employeur d'abuser de ses droits et de ne pas lui fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Elle réclame une compensation pour les préjudices subis, incluant des dommages moraux et exemplaires.

[128] Le 11 octobre 2022, M^{me} Viviana Delgado, coordonnatrice aux ressources humaines, confirme la réception du grief. Elle écrit ceci :

I confirmed the reception of the grievance. We share the assessment of Lisa Birch about the delay to have an answer about the Latitude Management's report has been out of normal times, sadly, this subject is out of the control of St. Lawrence Management. The report has been received by Champlain College's Board and a subcommittee has been formed to analyze it and proposed corrective actions. As soon as we receive information from this subcommittee, we will share it with the Union.⁴³

Conclusions de l'enquête en novembre 2022

[129] Le 2 novembre 2022, une rencontre en Zoom a lieu et les conclusions de l'enquête sont soumises. Sont alors présents la plaignante, M^e Lacroix, M^e Crépeau⁴⁴ et M. Charbonneau.

[130] La plaignante retient des propos de M^e Lacroix lors de cette rencontre les éléments suivants :

- qu'elle conclut qu'elle n'a pas pratiqué de harcèlement;
- que la lettre demandée au regard de l'allégation 3 est introuvable et qu'un autre point n'a pas été prouvé;
- que ses interventions (celles de la plaignante) semblaient respecter son droit à la liberté d'expression et qu'elle connaît bien son rôle de membre du CE;

⁴³ Courriel du 11 octobre 2022, pièce S-40.

⁴⁴ Il s'agit de l'avocat qui assistait la plaignante en lien avec la gouvernance depuis mai 2022.

- que deux allégations ont été rejetées faute de preuve et que les deux autres ne constituent pas du harcèlement psychologique.

[131] M^e Lacroix laisse entendre à la plaignante que M^{me} Larivière a commis certains manquements lors du traitement de la plainte, mais qu'elle a suivi les indications d'une autre personne.

[132] M^e Lacroix lui confirme finalement que personne d'autre que M. Berryman n'avait porté plainte contre elle. La plaignante lui demande quelle sera la suite et M^e Lacroix la réfère à son employeur et au sous-comité pour la levée du protocole.

[133] Le 18 novembre 2022, M^e Lacroix transmet son rapport à M^{me} Birch. Celle-ci le fait ensuite parvenir à M. Charbonneau, M^e Crépeault et M. Étienne Bergeron, conseiller à la CSN⁴⁵. Elle écrit que le rapport ne reflète pas ce que M^e Lacroix lui a présenté lors de la rencontre en Zoom du 2 novembre précédent. Elle demande une rencontre, mais celle-ci n'aura pas lieu en raison d'une urgence personnelle dans la famille de M^{me} Birch.

[134] Le 6 décembre 2022, la plaignante adresse un long courriel⁴⁶ au nouveau directeur général, M. Yves Rainville, par suite du départ de M^{me} Côté. Elle lui décrit la situation des derniers mois et lui explique avoir vécu du harcèlement.

Dépôt du troisième grief S-5

[135] Le 14 décembre 2022, M^{me} Birch dépose le grief S-5. Elle y conteste le processus d'enquête. Elle expose que les délais sont inhabituels et injustifiés. Elle considère que ces délais constituent un abus de droit de l'employeur à son égard et qu'il ne respecte pas son obligation de lui fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Elle lui reproche également d'avoir entretenu la confusion eu égard à la nature des plaintes à son endroit. Elle considère avoir fait l'objet d'un manque de transparence et d'impartialité dans l'enquête, ce qui constitue une faute grave. Elle réclame une indemnisation pour le préjudice incluant des dommages moraux et exemplaires.

Maintien du protocole de communication après la fin de l'enquête

[136] Le même jour, lors d'une rencontre du CE – selon le témoignage non contredit de la plaignante –, la présidente du sous-comité *ad hoc* invite les personnes ayant remis en question la légitimité de la firme REC à démissionner. Elle confirme par la même occasion que le protocole de communication est toujours en place.

[137] Le 3 janvier 2023, une audience est prévue à la suite d'une demande d'accès à l'information de la plaignante visant à obtenir le rapport de REC de septembre 2021. L'audience est remise au 13 mars 2023 et une médiation est prévue.

