

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 28 avril 2017

DEVANT L'ARBITRE : M^e YVES SAINT-ANDRÉ

**SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU
QUÉBEC EN OUTAOUAIS**

Ci-après appelé « le Syndicat »

et

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

Ci-après appelée « l'Employeur », « l'Université » ou « l'UQO »

Grief : 2016-03 (Claudine Jacques)

Nature du litige : Respect de la Politique contre le harcèlement

Convention collective : 2010 - 2015

SENTENCE ARBITRALE

Art. 100 et ss. du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

[1] J'ai été désigné, le 20 juin 2016, par le ministre du Travail pour entendre et décider du grief identifié en titre.

[2] L'audience s'est tenue à Gatineau le 1^{er} mars 2017.

[3] Au début de la séance, les procureurs ont procédé aux admissions d'usage quant à la compétence du Tribunal et à la régularité de la procédure de grief prévue à la convention collective.

[4] Le litige soulève le traitement par l'Employeur d'une plainte de harcèlement logée par une étudiante à l'endroit de la professeure Claudine Jacques. La plainte de l'étudiante visait également un professionnel qui n'est pas représenté par le Syndicat. À la demande conjointe des parties, l'identité de l'étudiante ainsi que celle du professionnel ne seront pas révélées afin de protéger la confidentialité des informations obtenues. Pour les fins de la présente décision, l'étudiante sera identifiée par les initiales A.S. alors que le professionnel sera désigné par R.B.

[5] Il est admis de part et d'autre, qu'après enquête, la plainte de l'étudiante A.S. a été rejetée comme étant sans fondement tant à l'égard de la professeure Jacques qu'à l'égard du professionnel R.B.

[6] Le grief a été amendé le 7 avril 2016. Les correctifs recherchés au grief amendé (S-1B) se lisent comme suit :

ACCUEILLIR le présent grief;

ORDONNER à l'Université de remettre à la professeure Jacques la plainte pour harcèlement qui a été déposée contre elle et le rapport d'enquête;

ORDONNER à l'Université de remettre à la professeure Jacques une copie de tous les enregistrements faits par l'étudiante [A.S.] à l'insu de la professeure Jacques, qui ont été utilisés dans le cadre de l'enquête;

DÉCLARER qu'en agissant comme elle l'a fait, la direction de l'UQO porte intentionnellement atteinte à la réputation de la professeure Jacques;

ORDONNER à l'Université de reconnaître que la situation a été préjudiciable à la professeure Jacques, de lui faire des excuses écrites et de réitérer sa confiance envers elle;

ORDONNER à l'Université de verser à la professeure Jacques des dommages et intérêts pour compenser le stress et les troubles et inconforts subis et pour l'atteinte à ses droits garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* et par la convention collective;

ORDONNER à l'Université de verser à la professeure Jacques des fonds de recherche pour compenser les demandes de subvention qui n'ont pu être déposées en raison du stress vécu et de donner des dégagelements de recherche à la professeure Jacques au cours de l'année 2016-2017;

DÉCLARER que l'Université n'a pas le droit de s'ingérer dans un processus qui relève[] des professeurs, professeurs qui assument des responsabilités académiques;

RENDRE toute ordonnance utile pour sauvegarder les droits des parties.

L'amendement n'a pas été contesté par l'Employeur.

[7] Les parties ont administré une preuve. Le Syndicat a fait témoigner Monsieur André Manseau, Madame Louise Briand ainsi que la professeure Claudine Jacques. L'Employeur a fait entendre Monsieur Manseau ainsi que M^e Lucie Villeneuve.

[8] La preuve se résume utilement à ce qui suit.

LA PREUVE

La recevabilité de la plainte

[9] Monsieur André Manseau a occupé le poste de doyen de la recherche à l'UQO de 2008 au 31 mai 2016. En mars 2015, il assume également l'intérim du vice-rectorat enseignement et recherche (VRER). Il termine cet intérim en mars 2016. À compter d'octobre 2015, en sus de ses autres fonctions, il se voit confier l'intérim à titre de doyen de la gestion académique (DGA). Il est maintenant en prêt de service à l'UQO depuis le 1^{er} juin 2016.

[10] Interrogé par le procureur du Syndicat, Monsieur Manseau reconnaît, à titre de DGA, qu'il a dû se familiariser avec la Politique contre le harcèlement et règles de procédure (Politique S-3) de l'UQO. Il admet ne pas avoir reçu de formation en lien avec la Politique S-3.

[11] Le témoin raconte que le 26 novembre 2015, il a été avisé par le secrétaire général de l'Université, M^e André J. Roy, qu'une plainte de harcèlement avait été logée par l'étudiante A.S. à l'endroit de la professeure Jacques. La plainte avait été déposée le 7 octobre 2015 auprès du secrétaire général. M^e Roy demande alors au DGA d'assurer le suivi de cette plainte conformément à la Politique S-3.

[12] À la demande du témoin, Monsieur Simon Latulippe, le directeur des services aux étudiants, communique avec l'étudiante A.S. pour organiser une rencontre.

[13] Cette rencontre se tient le 16 décembre 2015. Sont présents Messieurs Manseau (DGA) et Latulippe ainsi que l'étudiante A.S. et un représentant de l'association étudiante qui n'est pas identifié par le témoin.

[14] Le témoin explique qu'il avait reçu du secrétaire général, quelques jours avant la rencontre, le dossier constitué par l'étudiante A.S. à l'appui de sa plainte à l'endroit de la professeure Jacques et du professionnel R.B.

[15] Le dossier contenait un disque numérique sur lequel se retrouvait de nombreux enregistrements faits par l'étudiante A.S. à l'insu de ses interlocuteurs. Monsieur Manseau affirme qu'il n'a pas écouté les enregistrements. Il considère néanmoins que la plainte est alors recevable.

[16] Lors de la rencontre du 16 décembre 2015, l'étudiante A.S. décline l'offre de médiation mais elle accepte que la plainte soit traitée de manière informelle. Si cela ne donne pas les résultats escomptés, il est convenu que la plainte sera traitée de manière formelle.

[17] Monsieur Manseau affirme que l'étudiante A.S. souhaitait reprendre ses études au programme de deuxième cycle en psychoéducation ce qui ne pouvait se réaliser parce qu'elle avait déjà échoué à deux reprises. Selon les règles de l'UQO, ce cumul d'échecs devait entraîner l'expulsion de l'étudiante A.S. du programme de deuxième cycle en psychoéducation.

La démarche informelle

[18] Après avoir convenu d'adopter la démarche informelle, le témoin prend conseil auprès de M^e Roy pour la suite des choses. Ce dernier lui suggère d'être assisté de M^e Lucie Villeneuve, l'adjointe du secrétaire général, pour les fins de la démarche informelle. Le témoin ajoute que M^e Roy lui suggère également de communiquer avec

Madame Hélène Forget, la directrice du département de psychoéducation et psychologie.

[19] M^e Lucie Villeneuve travaille à l'UQO depuis 2010. Elle est l'adjointe au secrétaire général et conseillère juridique de l'Université.

[20] À la demande du secrétaire général, M^e Roy, elle prend connaissance, le 18 ou 19 janvier 2016, de la plainte de l'étudiante A.S. Cette plainte vise une professeure et un professionnel. Puisque la plainte est alors traitée de façon informelle, la témoin rapporte qu'elle entreprend des démarches afin d'identifier la personne supérieure immédiate du professionnel R.B. Elle explique que la situation était délicate puisque l'Université craignait que l'affaire aboutisse devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

[21] Le 20 janvier 2016, Monsieur Manseau transmet, selon la recommandation de M^e Roy, le courriel suivant à Madame Forget :

Madame Forget,

Je vous contacte à titre de directrice du département de psychoéducation et de psychologie.

Nous avons reçu une plainte de Madame [A.S.], étudiante au programme de deuxième cycle en psycho-éducation dans le cadre du cours Séminaire de Stage PSE 7243 et qui implique notamment la professeure Claudine Jacques. Les éléments de la plainte visent une situation qui relève de la Politique contre le harcèlement et règle de procédure. Selon cette politique, dans un premier temps, la première étape consiste en l'examen de la situation de manière informelle par la personne supérieure immédiate. L'article 2.5 mentionne que dans le cas des professeurs, le supérieur immédiat est le doyen de la gestion académique, occupation que je remplis de manière intérimaire considérant la vacance du poste.

Dans le cadre de cette démarche informelle, je vous demande de participer à cette démarche pour tenter de trouver une solution. Je serais de même accompagner par Me Lucie Villeneuve considérant la complexité des allégations qui visent plusieurs facettes sur le plan légal. Ainsi, je vous demande de communiquer immédiatement avec madame Julie Godon pour planifier une première rencontre où Me Villeneuve sera aussi invitée.

Mes salutations,

André Manseau

Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche suppléant et Doyen
intérimaire à la gestion académique

(pièce U-2)

Le témoin précise que le libellé de ce courriel a été dicté par M^e Roy.

[22] Suite à la réception de ce courriel, Madame Forget communique avec Monsieur Manseau pour l'aviser qu'elle n'est pas la supérieure immédiate de la professeure Jacques. Monsieur Manseau soutient avoir informé Madame Forget que la plainte de l'étudiante A.S. devait être traitée confidentiellement en vertu de la Politique S-3.