⁴⁵ M. Bleau est aussi en copie conforme de ce courriel.

⁴⁶ Courriel du 6 décembre 2022, pièce S-30.

[138] Le 23 janvier 2023, M^{me} Birch écrit à nouveau à l'employeur et demande que le protocole de communication prenne fin⁴⁷. Elle demande aussi de l'aide psychologique et parle de la réception d'un courriel au sujet de son statut de membre du CE qui vient à échéance. Elle reçoit un accusé de réception, sans plus.

[139] Plusieurs semaines plus tard, le 6 mars 2023, le nouveau directeur des ressources humaines du CRC, M. Daniel Bédard, lui répond. Il lui indique qu'il y aura une démarche afin de lever le protocole. Il accepte que la plaignante ait accès à des heures supplémentaires de soutien psychologique.

[140] Le 13 mars 2023, la plaignante, accompagnée de son représentant, se présente à la Commission d'accès à l'information pour une audience. Le procureur du Cégep est absent et a demandé une remise écrite à la commission; le dossier est donc remis au 9 juin 2023.

[141] Le 11 avril 2023, à 7 h 19, la plaignante adresse un courriel à M. Bédard⁴⁸. Elle lui rappelle que le protocole de communication est toujours en vigueur, ce qui lui cause un grand stress. Elle lui fait part de l'urgence de la situation puisque le même après-midi a lieu la célébration des années de services et que ses 35 années de services doivent être soulignées. Elle explique qu'elle ne veut pas contrevenir au protocole et ignore qui sera présent à cette occasion comme membre de la direction. Elle donne à M. Bédard son numéro de cellulaire et lui demande de faire un suivi auprès d'elle.

[142] M. Bédard lui téléphone en après-midi, affirmant ne pas comprendre pourquoi le protocole est toujours en place. Le protocole doit être levé par l'ensemble des membres du comité *had hoc* et il n'est pas possible d'obtenir rapidement le consentement de chacun. Ils conviennent que la remise de la reconnaissance sera faite par M^{me} Delgado plutôt que par M. Berryman. La plaignante se présente à la cérémonie vers la fin et elle est préoccupée.

[143] Le 12 avril 2023, le protocole de communication mis en place **11 mois plus tôt** est levé.

⁴⁷ Courriel du 23 janvier 2023, pièce S-30.

⁴⁸ Elle met aussi en copie conforme M^{me} Viviana Delgado, responsable des ressources humaines en remplacement de M. Jean-Philippe Brière, qui a quitté, courriel du 11 avril 2023, pièce S-33, page 3.

CONCLUSIONS

Recevabilité de la dénonciation, plainte et début de l'enquête (grief S-3)

[144] Dans un premier temps, l'employeur prétend que M^{me} Birch fait de la victimisation et qu'elle a une personnalité paranoïde. Cet argument de l'employeur n'est nullement soutenu par la preuve et doit être écarté.

[145] M^{me} Birch a vécu une situation difficile alors qu'elle s'est retrouvée isolée par les actes de son employeur. Convaincue qu'elle était victime, elle a cherché des réponses pendant plusieurs mois. Afin de mettre la main sur différents documents, elle a fait des demandes d'accès à l'information. Ce n'est qu'après la réception de certains documents qu'elle a finalement pu mieux reconstituer l'histoire. Il n'est donc pas surprenant que M^{me} Birch ait pu agir de manière hypervigilante pendant ces mois; une personne raisonnable se trouvant dans une situation semblable aurait sans doute agi de la même manière.

[146] Le Tribunal retient qu'il n'y avait aucune allégation précise visant M^{me} Birch au moment du dépôt de la plainte, en novembre 2021.⁴⁹

[147] La preuve révèle que cette enquête fait suite à une rencontre sollicitée par les membres de l'équipe de direction du CSL avec M^{me} Côté.

[148] Dans la lettre sollicitant une rencontre, le comité de direction écrit ceci :

*[...] we had to deal with the extraordinary circumstances brought upon by the pandemic. In addition, multiple accusations and allegations against the St. Lawrence management team has led to a toxic environment within our college.
[...]*

A little more than two months ago, a commissioned report by an external firm was received by the Chair of the Board of Governors and we think its recommendations might be key to improving the situation.