[23] Le 3 février 2016, Monsieur Manseau corrige son envoi du 20 janvier et avise Madame Forget par courriel que sa participation est requise à titre de personne supérieure immédiate du professionnel R.B. et non pas de la professeure Jacques. Il écrit ce qui suit :

Bonjour Hélène,

Mon message ci-dessous était erroné, je m'en excuse. La plainte de l'étudiante concerne une professeure et un professionnel, coordonnateur de stage, monsieur [R.B.] C'est à titre de superviseure du coordonnateur de stage que le message t'était destiné.

C'est plainte est complexe et c'est pourquoi nous souhaitons discuter avec la personne supérieure immédiate de cet employé de la démarche.

André Manseau

(pièce U-2)

[24] Monsieur Manseau est informé par Madame Forget que le professionnel R.B. relève d'une autre direction et qu'elle n'est pas la supérieure immédiate de ce professionnel.

[25] Pour sa part, M^e Villeneuve affirme qu'à la suggestion de Madame Forget, elle communique avec Monsieur Carl Bouchard, le responsable du programme de maîtrise en psychoéducation.

[26] Le 5 février 2016, M^e Villeneuve rencontre Monsieur Bouchard pour l'inviter à participer à une rencontre avec l'étudiante A.S. dans le cadre de la démarche informelle. La présence de Monsieur Bouchard est sollicitée pour «trouver des pistes», «pour comprendre le contexte des stages». Il appert que Monsieur Bouchard ignore lui aussi l'identité du supérieur immédiat du professionnel R.B. Monsieur Bouchard est requis par M^e Villeneuve de protéger la confidentialité des informations obtenues.

[27] À la mi-février 2016, Monsieur Manseau met fin au traitement informel de la plainte. Il rejoint en cela la recommandation du Syndicat pour qui la plainte doit être traitée de manière formelle.

[28] L'étudiante A.S. est alors avisée par M^e Villeneuve que la plainte sera dorénavant traitée de façon formelle.

[29] Le 3 mars 2016, un enquêteur externe est désigné pour traiter la plainte de l'étudiante A.S. (pièce S-5).

L'intervention du Syndicat

[30] Madame Louise Briand est professeure à l'UQO depuis 1989 et présidente du Syndicat depuis mai 2012.

[31] Le 2 février 2016, la professeure Jacques avise Madame Briand qu'elle a été informée par la directrice du département qu'elle faisait l'objet d'une plainte de harcèlement logée par une étudiante.

[32] La témoin est alors d'avis qu'il s'agit là d'un bris de confidentialité. Elle informe la professeure Jacques qu'elle interviendra auprès de Monsieur Manseau, le responsable du traitement de la plainte.

[33] Le 3 février 2016, Madame Briand rencontre Monsieur Manseau. Ce dernier informe la témoin que la démarche informelle vise à permettre à l'étudiante A.S. de poursuivre ses études dans le programme, malgré les deux échecs, en échange d'un retrait de la plainte.

[34] Madame Briand s'objecte à cette façon de faire. Elle demande que la plainte soit traitée de façon formelle.

[35] Le 8 février 2016, la témoin transmet à Monsieur Manseau le courriel suivant :

Bonjour monsieur le VRER,

Le SPUQO demande à ce que le traitement de la plainte contre le professeure Claudine Jacques soit effectué dans le respect de ses droits, conformément à la Politique et par la personne appropriée.

Le SPUQO demande une confirmation que l'Université met fin à son projet de négocier le retrait de la plainte contre réadmission de la plaignante.

Une réponse rapide sera appréciée.

Cordialement,

Louise Briand
Présidente du SPUQO

(pièce U-1c)

[reproduit tel quel]

[36] Le 10 février 2016, Monsieur Manseau répond ce qui suit :

Bonjour,

Tel que mentionné, nous sommes à la démarche informelle du traitement de la situation. Cette démarche est décrite aux section 4.1 à 4.6 de la Politique.

Il n'est pas question de «négocier» quoi que ce soit.

André Manseau

(pièce U-1b)

[reproduit tel quel]

[37] Le même jour, la témoin réplique en transmettant à Monsieur Manseau le courriel suivant :

Bonjour,

Le SPUQO a observé dans cette affaire divers manquements à la Politique contre le harcèlement et règles de procédures, notamment le non-respect de la confidentialité et l'intervention d'une personne qui ne fait pas partie des personnes responsables désignées par la Politique (toutes situations confondues).
(...)

Le SPUQO a de plus été informé de démarches de Me Lucie Villeneuve afin de réadmettre la plaignante dans son programme d'études. Le SPUQO vous invite à cesser ces démarches immédiatement et à traiter sans délai de la plainte pour harcèlement dans le respect des droits de la professeure Claudine Jacques. Selon les informations dont nous disposons, il s'agit d'une plainte formelle qui commande une démarche prévue aux clauses 4.7 et suivantes de la Politique.

Le SPUQO demande par ailleurs à ce que la demande de réadmission de la plaignante soit traitée distinctement de la plainte pour harcèlement et dans le respect du Régime d'études de cycles supérieurs.

Cordialement,

Louise Briand
Présidente du SPUQO

(pièce U-1a)

[38] Le 17 avril 2016, lors d'une rencontre du comité de relations de travail (CRT), le Syndicat est informé par Monsieur Mario Auclair, un responsable des ressources humaines, que l'enquêteur externe a rendu son rapport et qu'il considère que la plainte de l'étudiante A.S. n'est pas fondée.

[39] La témoin explique qu'elle ne peut divulguer cette information à la professeure Jacques en raison de la règle de la confidentialité.

[40] Le 30 avril 2016, Madame Briand transmet le courriel suivant à Monsieur Auclair :

Bonjour,

Je désire vous signaler que la professeure n'a pas été informée des résultats de l'enquête pour harcèlement en dépit du fait que les résultats de l'enquête sont connus depuis presque deux semaines.

Pourriez-vous l'aviser dans les meilleurs délais?

Cordialement,

Louise Briand
Présidente du SPUQO

(pièce S-4)

[41] Le 3 mai 2016, la témoin constate que la professeure Jacques est toujours maintenue dans l'ignorance des conclusions de l'enquête concernant la plainte dont elle fait l'objet.

La partie mise en cause par la plainte de l'étudiante A.S.

[42] La professeure Claudine Jacques œuvre au département de psychologie et de psychoéducation à l'UQO. Elle a débuté en mai 2012 et elle a acquise sa permanence en juin 2015.

[43] Le 25 janvier 2016, la professeure Jacques rencontre Madame Forget. Cette dernière lui fait lire le courriel du 20 janvier 2016 transmis par Monsieur Manseau (pièce U-2).

[44] La professeure Jacques affirme avoir été en état de choc.

[45] Elle connaît l'étudiante A.S. depuis septembre 2014. Après avoir essuyé un premier échec au programme, la professeure Jacques a accepté d'accommoder l'étudiante A.S. en lui permettant de se réinscrire sans avoir à attendre le prochain séminaire d'avril 2016.

[46] L'étudiante devait remettre trois travaux pendant la période de mai à août 2015. Les travaux étaient corrigés avec la co-direction d'une autre professeure.

[47] Les résultats académiques de l'étudiante A.S. se sont révélés très faibles. Le premier travail obtient avec peine la note de passage. Le second et le troisième travail sont des échecs.

[48] En août 2015, l'étudiante demande à la professeure Jacques de modifier à la hausse la note qui lui a été attribuée pour le troisième travail. La professeure Jacques refuse. L'étudiante adopte un comportement agressif selon la témoin.

[49] Une demande de révision de note du troisième travail est présentée par l'étudiante A.S. En septembre 2015, la demande de révision est rejetée.

[50] Suite à la rencontre avec Madame Forget, la professeure Jacques communique avec le Syndicat et elle rencontre la présidente, Madame Briand, qui l'avise que les démarches seront entreprises auprès de Monsieur Manseau.

[51] En février 2016, la professeure rencontre le professeur Carl Bouchard, responsable du 2^{ième} cycle du département. La professeure Jacques constate avec surprise que Monsieur Bouchard est au courant de l'existence d'une plainte logée contre elle par l'étudiante A.S.

[52] Le 3 mars 2016, vers 17h00, la professeure Jacques reçoit un courriel de Monsieur Manseau l'informant qu'une plainte pour harcèlement a été logée par l'étudiante A.S. «dans laquelle elle vous identifie comme étant la mise en cause» (pièce S-5). Il est également indiqué que cette plainte est considérée comme étant recevable au sens de la Politique S-3 et que la suite du dossier est confiée à un enquêteur externe qui communiquera avec elle prochainement.

[53] La témoin explique que cette communication a suscité chez elle un véritable état de panique. Elle ignore quelles sont les allégations précises de la plainte. Elle est inquiète et ne dort pas de la nuit.

[54] Les jours qui suivent sont difficiles. Elle doit consulter son médecin. Elle envisage de quitter l'UQO et de retourner vivre à Montréal. La professeure Jacques relate que cette plainte de l'étudiante A.S. a eu un profond impact tant au point de vue personnel que professionnel.

[55] Elle sait que l'étudiante A.S. est capable d'inventer des faussetés au soutien de sa plainte. La professeure Jacques a peur. Elle affirme que c'est grâce au soutien de son conjoint qu'elle a réussi à traverser cette épreuve.

[56] La témoin a consacré beaucoup de temps et d'énergie à constituer un dossier avant la rencontre avec l'enquêteur externe. Elle établit une chronologie, retrace les courriels, les appels téléphoniques ainsi que les travaux de l'étudiante A.S.

[57] La professeure Jacques affirme que cette situation l'a forcé à abandonner des occasions qui auraient pu faire progresser sa carrière professionnelle. Elle identifie deux projets qu'elle n'a pu mener de l'avant. En premier lieu, une demande de subvention concernant le programme *Sickkids* pour lequel le projet pilote avait déjà été accepté. En second lieu, un projet de recherche en Haïti (AUF) pour lequel la témoin n'a pas présenté une demande de subvention offerte par le décanat des affaires internationales à l'UQO. Cette offre provenant du décanat n'a pas été reconduite en 2017. La professeure Jacques a été contrainte de puiser un montant de 5 000 \$ dans son fonds de recherche à l'UQO afin de poursuivre ce projet.

[58] Le 10 mars 2016, la professeure Jacques rencontre l'enquêteur externe. Elle est alors accompagnée de Monsieur Carl Bouchard. Elle apprend que l'étudiante A.S. l'a enregistré à son insu pendant une période d'un an et demi.

[59] La rencontre avec l'enquêteur externe se prolonge et la professeure Jacques doit annuler sa période d'enseignement prévue le même jour en après-midi. En soirée, elle est incapable de participer à une rencontre de recherche à laquelle elle devait assister car elle est malade.

[60] Par la suite, la professeure Jacques reçoit le résumé de la rencontre avec l'enquêteur externe. Elle est invitée à réviser le document et à proposer des corrections, le cas échéant. Elle est avisée que le rapport devrait être communiqué à l'Université dans un délai de 30 à 45 jours.

[61] Suivant cette échéance, la témoin s'attendait à recevoir des nouvelles de l'Université concernant le rapport de l'enquêteur externe au plus tard le 20 avril 2016.

[62] Le procureur de l'Employeur a formulé une objection à l'occasion du témoignage de la professeure Jacques concernant la preuve des événements survenus après le 20 avril 2016. Il soutient qu'il s'agit de faits postérieurs au dépôt du grief. J'ai reçu la preuve sous réserve de l'objection dont je dispose plus loin dans la décision.

[63] Le 20 avril 2016, la professeure Jacques s'adresse à Madame Briand pour vérifier si l'enquêteur externe a rendu son rapport. Madame Briand lui répond qu'elle doit vérifier auprès de Madame de Grosbois, la nouvelle vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche (VRER) qui a succédé à Monsieur Manseau.

[64] Le 5 mai 2016, la professeure Jacques est convoquée à une rencontre avec Madame de Grosbois «relativement au dossier de grief 2016-03» (pièce S-8).

[65] La rencontre se tient le 10 mai 2016 à 8h30. La témoin est accompagnée d'un collègue, Monsieur Carl Bouchard.

[66] La professeure Jacques apprend que la plainte logée contre elle par l'étudiante A.S. est sans fondement. L'accès au rapport de l'enquêteur externe lui est refusé. La témoin affirme être toujours dans l'attente de recevoir de l'UQO une lettre confirmant qu'elle est blanchie de toute accusation.

[67] Contre-interrogée par le procureur de l'Employeur, la professeure Jacques précise qu'elle a rencontré son médecin au début de mars 2016. Elle était épuisée et elle avait perdu l'usage de la voix. La témoin n'avait jamais fait l'objet d'une plainte de harcèlement par le passé.

[68] Elle reconnaît qu'elle n'a pas requis un arrêt de travail pendant cette période.

[69] À la même époque, elle devait remettre deux chapitres d'un ouvrage collectif. Elle a été contrainte de requérir une extension de deux semaines, qui lui a été accordée, pour lui permettre de terminer et remettre ses travaux.

LES ARGUMENTS

[70] Il fut convenu que le Syndicat présente ses arguments oralement et que l'Université présente les siens par écrit avec un droit de réplique écrite à la partie syndicale.

[71] L'argumentation de l'Université a été reçue le 24 mars 2017. Le Syndicat a produit une réplique le 7 avril qui a été suivie d'une supplique de l'Université le 19 avril 2017.

L'argumentation du Syndicat

[72] Le Syndicat plaide que la professeure Jacques a été accusée injustement de harcèlement et que la procédure prévue à la Politique S-3 n'a pas été appliquée correctement.

[73] Suivant les paragraphes 1.9 et 2.4.7 de la Politique S-3, la plainte devait être traitée par le DGA, en l'occurrence Monsieur Manseau. Or, la preuve révèle que M^e Roy et M^e Villeneuve ont été impliqués dans le traitement de cette plainte.

[74] De plus, en contravention avec ce qui est prévu au paragraphe 1.14 de la Politique S-3, le responsable du traitement de la plainte, Monsieur Manseau, a reconnu n'avoir reçu aucune formation en lien avec l'application de la Politique S-3. Suivant le Syndicat, cela démontre que l'Employeur est négligent et qu'il est peu respectueux de sa propre politique en vue de prévenir et de traiter les plaintes de harcèlement dans la communauté universitaire.

[75] La partie syndicale plaide que l'Employeur est responsable de plusieurs irrégularités dans le traitement de la plainte de l'étudiante A.S. logée à l'endroit de la professeure Jacques:

- i) La plainte a été jugé recevable sans que Monsieur Manseau ait pris connaissance des enregistrements déposés par l'étudiante A.S.;
- ii) Monsieur Manseau n'a pas rencontré la professeure Jacques pour obtenir sa version des faits après qu'il ait décidé que la plainte était recevable (paragraphe 4.17 de la Politique S-3);
- iii) Monsieur Manseau, à la suggestion de M^e Roy et M^e Villeneuve, a opté pour une approche informelle qui était susceptible de contrevenir aux règlements, directives, politiques et procédures du Régime des études de cycles supérieures (pièce S-9);
- iv) Monsieur Manseau est intervenu auprès de Madame Forget dans le but de négocier une réinscription de l'étudiante A.S. en échange d'un retrait de la plainte;
- v) La plainte n'a pas été traitée confidentiellement tel que cela est prévu au paragraphe 4.4.1 de la Politique S-3;
- vi) Les informations communiquées à la professeure Jacques (pièce S-5) étaient insuffisantes et ne lui permettaient pas de se préparer adéquatement. Ce faisant, l'Employeur a contrevenu au paragraphe 4.13 de la Politique S-3;
- vii) Contrairement à ce qui est prévu au paragraphe 4.23 de la Politique S-3, la professeure Jacques n'a pas été avisée dès la conclusion de l'enquête. La professeure Jacques a été avisée du rejet de la plainte le 5 mai 2016 alors que la conclusion de l'enquêteur était connue depuis au moins le 17

avril 2016. De plus, la professeure Jacques est toujours dans l'attente de recevoir une confirmation du rejet de plainte de l'étudiante A.S.

[76] Selon le Syndicat, ces nombreux manquements ont causé un préjudice grave à la professeure Jacques pour lequel elle est en droit de réclamer les dédommagements et correctifs réclamés au grief amendé.

[77] Le Syndicat cite et commente des autorités au soutien de ses prétentions¹. Il demande à l'arbitre de faire droit au grief.

L'argumentation de l'Employeur

[78] L'Employeur soutient n'avoir commis aucune faute dans l'application de la Politique S-3. Un manquement, à supposer qu'il existe, ne constitue pas nécessairement une faute. Qui plus est, les dommages subis par la professeure Jacques ne résultent pas d'un manquement à la Politique S-3. Ils découlent plutôt de l'existence de la plainte ce qui est indépendant des faits et gestes de l'Université.

[79] L'Employeur s'applique d'abord à réfuter chacun des manquements allégués par le Syndicat.

[80] En regard de la démarche informelle, l'Université plaide que cette démarche était indiquée selon les paragraphes 4.1 et 4.7 de la Politique S-3 puisque l'étudiante A.S. n'avait pas tenté de démarche informelle avant de déposer une plainte écrite.

[81] Madame Forget et Monsieur Bouchard ont été contactés afin de participer à une rencontre dans le cadre de la démarche informelle. Suivant le paragraphe 4.2 de la Politique S-3, leur intervention était nécessaire, à titre de ressources concernées de l'UQO, pour procéder à la démarche informelle.

[82] Quant à l'implication de M^e Roy et de M^e Villeneuve, celle-ci va de soi puisque la plainte a été déposée auprès de M^e Roy et que M^e Villeneuve est l'adjointe de M^e Roy. Ils sont tous deux conseillers juridiques de l'UQO. Les paragraphes 4.2 et 6.6. de la

¹ *G.F. et Dispro inc.*, 2016, QCTAT 2596 ; *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 et IGA Robert Martin (9095-9933 Québec inc.)*, arbitre Carol Girard, D.T.E., 2012T-258.

Politique S-3 autorisent la personne responsable à obtenir le soutien et l'intervention des ressources concernées de l'Université.

[83] L'Employeur plaide qu'il n'y a aucune preuve que l'UQO ait tenté de négocier le retrait de la plainte de l'étudiante A.S. en échange d'une réintégration dans le programme de deuxième cycle. Le procureur souligne que Monsieur Manseau a clairement exprimé à son courriel U-1b) transmis à Madame Briand le 10 février 2016, qu'«il n'est pas question de «négocier» quoi que ce soit». Il n'y a eu aucune entente négociée avec l'étudiante A.S. Sa plainte a été rejetée au terme de l'exercice.

[84] L'UQO plaide que les allégations de la plainte ont été communiquées à la professeure Jacques le 3 mars 2016 en conformité avec le paragraphe 4.28.7 de la Politique S-3. Il n'y avait pas lieu de communiquer la plainte *in extenso*.