[...] Therefore, the St. Lawrence management team formally requests a meeting with you as soon as possible. We wish to discuss the situation at St. Lawrence, the recommendations of the report and their implantation.

[...] ⁵⁰

[149] La preuve ne permet pas de comprendre pourquoi et comment, en l'absence d'une plainte formelle à son endroit, M^{me} Birch s'est trouvée identifiée comme présumée harceleuse.

⁴⁹ Le formulaire de l'employeur le demande expressément (voir pièce E-12, annexe 1).

⁵⁰ Extrait de la lettre du 5 novembre 2021, pièce S-48.

[150] Rien n'explique non plus pourquoi l'employeur est allé de l'avant avec une enquête sans être en mesure d'identifier ce qui était reproché à M^{me} Birch ni qui exactement lui reprochait certains de ses comportements.

[151] Il n'est pas suffisant d'informer M^{me} Birch que l'employeur a reçu une dénonciation de l'équipe de direction au sujet de potentiel harcèlement et *mobbing* tout en soulignant qu'elle est concernée par certaines allégations, sans préciser lesquelles.

[152] Il importe de rappeler qu'un processus de plainte en harcèlement psychologique est une démarche sérieuse. Le Tribunal est préoccupé par le fait qu'en l'absence d'une plainte officielle – ou du moins d'allégations sérieuses –, le processus ait été lancé et ait franchi le seuil de la recevabilité sur la foi de suppositions, voire de pressentiments sans faits à son soutien.

[153] De fait, le mécanisme de plainte a été utilisé incorrectement. M^{me} Birch s'est trouvée ciblée sur la seule foi de soupçons et de présomptions. Essentiellement, elle a été visée en raison du fait qu'elle était une leader au CSL. Parce que, aux dires de M. Berryman, « ça devait être des leaders qui exerçaient de l'influence »! Il n'existait alors aucune preuve ni aucun fait permettant de remettre en question les gestes et comportements de M^{me} Birch.

[154] En agissant de la sorte, le directeur du collège, M. Berryman, a engagé la responsabilité de l'employeur. Ici, lui et l'employeur ont commis un abus d'autorité envers M^{me} Birch, premièrement en l'identifiant comme présumée harceleuse sans disposer du moindre fait ou comportement sérieux à lui reprocher, et deuxièmement en permettant que l'enquête de harcèlement soit mise en branle. Ce faisant, il souhaitait dépister les personnes qui remettaient en question certaines de ses opinions ou décisions, sans être en mesure au départ de les identifier précisément et sans être en mesure, au moment d'entreprendre le processus de plainte, de cibler un seul comportement vexatoire.

[155] L'enquête de harcèlement psychologique concernant la plaignante constitue une conduite grave et vexatoire à son égard. M^{me} Birch a souligné qu'elle avait été contrainte d'y participer en raison de son statut d'employée. Tout ce processus a atteint la dignité et l'intégrité de M^{me} Birch et a suscité un milieu de travail néfaste pour elle.

[156] Pour une raison obscure, la plainte a passé avec succès le processus d'analyse de recevabilité, malgré les conditions spécifiées par la firme REC comme étant celles qu'elle devait appliquer :

Les allégations doivent également aller au-delà de l'expression d'une impression ou d'une perception subjective. La personne à l'origine des allégations doit fournir des faits précis, concrets et vérifiables, que l'on puisse apprécier [...].⁵¹

⁵¹ Rapport de recevabilité, pièce S-47 page 9.

[157] Le fait de faire appel à une firme externe ne permet pas à l'employeur d'agir n'importe comment. Il ne peut pas procéder à une chasse aux sorcières comme en l'espèce. Il est responsable de s'assurer que les droits de tous soient respectés – y compris ceux des présumés harceleurs –, et ce, même lorsque c'est un cadre qui se plaint. L'employeur doit veiller à l'intégrité du processus à l'égard de tous et en tout temps.

[158] L'employeur doit s'assurer qu'une enquête est justifiée et basée sur des faits sérieux, ce qui n'est pas le cas dans le présent dossier.

Nature des allégations (S-3, S-4 et S-5)

[159] La preuve non contredite démontre que les allégations visant M^{me} Birch ne sont parvenues à M^e Lacroix qu'autour du mois d'avril 2022, soit près de cinq mois après le dépôt de la prétendue plainte et près de trois mois après le début de l'enquête.