[85] Quant au fait que Monsieur Manseau n'ait pas reçu de formation pour les fins de l'application de la Politique S-3, le procureur plaide que la formation constitue un objectif au sens du paragraphe 1.14. S'il s'agissait d'une obligation, la disposition aurait été rédigée autrement. Le fait que Monsieur Manseau «n'ait pas suivi une formation ne permet pas de conclure que l'UQO a manqué de diligence dans l'accomplissement d'obligation qu'elle se serait imposée».

[86] En regard du défaut de Monsieur Manseau de rencontrer la professeure Jacques, l'Employeur soutient que ce reproche n'apparaît pas au grief initial ou encore au grief amendé. En conséquence, ce motif de reproche est irrecevable. Subsidiairement, la lettre S-5 transmise à la professeure Jacques le 3 mars 2016 tient lieu de la rencontre prévue au paragraphe 4.17 de la Politique S-3. Les informations qui devaient être divulguées à la professeure Jacques lors de cette rencontre apparaissent à la lettre S-5. L'objectif visé par le paragraphe 4.17 a été atteint.

[87] Quant à l'examen de la recevabilité de la plainte, l'Employeur soulève que ce manquement n'est pas allégué au grief et qu'aucune preuve n'a été présentée à l'audience pour permettre à l'arbitre de se livrer à un tel exercice.

[88] Concernant le retard à informer la professeure Jacques du rejet de la plainte, le procureur plaide qu'il s'agit d'un reproche non allégué au grief qui, au surplus, constitue un événement distinct et postérieur au grief amendé. Suivant le procureur de l'Employeur, cet aspect ne devrait pas être traité par l'arbitre. Subsidiairement, le rapport de l'enquêteur externe ne doit pas être confondu avec la décision finale prise par la personne responsable désignée aux paragraphes 4.24 et 4.25 de la Politique S-3. Il n'y a aucun élément de preuve qui permet de conclure que le délai entre le rapport

de l'enquêteur et la communication de la conclusion à la professeure Jacques soit déraisonnable.

[89] À l'occasion du second volet de ses arguments, l'Employeur soutient qu'il n'y a pas de lien causal entre les fautes alléguées, en supposant qu'elles soient établies, et les dommages subis par la professeure Jacques puisque, selon le procureur, «c'est le fait de vivre avec une plainte de harcèlement la visant qui l'a profondément inquiétée». Il n'y a aucune preuve d'une quelconque atteinte à la réputation de la professeure Jacques par l'UQO dans le cadre du traitement de la plainte de l'étudiante A.S.

[90] Dans l'éventualité où la professeure Jacques considérerait que les informations apparaissant à la lettre S-5 étaient insuffisantes, il lui appartenait de formuler une demande d'information complémentaire. Elle a fait défaut de le faire, elle a donc renoncé à invoquer ce manquement à titre de source de ses dommages.

[91] Suivant le procureur, les dommages subis par la professeure Jacques «découlent strictement et uniquement du fait qu'elle ait été visée par une plainte de harcèlement. Or, que Mme Jacques soit visée par une plainte de harcèlement n'est pas une faute de l'UQO. Conséquemment, l'UQO ne peut être tenue responsable des dommages subis par Mme Jacques».

[92] L'Employeur soutient que le Syndicat n'a pas établi de façon prépondérante que la professeure Jacques aurait obtenu les subventions réclamées si elle avait présenté les demandes à cet effet. Cette détermination relève de la personne responsable qui accorde ou refuse la demande de subvention. Pour ce faire, une multitude de critères sont appréciés. Il n'y a pas un iota de preuve à ce sujet et il n'est pas possible pour l'arbitre de conclure que la professeure Jacques aurait effectivement obtenu une subvention.

[93] Quant aux conclusions apparaissant au grief ayant trait à la transmission de la plainte, du rapport d'enquête et des enregistrements, l'Employeur soutient que ces demandes ne peuvent être accordées puisqu'elles ne reposent pas sur une disposition de la Politique S-3 et ne se rattachent pas à l'application ou à l'interprétation de la convention collective. Il s'agit plutôt, selon l'UQO, d'une demande d'accès à l'information qui, suivant l'article 6.10 de la Politique S-3, devrait être tranchée par la Commission d'accès à l'information (CAI).

[94] En regard de la conclusion déclaratoire recherchée par le Syndicat à l'effet que l'UQO doit respecter ses propres règlements, le procureur souligne que cette demande s'inscrit dans un vide factuel puisque l'UQO n'a jamais tenté de négocier le retrait de la

plainte en échange d'une réadmission de l'étudiante A.S. dans son programme d'études.

[95] Le procureur cite et commente des autorités au soutien de ses arguments². L'Employeur demande à l'arbitre de rejeter le grief.

DÉCISION ET MOTIFS

[96] D'entrée de jeu, je souligne que l'objet du litige ne consiste pas à apprécier les dommages subis par la professeure Jacques résultant des allégations, sans fondement, de harcèlement à la plainte logée par l'étudiante A.S. Il s'agit plutôt de déterminer, suivant ce qui est allégué au grief, si l'Université a, dans le cadre du traitement de cette plainte, fait défaut de respecter les dispositions prévues à la Politique S-3. Advenant qu'un ou plusieurs manquements soient démontrés, il me faudra ensuite examiner l'existence d'un lien de causalité ainsi que les mesures réparatrices appropriées.

[97] Avant de ce faire, il convient toutefois de disposer de l'objection présentée par l'Employeur quant à la recevabilité en preuve des faits postérieurs au dépôt et à l'amendement du grief. En audience, j'ai accepté de recevoir cette preuve sous réserve de l'objection. Je dispose maintenant de cette objection. Je traite ensuite de l'objection présentée par l'Employeur quant aux faits allégués au grief.

L'objection quant aux faits postérieurs

[98] Le grief initial porte la date du 5 février 2016. À ce moment, le litige n'est pas encore cristallisé. Le traitement de la plainte de l'étudiante A.S. à l'endroit de la professeure Jacques est amorcé mais il est loin d'être finalisé. La situation évolue et le 7 avril 2016, le grief est amendé. Le Syndicat y réclame notamment que le rapport

² *Société de transport de l'Outaouais et Syndicat uni du transport (unité 591)*, arbitre Pierre-Georges Roy, 2016 CanLII 66207; art. 81.19, *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c. N-1.1; *Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais c. Université du Québec en Outaouais (griefs syndicaux)*, arbitre André G. Lavoie, D.T.E. 2016T-789; *Brasserie Labatt ltée et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers des diverses industries, section locale 1999*, arbitre Marc Boisvert, D.T.E. 98T-983; *Resto-Casino inc. c. Syndicat des employé-es de la Société des casinos du Québec (CSN), section Resto-Casino inc. (grief syndical)*, arbitre Pierre St-Arnaud, 2007 CanLII 2227; art. 1479 CcQ; Patrice GARANT, *Droit Administratif*, 6^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010, p. 593; Jean-Louis BAUDOIN, Patrice DESLARIERS et Benoît MOORE, *La responsabilité civile, Volume I - Principes généraux*, 8^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, I-330-I368; art. 1611 CcQ; *Commission d'accès à l'information du Québec c. ArcelorMittal Montréal inc.*, 2016 QCCA 1336; *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 171 (SCFP-CTC) et Stalex Canada inc. (grief collectif)*, arbitre Suzanne Moro, 2014 QCTA 68.

d'enquête ainsi que tous les enregistrements de l'étudiante A.S. utilisés dans le cadre de l'enquête soient remis à la professeure Jacques. Or, à la date de l'amendement, le processus d'enquête n'est toujours pas complété. Pour solutionner le litige, il me faut prendre connaissance des événements postérieurs au dépôt et à l'amendement du grief. Les événements d'avril et mai 2016 constituent des faits inter-reliés qui s'inscrivent dans un continuum ayant abouti à la rencontre du 10 mai 2016 entre la professeure Jacques et Madame de Grosbois, la nouvelle VRER.

[99] Il s'agit là d'évènements contemporains, pertinents et utiles pour traiter le litige qui oppose les parties³. J'estime qu'ils sont recevables en preuve et je rejette en conséquence l'objection présentée par l'Université.

L'objection se rapportant au libellé du grief

[100] À l'occasion de sa plaidoirie écrite, le procureur de l'Université soulève que certains manquements reprochés n'apparaissent pas au grief et qu'en conséquence, ils ne devraient pas faire l'objet d'un examen par l'arbitre. Il s'agit plus particulièrement des reproches suivants :

- i) Monsieur Manseau n'a pas rencontré la professeure Jacques;
- ii) L'UQO aurait dû juger de façon préliminaire que la plainte de l'étudiante A.S. était irrecevable;
- iii) La professeure Jacques a été informée tardivement du rejet de la plainte.

[101] J'estime que l'objection de l'UQO doit être rejetée. Voici pourquoi je suis de cet avis.

[102] Dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeois*⁴, la Cour d'appel a réitéré que l'arbitre doit se référer au contexte de la contestation. La Cour précise que «ce n'est pas le libellé du grief qui, à lui seul, détermine la nature du litige, mais plutôt les «faits entourant le litige qui oppose

³ Voir *Teamsters Québec 1999 et Air Canada Jazz inc.*, arbitre Claude H. Foisy, 2007 CanLII 81786; *Syndicat des employés du Cégep de Trois-Rivières (CSN) et Cégep de Trois-Rivières (Gloria Hussey)*, arbitre Jean-Guy Roy, D.T.E. 2006T-876; *Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke et Université de Sherbrooke (Normand Patti)*, arbitre Jean-Guy Ménard, D.T.E. 2008T-867; *Syndicat des avocats de l'Aide juridique de Montréal (FP/CSN) et Centre communautaire juridique de Montréal*, arbitre Diane Sabourin, 2012 CanLII 12942 (QC SAT).

⁴ *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeois*, 2016 QCCA 1600, paragr. 22-30.

les parties» et que celles-ci, en l'occurrence, connaissent bien»⁵. Le texte du grief ne présente qu'un aperçu de ce contexte factuel permettant de circonscrire la nature du litige.

[103] En l'espèce, le grief reproche à l'UQO de ne pas avoir respecté les dispositions de la Politique S-3 dans le cadre du traitement de la plainte dirigée contre la professeure Jacques. Sous la rubrique «préjudice subi», le paragraphe 3 du grief allègue ce qui suit :

3. Le traitement de la plainte pour harcèlement n'est pas conforme aux dispositions de la Politique;
 - l'Université traite la plainte comme si elle était fondée;
 - je ne connais pas les allégations contenues dans la plainte;
 - ma réputation est l'objet d'une négociation (réadmission de la plaignante contre le retrait de la plainte) mais je n'ai pas l'opportunité de me faire entendre puisque l'Université et ses représentants, dont le Doyen de la gestion académique par interim et l'adjointe au Secrétaire général, ont choisi de traiter selon une démarche étrangère à la Politique;

[104] Le Syndicat reproche à l'Université de ne pas avoir donné à la professeure Jacques l'opportunité de se faire entendre. Il m'apparaît manifeste que le défaut de Monsieur Manseau de rencontrer la professeure Jacques s'inscrit à l'intérieur de cette allégation apparaissant au grief.

[105] Il en est de même à l'égard du défaut de l'Université de juger la plainte comme étant irrecevable. Le grief y fait nommément référence.

[106] Quant au délai tardif pour communiquer à la professeure Jacques que la plainte a été réglée, il s'agit d'une illustration de l'argumentation du Syndicat à l'effet que le processus suivi par l'UQO pour traiter la plainte est irrégulier et qu'il a causé un préjudice à la professeure Jacques. Cet événement s'inscrit, à mon avis, à l'intérieur du contexte factuel propre à la nature du litige et il se doit d'être traité à la présente décision.

[107] Bref, l'objection de l'UQO se rapportant au libellé du grief est rejetée.

⁵ *Ibidem*, paragr. 27.

[108] J'aborde maintenant la question des manquements à la Politique S-3.

La Politique S-3

[109] La Politique S-3 forme un tout. Elle énonce les moyens mis en place par l'Université afin de prévenir le harcèlement et le cas échéant de le faire cesser.

[110] Les règles de procédures qui y sont prévues sont destinées à assurer «une prise en charge rapide des situations de harcèlement par les personnes chargées d'intervenir selon la Politique» (paragr. 1.9).

[111] Il est stipulé que «[l']Université prend tous les moyens afin d'assurer le traitement impartial des plaintes» (paragr. 1.7).

[112] Le respect de la confidentialité fait partie intégrante du processus mis en place par l'Université dans le cadre du traitement d'une plainte (paragr. 1.2, 4.4.1, 4.12, 4.21.1, 4.21.5, 4.27, 4.28.1, 5.7, 5.9, 6.10, Annexe 2).

[113] Cette obligation de confidentialité est tempérée par le paragraphe 6.6 lequel stipule ce qui suit :

6.6 L'obligation de confidentialité à laquelle il est fait référence ici et là dans la Politique n'est pas absolue : les personnes impliquées dans le traitement de situations portées à leur connaissance peuvent divulguer de l'information si cela est nécessaire pour traiter le dossier et les parties concernées ainsi que les témoins interpellés dans le cadre du traitement d'une plainte ont le droit de consulter une personne-ressource de leur choix, au besoin. Par respect et par souci de préserver la réputation des personnes, lorsqu'une divulgation est ainsi permise par la Politique, elle doit néanmoins se faire avec la plus grande discrétion possible.

[114] Dans le cadre du traitement de la plainte de l'étudiante A.S. à l'endroit de la professeure Jacques, les parties (la plaignante et la mise en cause) étaient en droit de s'attendre à ce que le processus prévu à la Politique S-3 soit respecté par l'UQO.

[115] Le Syndicat soutient que l'UQO a manqué à cette obligation et que cela a causé un préjudice à la professeure Jacques.

[116] Le défaut de respecter la Politique S-3 constitue indéniablement une faute. Cette Politique représente le moyen mis en œuvre par l'Université pour prévenir et faire cesser le harcèlement. Le processus qui y est établi vise à atteindre ces objectifs. La Politique S-3 est largement diffusée au sein de la communauté universitaire (paragr. 6.13). Je ne peux concevoir que cette procédure n'ait qu'une valeur indicative. Il est d'ailleurs prévu au paragraphe 1.5 que «[l']Université a un devoir d'intervenir et se réserve le droit de le faire en tout temps, qu'il y ait plainte ou non, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la Politique» (mes soulignés).

[117] Avec raison, l'Employeur plaide que la faute, en elle-même, n'est pas suffisante et qu'il doit exister un lien de causalité entre la faute démontrée et la mesure réparatrice demandée.

[118] En premier lieu, il me faut apprécier, en regard de chacun des motifs de reproche soulevés par le Syndicat, si la faute est démontrée. Je procède donc à l'examen de chacun de ces reproches.

Monsieur Manseau n'a pas reçu de formation concernant la Politique S-3

[119] À l'occasion de son témoignage, Monsieur Manseau a reconnu qu'il n'a pas reçu de formation au sujet de la Politique S-3. Le Syndicat soutient qu'il s'agit là d'un manquement au paragraphe 1.14 lequel stipule :

Objectifs

- 1.14 Fournir de la formation pertinente aux personnes susceptibles d'intervenir afin qu'elles puissent efficacement exercer les responsabilités qui leur incombent en vertu de la Politique.

[120] Monsieur Manseau occupé le poste de DGA par intérim pendant une courte période, soit d'octobre 2015 à mars 2016. Cela coïncide avec la période où il a agi à titre de personne responsable désignée dans le cadre de la plainte de l'étudiante A.S.

[121] L'objectif prévu au paragraphe 1.14 m'apparaît contraignant. Il est plutôt étonnant qu'une personne susceptible d'intervenir dans le cadre de la Politique n'ait pas reçu un minimum de formation pour qu'elle puisse efficacement exercer les responsabilités qui lui incombent en vertu de la Politique. Ceci est probablement à la source de l'inconfort manifesté par Monsieur Manseau à l'occasion du traitement de la plainte de l'étudiante A.S. Le fait qu'il occupait la fonction de DGA de façon intérimaire

n'a pas pour effet de soustraire l'UQO à son obligation de fournir une formation adéquate aux personnes susceptibles d'intervenir. Cette lacune a d'ailleurs entraîné quelques faux pas dans l'application de la Politique S-3.

Des personnes non désignées sont intervenues dans le traitement de la plainte

[122] Suivant les paragraphes 2.4.7 et 3.3.1 de la Politique S-3, Monsieur Manseau était la personne responsable désignée pour les fins du traitement de la plainte de l'étudiante A.S. à l'endroit de la professeure Jacques.

[123] Le secrétaire-général de l'Université, M^e Roy, a été avisé de l'existence de la plainte parce que l'étudiante l'a déposée à son bureau. Il a veillé à ce qu'elle soit acheminée à Monsieur Manseau. Il n'y a là aucun manquement à la Politique S-3. Il était du devoir de M^e Roy de veiller à ce que la plainte puisse être traitée en l'acheminant à la personne responsable désignée.

[124] Par la suite, lors de la rencontre du 16 décembre 2015 avec l'étudiante A.S., il a été convenu d'adopter la démarche informelle.

[125] J'estime que, suivant la Politique S-3, la personne responsable désignée n'agit pas en vase clos. La personne responsable désignée peut solliciter de l'aide et des conseils pour l'exercice de ses fonctions en respectant les obligations qui sont prévues à la Politique S-3.

[126] Bien entendu, le soutien accordé à la personne responsable est assujéti à la règle de confidentialité. La multiplication des intervenants est toutefois susceptible d'accroître le risque d'un manquement à la règle, ce qui invite la personne responsable du traitement de la plainte à faire preuve de prudence et de discernement.

[127] En l'espèce, Monsieur Manseau a bénéficié de l'aide de M^e Villeneuve pour les fins de la démarche informelle.

[128] Le rôle de M^e Roy et l'intervention de M^e Villeneuve ne constituent pas à mes yeux un manquement à la Politique S-3. Monsieur Manseau n'a pas délégué ses fonctions et responsabilités.

[129] Ce motif de reproche n'est pas retenu.

La plainte a été jugée recevable

[130] Le paragraphe 4.15 stipule ce qui suit :

4.15 Dès réception de la plainte, après en avoir accusé réception, la personne responsable désignée procède à l'analyse de recevabilité selon les informations contenues au formulaire de plainte et, au besoin, elle peut rencontrer la partie plaignante. La partie plaignante peut-être accompagnée, si elle le désire, conformément à ce qui est prévu à l'article 4.21.2.