[160] Ce n'est qu'à ce moment, soit après avoir participé à deux rencontres dans le cadre de l'enquête, que M^{me} Birch apprend ce qui lui est reproché.

[161] Les allégations sont les suivantes :

1. *At an undetermined date in spring 2020, on the occasion of the adoption of St-Lawrence College's first budget in its new structure, Ms. Lisa Birch, as a member of the Governing Board, would have indicated her dissatisfaction with the creation by Mr. Berryman of a Coordinator of Pedagogical and Institutional Development position to which she later would have applied. The creation of positions within the college is a management responsibility and Ms. Birch should not have interfered.*
2. *Sometime in spring 2021, on the occasion of the Strategic Planning Hub on the Definition of the Development Goals,*
 - a) *Ms. Lisa Birch would have named the management of St-Lawrence as a "threat" during the SWOT analysis, in front of students, and would have insisted that this mention be included in the SWOT synthesis;*
 - b) *On March 30th, 2021, while the SWOT synthesis was presented, Ms. Lisa Birch would have asked that the synthesis be shared to the whole community whereas the SWOT synthesis is a working tool for setting priorities;*
 - c) *On April 28th, 2021, during the audience intervention, Ms. Lisa Birch would have asked the Board of Governors that the SWOT analysis be shared with Administrative Services.*
3. *At an undetermined date in spring 2015, Ms. Lisa Birch would have validated the letter sent by the student association to denounce the college administration.*

4. *At an undetermined date in 2018, on the occasion of a disciplinary action imposed on a teacher for refusing to comply with a request for reasonable accommodation, Ms. Lisa Birch would have said to Mr. Edward Berryman that she and Mr. Paul Bleau weren't sure that M. Edward Berryman was the man for the job.*

[162] Ces allégations concernent des situations dans lesquelles M^{me} Birch agit comme membre du CE ou comme membre désignée par les enseignants. Elles ne concernent pas des comportements que M^{me} Birch aurait eus comme enseignante, contrairement à ce que M^{me} Larivière a laissé entendre dans son courriel du mois de janvier 2022.

[163] Les deux premières allégations parlent d'elles-mêmes. La première concerne une divergence d'opinions eu égard à la création d'un poste. Le deuxième reproche à M^{me} Birch d'avoir identifié parmi les menaces, lors des travaux du comité de la planification stratégique⁵², la gestion. Il n'en ressort rien d'offensant ni de susceptible de constituer du harcèlement psychologique. Il s'agit de l'expression de l'opinion de M^{me} Birch sur deux sujets. Rien de ces allégations ne permet de croire qu'au moment de partager son opinion, M^{me} Birch ait eu une conduite vexatoire à l'égard de qui que ce soit.

[164] Quant aux allégations 3 et 4, datant respectivement de 2015 et de 2018, il y a un enjeu évident de prescription, sans parler du fait qu'elles sont imprécises et peu sérieuses. La lettre concernée par la troisième allégation n'a pu être fournie et aucun élément ne permet de savoir de quelle lettre il s'agit. La quatrième allégation concerne elle aussi une divergence d'opinions, cette fois au sujet du traitement du dossier d'un enseignant. Encore là, rien n'était susceptible de constituer de la part de M^{me} Birch une conduite vexatoire répondant aux critères du harcèlement psychologique.

[165] Une divergence d'opinions ne donne pas ouverture à une enquête de harcèlement psychologique en l'absence d'une conduite vexatoire. Le simple fait de ne pas partager l'opinion d'une autre personne ne suffit pas.

[166] La preuve démontre que l'employeur a donné carte blanche à l'enquêteur externe afin d'identifier les personnes qui compliquent le travail du comité de direction, soit celles qui expriment des divergences d'opinions à l'égard de certaines de ses positions ou décisions. Ainsi, tout au long de l'enquête, il a agi de manière abusive à l'égard de M^{me} Birch et il a exercé à son égard du harcèlement psychologique.

Tardiveté de la réception des allégations (S-3, S-4 et S-5)

[167] Nous sommes d'accord avec les propos de l'arbitre Maureen Flynn qui s'exprime ainsi concernant la divulgation des faits aux personnes visées par des enquêtes de harcèlement :

⁵² M. Berryman participait à ces travaux.