[131] En l'espèce, Monsieur Manseau rapporte qu'avant de tenir la rencontre du 16 décembre 2015, il a considéré que la plainte de l'étudiante A.S. était recevable. À son avis, les informations contenues dans la plainte étaient suffisantes pour aller de l'avant. Je souligne que la plainte de l'étudiante A.S. n'a pas été produite à l'audience.

[132] Le Syndicat plaide que la plainte était accompagnée de plusieurs enregistrements sur un disque numérique et que le défaut de Monsieur Manseau de procéder à l'écoute des enregistrements lors de l'analyse de la recevabilité constitue un manquement à la Politique S-3.

[133] Au stade de la recevabilité, j'estime qu'il n'était pas nécessaire pour Monsieur Manseau de procéder à l'écoute des enregistrements. Le rôle de la personne responsable désignée se limite à vérifier si les allégations contenues à la plainte étaient suffisantes avant que le processus d'enquête soit amorcé. L'affirmation de Monsieur Manseau à l'effet que la plainte, «à sa face même», contenait tous les éléments permettant de considérer la recevabilité n'a pas été contredite.

[134] La conclusion au terme du processus d'enquête ne peut invalider rétroactivement la conclusion de Monsieur Manseau quant à la recevabilité de la plainte de l'étudiante A.S. au stade préliminaire.

[135] En conséquence, ce motif de reproche n'est pas retenu.

Des personnes non autorisées sont informées de la plainte

[136] Ce motif fait référence aux démarches entreprises par Monsieur Manseau auprès de Madame Forget et aux échanges entre M^e Villeneuve et Monsieur Bouchard.

[137] Les deux évènements sont distincts.

[138] Le 20 janvier 2016, Monsieur Manseau transmet un courriel à Madame Forget. Ce courriel, que j'ai reproduit à la rubrique de la preuve, informe Madame Forget de l'existence d'une plainte de harcèlement par l'étudiante A.S. à l'endroit de la professeure Jacques. Madame Forget est la directrice du département où œuvre la professeure Jacques. Ce courriel invite Madame Forget à participer à la démarche informelle «pour tenter de trouver une solution». Ce courriel ne mentionne pas que la plainte vise également le professionnel R.B.

[139] C'est suite à la rencontre du 3 février 2016 avec la présidente du Syndicat, que Monsieur Manseau se rétracte et avise Madame Forget par courriel, à 17h22 le 3 février 2016 (pièce U-2), que le message du 20 janvier 2016 était erroné et que la demande de participer à la démarche informelle lui était adressée à titre de personne supérieure immédiate du professionnel R.B.

[140] Or, il appert que le courriel du 3 février 2016 était également erroné puisqu'il s'est révélé que Madame Forget n'était pas la supérieure immédiate du professionnel R.B. Madame Forget a donc reçu de l'information protégée, à savoir l'existence d'une plainte, l'identité de la plaignante et de la mis en cause, sans que cela soit utile et nécessaire.

[141] Les démarches entreprises par M^e Villeneuve auprès de Monsieur Bouchard ont conduit au même résultat. Ce dernier n'est pas la personne supérieure immédiate du professionnel R.B. et de l'information protégée lui a été divulguée sans que cela soit requis.

[142] Cet épisode, les démarches auprès de Madame Forget et de Monsieur Bouchard, a des allures d'un véritable cafouillage où les intervenants sont multipliés sans égard au respect de la confidentialité.

[143] Je suis d'avis qu'il s'agit là de manquements à la Politique S-3. L'UQO a manqué à son devoir de discrétion et à son obligation de confidentialité en communiquant de l'information sensible et protégée à Madame Forget et Monsieur Bouchard sans que cela soit requis ou nécessaire. Les démarches pour identifier la personne responsable du professionnel R.B. ou obtenir des informations complémentaires auraient pu se faire sans que l'information confidentielle soit divulguée.

La démarche informelle et la tentative de négocier la réputation de la professeure Jacques

[144] Le témoignage de Madame Briand n'a pas été contredit. La témoin affirme que le 3 février 2016, elle a rencontré Monsieur Manseau et que ce dernier lui a mentionné qu'il examinait la possibilité de permettre à l'étudiante A.S. de poursuivre ses études académiques en échange d'un retrait de la plainte. Sur le champ, Madame Briand a exprimé à Monsieur Manseau son profond désaccord avec cette approche.

[145] À l'audience, Monsieur Manseau a reconnu avoir rencontré Madame Briand le 3 février 2016. Il affirme également que le projet de permettre à l'étudiante A.S. de poursuivre ses études correspondait au souhait exprimé par celle-ci lors de la rencontre du 16 décembre 2015.

[146] Appelé à témoigner par l'UQO, Monsieur Manseau a produit un courriel du 10 février 2016 (pièce U-1b) transmis à Madame Briand l'informant qu'«[i]l n'est pas question de «négocier» quoi que ce soit».

[147] Cette dénégation ne m'apparaît pas suffisante pour écarter le témoignage de Madame Briand laquelle a relaté en détail l'échange avec Monsieur Manseau lors de la rencontre du 3 février 2016.

[148] Qui plus est, cet échange est rapporté au grief du 15 février 2016. À la rubrique «Faits», le paragraphe 5 du grief allègue ce qui suit :

5. Le 3 février 2016, le doyen de la gestion académique par interim, monsieur André Manseau, a informé la Présidente du SPUQO, madame Louise Briand, que l'étudiante ne voulait qu'être réadmise dans le programme de maîtrise en psychoéducation et qu'une démarche était engagée afin d'obtenir le retrait de la plainte contre sa réadmission;

[149] Le témoignage de M^e Villeneuve ajoute une dimension à la compréhension de ce projet visant à négocier le retrait de la plainte. Elle affirme que l'Université craignait que l'étudiante A.S. s'adresse à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ce qui était une source d'embarras pour l'UQO.

[150] Même si M^e Villeneuve rapporte ne pas avoir souvenir d'avoir demandé à Monsieur Bouchard «s'il y avait quelque chose à faire au plan administratif», son

affirmation à l'effet qu'il s'agissait de trouver des pistes et de comprendre le contexte des stages confirme à mon sens le projet de l'Université de négocier une éventuelle réadmission de l'étudiante en échange d'un retrait de la plainte tel que cela a été rapporté par le témoignage de Madame Briand.

[151] Certes, la Politique S-3 prévoit, au paragraphe 4.5, plusieurs alternatives lors d'une démarche informelle. Cependant, force est de constater que ce projet visant à négocier le retrait de la plainte était assorti de nombreuses embûches. C'est pourquoi, suite à l'intervention de la présidente du Syndicat, Monsieur Manseau a décidé d'y mettre fin unilatéralement.

[152] Bien que le projet soit demeuré au stade embryonnaire et qu'il n'a jamais abouti, l'approche suivie par l'UQO à l'endroit de la professeure Jacques constitue, à mon avis, un manquement au traitement impartial des plaintes énoncé au paragraphe 1.7 de la Politique S-3. En effet, ce projet tient pour prémisse que la professeure Jacques s'est livrée à du harcèlement alors que celle-ci n'ait jamais eu l'occasion de connaître les faits reprochés et de se faire entendre.

[153] L'examen de la conformité de ce projet avec les dispositions au Régime des études de cycles supérieurs (pièce S-9) n'est pas utile à la solution du débat puisque le projet n'a jamais abouti.

Monsieur Manseau n'a pas rencontré la professeure Jacques

[154] Monsieur Manseau a reconnu à l'audience qu'il n'a pas rencontré la professeure Jacques après avoir considéré que la plainte était recevable. Il s'est contenté de lui transmettre, le 3 mars 2016, une lettre (pièce S-5) informant la professeure Jacques qu'une plainte pour harcèlement avait été logée par l'étudiante A.S. et que cette plainte était recevable. La lettre énonce, sous forme de résumé, des allégations présentées au soutien de la plainte.

[155] Le paragraphe 4.17 de la Politique S-3 énonce ce qui suit :

4.17 Lorsque la plainte est jugée recevable la personne responsable désignée rencontre séparément, dans un premiers temps, la partie plaignante pour l'informer et, dans un deuxième temps, la partie mise en cause, pour lui communiquer l'identité de la partie plaignante et un résumé des allégations retenues. Elle transmet aux parties une copie de la Politique, en mentionnant

à la partie mise en cause qu'elle aura l'opportunité de donner sa version face à chacune des allégations ainsi retenues.

[soulignés ajoutés]

[156] L'UQO plaide que la lettre S-5 satisfait aux exigences de cette disposition. Je suis en désaccord avec cette prétention.

[157] Le paragraphe 4.17 de la Politique S-3 est clair et ne souffre pas d'ambiguïté. La personne responsable désignée doit rencontrer séparément les deux parties, soit la plaignante et la mise en cause. En s'écartant à nouveau du processus établi à la Politique S-3, l'Université a contribué à stigmatiser davantage la professeure Jacques en l'excluant du processus de traitement de la plainte alors que l'étudiante A.S. a eu le bénéfice d'une rencontre.

[158] En plus de constituer un manquement au paragraphe 4.17 de la Politique S-3, cette façon de faire m'apparaît contraire au principe de traitement impartial de la plainte énoncé à la Politique.

La professeure Jacques ne connaît pas les allégations contenues dans la plainte

[159] Le paragraphe 4.17 de la Politique S-3 prévoit qu'un résumé des allégations retenues est communiqué à la partie mise en cause. Le paragraphe 4.28.7 énonce pour sa part que la personne responsable désignée doit «informer la partie mis en cause [...] des actes qui lui sont reprochés».

[160] En l'espèce, la lettre du 3 mars 2016 (pièce S-5) présente les actes reprochés sans indices de temps, de lieu et d'évènements. Selon l'auteur de cette lettre, Monsieur Manseau, il s'agit d'un résumé des allégations au soutien de la plainte.

[161] Je ne peux, sans avoir accès à la plainte, juger de la suffisance ou de l'insuffisance, selon la Politique S-3, des informations rapportées à la lettre S-5. Je note toutefois que la justesse des allégations de la plainte fut examinée à l'étape du processus d'enquête et qu'à cette occasion, la professeure Jacques a eu la possibilité de répondre aux allégations de la plainte. Il n'y a pas de reproche de la part du Syndicat ou de la professeure Jacques quant au déroulement de ce processus par l'enquêteur externe.

[162] Faute de preuve suffisante, je ne peux retenir ce motif de reproche.

La professeure Jacques est informée tardivement du rejet de la plainte

[163] Ce motif de reproche soulève l'application des paragraphes 4.23 et 4.25 de la Politique S-3. Les dispositions concernées se lisent comme suit :

- 4.23 Dès la conclusion de l'enquête ou s'il y a lieu, de la réception du rapport d'enquête produit par l'enquêteur désigné à cette fin, la personne responsable désignée doit prendre les dispositions afin d'assurer un suivi approprié dans le respect des lois, conventions collectives, protocoles de travail, politiques et règlements en vigueur.
- 4.25 Si au terme de l'enquête la personne responsable désignée arrive à la conclusion que la plainte n'est pas fondée et qu'il n'y a pas lieu d'y donner suite, elle rédige sa décision, ferme le dossier et avise en conséquence individuellement les parties concernées, conformément aux dispositions de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (c. A-2.1) [...]

[164] Suivant l'Employeur, la preuve ne révèle pas la date de réception du rapport d'enquête produit par l'enquêteur externe. Qui plus est, suite à la réception de ce rapport, la personne responsable désignée, Madame de Grosbois, devait rédiger sa décision et en aviser les parties concernées. Il estime donc que ce manquement n'a pas été démontré.

[165] Madame Briand affirme avoir été informée, le 17 avril 2016, que l'enquêteur externe avait rendu son rapport et qu'il estimait que la plainte n'était pas fondée.

[166] Cette affirmation de Madame Briand n'a pas été contredite. Je retiens donc qu'au 17 avril 2016, la preuve prépondérante établie que le rapport de l'enquêteur externe était disponible.

[167] Or, ce n'est que le 5 mai que des démarches sont entreprises par la personne responsable désignée pour communiquer la décision à la professeure Jacques. La rencontre avec la professeure Jacques se tient finalement le 10 mai 2016.

[168] Aucune preuve n'a été présentée à l'audience pour expliquer l'écoulement de ce délai entre le 17 avril et le 5 mai 2016.

[169] La décision de la personne responsable, en l'occurrence la nouvelle VRER, n'a pas été produite de sorte que le Tribunal ignore la date exacte à laquelle cette décision fut rendue. Quoiqu'il en soit, la preuve permet d'établir que le rapport de l'enquêteur concluant au rejet de la plainte était disponible depuis au moins le 17 avril 2016 et que la décision fut communiquée à la professeure Jacques le 10 mai 2016.

[170] A priori, ce délai ne m'apparaît pas justifié. En effet, le paragraphe 4.23 de la Politique S-3 prévoit que la personne responsable désignée doit assurer un suivi approprié dès la réception du rapport produit par l'enquêteur. Cela n'a pas été le cas en l'espèce.

[171] Il s'est écoulé un délai de plus de trois semaines pour communiquer la décision à la professeure Jacques et ce délai est demeuré sans explication par l'Employeur.

[172] Bref, j'estime que la preuve démontre l'existence des manquements suivants dans le cadre du traitement de la plainte de l'étudiante A.S. :

- i) Communication de l'information confidentielle à Madame Forget et à Monsieur Bouchard sans que cela soit requis ou nécessaire;
- ii) Atteinte à la règle du traitement impartial de la plainte dans le cadre de la démarche informelle;
- iii) Défaut de rencontrer la professeure Jacques après que la plainte eue été jugée recevable;
- iv) La professeure Jacques est informée tardivement du rejet de la plainte.

[173] Ces divers manquements à la Politique S-3, constitutifs d'une faute à l'endroit de la professeure Jacques, donnent-ils ouverture aux correctifs demandés ? C'est ce que j'examine maintenant.

Le lien de causalité et les correctifs demandés au grief

[174] L'Employeur soutient, à juste titre, qu'il doit y avoir une relation causale entre la faute et les dommages. Il ajoute qu'il faut faire une distinction entre les manquements se rapportant au traitement de la plainte et la plainte elle-même. Une plainte non fondée peut être la source de dommages. Je ne suis pas saisi de ce litige et la présente décision ne vise pas à indemniser la professeure Jacques pour les dommages résultant

du dépôt d'une plainte de harcèlement jugée sans fondement à la suite d'une enquête menée par un enquêteur externe.

[175] J'estime toutefois que les divers manquements de l'UQO au respect de la Politique S-3 ont occasionné des dommages à la professeure Jacques. Cette dernière a exposé en détail le stress, les troubles et inconvénients subis en lien avec le traitement de cette plainte.

[176] La professeure Jacques s'est sentie écartée du processus tout en ayant le sentiment que sa responsabilité était déjà établie selon l'UQO. La preuve sur le traitement informel de la plainte a démontré que la perception de la professeure Jacques n'était pas sans fondement. L'UQO s'engageait dans une démarche qui présumait de la responsabilité de la professeure Jacques.

[177] La suite des choses n'a pas amélioré le sentiment de la professeure Jacques. Madame Forget et Monsieur Bouchard, lesquels sont non concernés par le traitement de la plainte, sont informés qu'une plainte de harcèlement est logée par une étudiante à l'endroit de la professeure Jacques.

[178] La personne responsable désignée, Monsieur Manseau, omet de rencontrer la professeure Jacques bien que cela soit prévu spécifiquement au paragraphe 4.17 de la Politique S-3.

[179] La personne responsable désignée, la nouvelle VRER, prend plus de trois semaines pour aviser la professeure Jacques que la plainte est rejetée.

[180] La professeure Jacques a exposé à l'audience qu'elle est encore affectée par cette pénible expérience. Elle a développé un mécanisme de méfiance et elle estime avoir perdu des opportunités pour l'épanouissement de sa carrière.

[181] Le grief amendé réclame qu'il soit ordonné à l'Université de verser à la professeure Jacques un montant de 10 000 \$ aux fonds de recherche qui la concerne pour les demandes de subvention (programme *Sickkids* et AUF) qui n'ont pu être présentées à l'époque des événements. La professeure Jacques affirme que le contexte difficile à l'époque ne lui permettait pas de consacrer temps et énergie pour préparer et produire des demandes de subvention. Elle estime qu'elle avait de bonnes chances que les subventions lui soient accordées.

[182] La seule affirmation de la professeure Jacques m'apparaît insuffisante pour conclure de manière prépondérante que les subventions auraient été accordées. Le témoignage de la professeure Jacques sur cet aspect offre peu de détails et il n'est pas documenté. J'estime que ce dommage n'est pas établi de façon prépondérante. Même si, par hypothèse, ce dommage était établi, j'estime qu'il ne peut être attribué en entier aux fautes commises par l'UQO puisqu'il est intimement lié à l'existence de la plainte elle-même pour laquelle l'Université n'a pas à assumer une responsabilité.

[183] La même conclusion s'applique à la demande du Syndicat visant à accorder des dégagelements de recherche à la professeure Jacques au cours de la prochaine année académique. La preuve est lacunaire sur cet aspect et ne satisfait pas à la règle de la prépondérance.

[184] Le grief réclame des dommages d'intérêts pour compenser le stress, les troubles et inconvénients subis par la professeure Jacques. À l'audience, le procureur du Syndicat a mentionné que le montant, non spécifié au grief, était laissé à la discrétion du Tribunal.

[185] En l'espèce, il s'agit d'un préjudice moral. La réparation doit être de nature compensatoire.

[186] Je ne décèle aucune faute commise intentionnellement par l'Université à l'endroit de la professeure Jacques. Les manquements à la Politique S-3 m'apparaissent être le résultat d'un concours de circonstances. Monsieur Manseau, la personne responsable désignée, a reconnu qu'il était peu familier avec la Politique S-3. Il a occupé le poste de DGA par intérim et de VRER suppléant pendant quelques mois. Cette situation n'a pas pour effet d'atténuer la responsabilité de l'Université mais elle explique, à mon avis, pourquoi les manquements sont survenus. Il ne s'agit pas de manquements commis par l'Université volontairement dans le but de nuire ou de porter atteinte aux droits et à l'intégrité de la professeure Jacques.

[187] Les manquements à Politique S-3 ont toutefois causé un grave préjudice à la professeure Jacques. Il s'agit d'un préjudice distinct de celui attribuable à l'existence de la plainte elle-même. Comme je l'ai déjà mentionné, la professeure Jacques s'est sentie abandonnée par l'Université qui semblait davantage préoccupée par les risques que la plainte de l'étudiante A.S. aboutisse auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

[188] La multiplication des intervenants par l'Université a entraîné une diffusion accrue de l'existence de la plainte ainsi que l'identification des parties concernées auprès de collègues de travail de la professeure Jacques sans que cela soit requis.