[19] Ainsi, à la lumière de la jurisprudence, dont cette décision clé rendue par la Cour d'appel, il est recommandé à l'égard de la divulgation des faits ou de la plainte, au *Guide des meilleures pratiques à l'intention des avocats effectuant des enquêtes sur des plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail*, ce qui suit :

La personne dont la conduite est mise en cause a le droit :

⇒ D'être informée par écrit et dans un délai raisonnable des faits qu'on lui reproche avant l'entrevue avec l'avocat enquêteur;

⇒ Dans certains dossiers, pour des motifs valables, ces faits peuvent n'être transmis à la personne dont la conduite est mise en cause qu'au moment de sa rencontre avec l'enquêteur. Toutefois, cette divulgation n'oblige pas l'avocat enquêteur à lui révéler le nom des témoins potentiels ni à lui remettre une copie de la plainte, non plus que les moyens de preuve offerts par la personne plaignante.⁵³

[Nos soulignements]

[168] Aussi, dans la décision *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) c. Université de Montréal*, l'arbitre Maureen Flynn rappelle à nouveau ce principe :

[559] À la lumière de cette décision phare rendue par la Cour d'appel, la soussignée a déjà rappelé qu'un enquêteur n'est pas tenu de dévoiler tout le contenu de la plainte de la personne plaignante à la personne mise en cause, cette dernière devant être toutefois informée des faits qu'on lui reproche.

[169] Ici, la plaignante n'a été informée des allégations que deux mois après le début de l'enquête et après avoir participé à deux rencontres d'enquête sans savoir ce qui lui était reproché et sans savoir qui précisément l'accusaient de harcèlement psychologique.

[170] Aussi, dans le cas présent, la politique de l'employeur prévoit à son annexe 3 que lorsqu'une plainte est jugée admissible, le directeur du campus rencontre la personne visée par la plainte afin de lui faire connaître les faits contenus à la plainte⁵⁴. Ici, rien de cela n'a eu lieu. Jamais M^{me} Birch n'a été rencontrée par un représentant de l'employeur en remplacement du directeur du campus – qui, ici, était en conflit d'intérêts et n'aurait pas pu y participer. Cependant, l'employeur aurait dû s'assurer qu'un autre cadre rencontre la plaignante afin de l'informer conformément à ce que prévoit le guide.

⁵³ *Guide des meilleures pratiques à l'intention des avocats effectuant des enquêtes sur des plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail*, Barreau du Québec, juillet 2017.

⁵⁴ "Meets with the Respondent to share the facts of the Harassment Complaint", *Harassment policy*, pièce E-12, annexe 3.

[171] Aussi, l'article 3.3 du guide d'application de la politique de harcèlement prévoit que la personne visée par une plainte « *has right to due process and must be treated with respect [...]* ». ⁵⁵

[172] Inutile de répéter qu'ici, le processus a été utilisé de manière abusive par l'employeur et le Tribunal est d'avis que M^{me} Birch n'a pas eu droit à un processus équitable, bien au contraire. Cela constitue aussi du harcèlement psychologique à l'endroit de M^{me} Birch.

Tenue de l'enquête (griefs S-3, S-4 et S-5)

[173] Nous sommes en accord avec les propos de l'arbitre Fortin dans *Ville de Québec c. Alliance des professionnels et professionnelles de la Ville de Québec*⁵⁶ lorsqu'il écrit :

[72] En maintenant ainsi une attitude accusatrice, l'Employeur a répété une situation non désirée qui affectait sensiblement le plaignant. Nous n'avons aucune difficulté à croire que M. Plante ait été atteint dans sa dignité et son intégrité ne serait-ce que de penser au stress et à l'inquiétude occasionnée par le doute sur sa réputation et l'inquiétude quant à la suite et à son emploi.

[73] Bien évidemment, dans un tel contexte, son milieu de travail ne peut être sain puisque son intégrité est questionnée et il ne peut être à l'aise avec ses collègues d'autant plus qu'il subit un certain stress et vit dans l'insécurité. Il n'en faut pas plus pour constater que la définition de harcèlement trouve son application en l'espèce. Cependant, loin de nous l'idée d'attribuer une intention malveillante à l'Employeur qui a plutôt été malhabile et même imprudent. En effet, une saine prudence aurait dû l'amener à une vérification exhaustive des faits considérés pour soutenir d'aussi graves soupçons à l'égard d'un employé dont le lien de confiance est essentiel dans les circonstances.

[...]

[77] [...] Les règles élémentaires incitent à la prudence, soit s'assurer de la véracité d'un fait, avant de créer soupçon et doute à l'endroit d'un individu qui en subit les préjudices. Cette simple prudence aurait permis de faire cesser cette démarche et redonner au plaignant sa dignité par des moyens raisonnables.

[174] Le comportement de l'employeur constitue une conduite vexatoire à l'égard de M^{me} Birch. Il a porté atteinte à son intégrité et a occasionné un milieu de travail néfaste.

[175] Le Tribunal rappelle que la directrice générale du collège régional, M^{me} Côté, a été interpellée à deux reprises concernant les irrégularités de cette enquête, soit en janvier et en mai 2022. Malgré cela, l'enquête s'est poursuivie.

⁵⁵ Art. 3.3 du *Guide for the application of the harassment policy*, pièce E-12

⁵⁶ *Ville de Québec c. Alliance des professionnels et professionnelles de la Ville de Québec*, (2006) SOQUIJ AZ-50420033.

[176] Le Tribunal constate que l'objet de la première enquête est similaire à celui identifié lors de l'enquête de recevabilité de la deuxième enquête⁵⁷. La différence est que la deuxième enquête vise des personnes précises, contrairement à la première qui, elle, était générale. Aussi, la première enquête est demandée par le CA du CRC alors que la deuxième l'est par la Direction des ressources humaines et affaires corporatives.

[177] Le Tribunal s'explique mal comment les informations de la première enquête ont pu transiter vers la deuxième enquête. Il est étonnant que REC réfère à des éléments contenus dans le premier rapport lors de l'analyse de recevabilité de la deuxième. Chaque processus devant être confidentiel, le fait de faire affaire avec une firme externe ne permet pas à l'employeur d'utiliser des informations auxquelles normalement il n'aurait pas accès autrement.

[178] De manière concomitante au début de la deuxième enquête (celle visant notamment M^{me} Birch), une autre enquête est amorcée par le ministère de l'Enseignement supérieur concernant les différentes difficultés vécues. Cette dernière a lieu à la suite de dénonciations visant certaines irrégularités concernant la gouvernance.

[179] Le Tribunal considère que la multiplication des enquêtes était inutile, surtout dans la mesure où l'employeur n'a pas cru bon de mettre en application les différentes recommandations contenues au premier rapport de REC. Selon les témoignages de M. Brière et de M^{me} Larivière, c'est d'ailleurs cela qui était reproché par l'équipe de direction à M^{me} Côté.

[180] Il apparaît donc que le fait d'aller de l'avant avec une nouvelle enquête visant essentiellement les mêmes problématiques était abusif, du moins en l'absence de faits précis eu égard à M^{me} Birch et sans avoir tenté la mise en place des recommandations. Le Tribunal ne se prononce pas sur l'enquête à l'égard des autres personnes impliquées, mais en ce qui a trait à M^{me} Birch, l'employeur a abusé de ses droits.

[181] De plus, la manière dont s'est déroulé le processus d'enquête est tout aussi déraisonnable :

- Le nombre d'annulations de rencontres;
- L'absence d'information concernant l'analyse de recevabilité;
- Le fait de n'avoir jamais précisé à M^{me} Birch qui l'identifiait comme harceleuse et de lui avoir laissé croire que c'était l'ensemble de l'équipe de direction;
- L'absence d'allégations avant le mois d'avril 2022, le tout étant contraire au Guide d'application de la politique et aux bonnes pratiques;

⁵⁷ Rapport de REC de septembre 2021, pièce S-44 et le rapport de recevabilité de REC pièce S-47.

- La prescription de la moitié des allégations et le manque de sérieux de l'ensemble des allégations, qui constituaient pour la majorité des divergences d'opinions;
- L'absence de la lettre au soutien de la troisième allégation⁵⁸.

[182] Dès les premiers jours de son enquête, M^e Lacroix devait savoir que M. Berryman était le seul à avoir des reproches à l'encontre de M^{me} Birch. D'ailleurs, une telle rectification aurait évité que M^{me} Birch fasse la démonstration de ses bonnes relations avec les autres membres du comité de direction lors des deux rencontres d'enquête tenues en mai.

[183] Cette enquête n'aurait jamais dû aller de l'avant. Elle aurait au moins dû cesser alors que M^e Lacroix n'arrivait pas à obtenir les allégations à son soutien, ou encore lorsque M^{me} Côté a été avisée de la situation par le syndicat et M^{me} Birch.

[184] Le dépôt du grief S-3 par M^{me} Birch ne justifie pas les délais encourus comme le prétend l'employeur. Dans un premier temps, elle n'a pas fait une plainte en vertu de la politique, mais bien un grief. C'est l'employeur qui a demandé à M^e Lacroix de faire enquête. M^{me} Birch a toujours été claire sur ce point : elle a déposé ce grief en réponse à la plainte qui la visait – plainte qui, rappelons-le, avait prétendument été faite par toute l'équipe de direction. M^{me} Birch était convaincue qu'elle n'avait rien à se reprocher et elle a soumis ce grief en réponse à la plainte de harcèlement psychologique faite à son endroit.

[185] Ainsi, en raison de ce qui précède, le Tribunal conclut que l'employeur a exercé du harcèlement psychologique à l'endroit de M^{me} Birch.

2. L'EMPLOYEUR A-T-IL PRIS LES MOYENS RAISONNABLES POUR PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU LE FAIRE CESSER?

[186] La présente situation est particulière puisque c'est l'employeur lui-même qui est responsable du harcèlement psychologique subi par M^{me} Birch. Ainsi, il ne peut pas réussir à démontrer qu'il a pris des moyens raisonnables pour prévenir ce harcèlement ni pour y mettre fin, contrairement à ce qui est prévu à l'article 81.19 de la *LNT*. L'employeur n'a pas respecté les obligations prévues à cette disposition.

[187] Aussi, d'une manière plus générale, en sus des éléments constitutifs de harcèlement dont il a été question précédemment, l'employeur n'a pas mis en application la majorité des recommandations du premier rapport de REC. Ce faisant, il n'a pas pris les moyens – du moins ceux identifiés par la firme – pour que la situation s'améliore.

[188] Au surplus, même une fois l'enquête terminée, l'employeur a gravement tardé à mettre fin au protocole de communication. En effet, celui-ci a été levé plus de cinq mois

⁵⁸ Allégation 3 de la lettre du 11 avril 2022, pièce S-27.

après la réception du rapport, ce qui constitue encore une fois une faute de l'employeur et démontre qu'il a manqué à ses obligations de prévenir et de faire cesser le harcèlement. À ce moment, il ne pouvait ignorer les conclusions de l'enquête déterminant que M^{me} Birch n'avait harcelé personne.

[189] En conséquence de ce qui précède, les trois griefs sont accueillis et le Tribunal conclut que l'employeur a abusé de ses droits à l'égard de la plaignante, ce qui a entraîné du harcèlement psychologique à son endroit.

[190] Les parties ont convenu de scinder l'instance en deux parties. Au besoin, dans un second temps, le Tribunal décidera des mesures de réparation, dont le quantum, et ce, après avoir entendu les parties sur cette question si elles ne parviennent pas à s'entendre.

[191] Pour tous ces motifs, le Tribunal :

ACCUEILLE les griefs 2023-0000054-1120, 2023-0000270-1120 et 2023-0000327-1120;

DÉCLARE que M^{me} Lisa Birch a été victime de harcèlement psychologique;

CONSERVE compétence pour déterminer les mesures de redressement appropriées;

DÉCLARE que conformément à la clause 9-2.22 de l'entente nationale, les frais et honoraires de l'arbitre seront assumés par l'Employeur.



M^e Julie Blouin, arbitre
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : M^e Olivier Carrier, Laroche Martin,
Services juridiques de la CSN

Pour l'employeur : M^e Audrey Alarie, Fédération des Cégeps,
CHVATAL TREMBLAY, avocats

Dates d'audience : 4 et 5 juillet, 17 octobre, 4 et 21 décembre 2023, 24 janvier et 20 février 2024