[189] L'Université n'a pas déployé les efforts suffisants pour assurer le respect de la confidentialité et, en dépit du fait que la plainte fut ultimement rejetée, la professeure Jacques a subi un préjudice qui se doit d'être indemnisé.

[190] La professeure Jacques a témoigné avoir éprouvé des ennuis de santé pendant ce malheureux épisode. Elle a consulté son médecin de famille. Elle a également rapporté les difficultés qui se sont répercutées auprès de sa famille. Elle a fait état que cet épisode a nui au développement de sa carrière professionnelle.

[191] Dans une affaire *Syndicat des chargées et chargés de cours à l'éducation aux adultes de l'Université Concordia et Université Concordia*⁶, l'arbitre Jean-Guy Clément a accordé des dommages non pécuniaires de 3 000 \$ à une chargée de cours qui avait fait l'objet de plaintes déposées par des étudiants. La chargée de cours avait été convoquée à une rencontre disciplinaire sans avertissement et sans qu'un minimum de détails lui soit communiqués pour lui permettre de se préparer adéquatement. De plus, la preuve relevait que la décision de réprimander était déjà prise avant même que les explications aient été fournies par la chargée de cours. L'arbitre dans cette affaire a considéré que la série d'erreurs commises par l'employeur dans le choix du processus ainsi que sa façon de le gérer était constitutif de harcèlement psychologique à l'endroit de la chargée de cours.

[192] Bien que la situation soit différente en l'espèce, Je suis d'avis qu'un montant de 1 000 \$ doit être accordé à titre de dommages non pécuniaires à la professeure Jacques pour les multiples manquements de l'UQO à la Politique S-3 à l'occasion du traitement de la plainte de l'étudiante A.S. Cette réparation m'apparaît juste et adéquate compte-tenu des circonstances.

[193] Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'ordonnance réclamée par le Syndicat concernant une lettre d'excuse à la professeure Jacques. Certes, le processus a été empreint de plusieurs manquements mais, je le répète, les fautes commises ne sont pas intentionnelles.

⁶ *Syndicat des chargées et chargés de cours à l'éducation des adultes de l'Université Concordia et Université Concordia (Léanne Sanders)*, arbitre Jean-Guy Clément, D.T.E. 2014T-818.

[194] Également, je ne fais pas droit à la demande d'ordonnance réclamée par le Syndicat à l'effet que «l'Université n'a pas le droit de s'ingérer dans un processus qui relève des professeurs, professeurs qui assument des responsabilités académiques». Ici, l'Université était saisie d'une plainte logée par une étudiante en application de la Politique S-3. L'UQO se devait de traiter cette plainte en conformité avec les termes de cette Politique. C'est là l'essence du litige.

[195] Il m'apparaît que cette demande du Syndicat s'apparente à une demande de jugement déclaratoire. Or, il n'est pas utile ou approprié pour le Tribunal de disposer de questions théoriques puisque le projet est demeuré embryonnaire et qu'il n'a jamais abouti. La situation demeure hypothétique et il n'appartient pas au Tribunal de se prononcer en pareil cas. Je rejoins en cela l'opinion exprimée par ma collègue, l'arbitre Suzanne Moro, dans l'affaire *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 171 (SCFP-CTC) et Stalex Canada inc.*⁷ lorsqu'elle écrit :

[27] En l'espèce, il ressort du libellé du grief qu'il conteste la Politique de gestion de l'absence pour raisons familiales de l'employeur au motif qu'elle contreviendrait à la Loi sur les normes du travail. Un tel grief s'apparente à une demande de jugement déclaratoire selon l'article 453 du Code de procédure civile, lequel, comme le souligne la Cour d'appel dans l'affaire *Lenscrafters international inc. et Ordre des opticiens d'ordonnances du Québec*, 18 août 1993, AZ-93011801, exige :

(...) que le requérant ait un intérêt à faire déterminer immédiatement une question pour la solution d'une difficulté réelle. (...) ce qui importe c'est que l'intérêt à obtenir une solution à une difficulté réelle soit actuel. Les tribunaux, en principe, refusent donc de disposer des questions purement théoriques.

Soulignements ajoutés.

[196] Le grief réclame également que la plainte, le rapport d'enquête et les enregistrements de l'étudiante A.S. soient remis à la professeure Jacques.

[197] L'Université s'objecte à cette demande en soutenant que l'accès au dossier de plainte est régi par les dispositions pertinentes de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (c. A-2.1) tel que cela est prévu au paragraphe 6.10 de la Politique S-3.

⁷ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 171 (SCFP-CTC) et Stalex Canada inc. (grief collectif)*, précité, note 2.

[198] L'Université invoque également l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire *Commission d'accès à l'information du Québec c. ArcelorMittal Montréal inc.*⁸.

[199] Dans cette affaire, la Cour d'appel a jugé qu'il n'y avait pas de réponse unique à la question «qui, de la Commission d'accès à l'information ou de l'arbitre de grief a compétence sur la demande que fait le salarié syndiqué qui désire avoir accès aux renseignements personnels que détient l'employeur en cas de refus de celui-ci ?». Il faut, selon la Cour d'appel, examiner l'essence du litige.

[200] La demande d'accès formulée ici par le Syndicat s'appuie sur la Politique S-3 laquelle réfère explicitement sur ce sujet aux dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Dans les circonstances, j'estime que cette demande d'accès relève de la compétence de la Commission d'accès à l'information (CAI). La demande d'accès formulée au grief constitue essentiellement une cueillette de renseignements ce qui est fort éloigné de la compétence de l'arbitre.

[201] À mon avis, les passages suivants de l'arrêt *ArcelorMittal Montréal inc.*⁹ s'appliquent parfaitement au présent dossier. Aux paragraphes 86 à 91 des notes de la juge St-Pierre, s'exprimant pour la Cour, on peut lire ce qui suit :

[86] Le mis en cause n'a pas cherché à faire appliquer une disposition de la convention collective et il n'a pas demandé la rectification de renseignements le concernant en vertu de la convention collective comme c'était le cas dans *Hydro-Québec*. Ce qu'il a recherché auprès de l'intimée c'est simplement d'avoir accès à des documents le concernant et qu'elle détient.

[87] L'essence du litige ne concerne pas l'application ou l'interprétation de la convention collective, expressément ou implicitement, mais l'exercice d'un droit spécifique énoncé à une loi quasi constitutionnelle qui confère à la CAI une compétence exclusive pour trancher toute mésentente.

[88] Je ne peux partager la conclusion voulant que l'essence du litige se rapporte à une problématique de harcèlement. S'il y a un litige, c'est parce que l'intimée a refusé d'accorder à son salarié l'accès à un document qu'elle détient et qui contient des renseignements personnels qui le concernent. La problématique de harcèlement psychologique, à laquelle les parties ont mis fin définitivement l'année précédente (en 2007), n'est rien de plus que l'occasion de la cueillette des

⁸ *Commission d'accès à l'information du Québec c. ArcelorMittal Montréal inc.*, précité, note 2.

⁹ *Ibidem*.

renseignements.

- [89] Pour identifier l'essence du litige, il n'était pas à-propos de s'en remettre, comme l'ont fait la Cour du Québec et la Cour supérieure, au lien qui unissait les renseignements personnels recherchés et la problématique de relation de travail au cours de laquelle ils avaient été recueillis (harcèlement psychologique). Ce qu'il fallait analyser c'était le lien qui existait entre ce qui opposait le mis en cause à l'intimée (avoir accès ou non aux renseignements) et la compétence de l'arbitre de griefs.
- [90] Dans ces circonstances, et pour reprendre l'expression de la juge en chef McLachlin dans *Morin*, la CAI présentait manifestement « une plus grande adéquation » avec le litige que l'arbitre de griefs.
- [91] En l'espèce, alors que le refus de l'intimée de consentir à l'accès demandé n'est pas une matière d'interprétation ou d'application de la convention collective, il ne fallait pas conclure à une compétence exclusive de l'arbitre de griefs dépouillant la CAI de sa compétence d'entendre et de trancher la mécontente soumise.

[soulignés ajoutés]

[202] Certes, l'arbitre conserve compétence pour appliquer une disposition législative dans le cadre du traitement d'un grief mais ici, cette demande d'accès se limite essentiellement à une cueillette d'information, ce qui relève de la compétence de la CAI.

[203] À l'audience, il a été soulevé que la professeure Jacques était toujours dans l'attente de recevoir une lettre confirmant que la plainte de l'étudiante A.S. avait été rejetée par l'UQO. L'information a été transmise verbalement à la professeure Jacques lors de la rencontre du 10 mai 2016 avec Madame de Grosbois, mais aucun écrit à cet effet n'a été transmis à la professeure Jacques.

[204] Le paragraphe 4.25 de la Politique S-3 stipule que la personne responsable désignée «ferme le dossier et avise en conséquence individuellement les parties concernées». Cet avis, dans le cas qui nous occupe, se doit d'être écrit. Cela permettra à la professeure Jacques de poursuivre son cheminement professionnel en toute sérénité et de clore définitivement ce dossier.

[205] Conformément à l'article 100.12 du *Code du travail*, afin de sauvegarder les droits des parties, j'entends ordonner à l'Université qu'un avis écrit attestant du rejet de la plainte de l'étudiante A.S. à l'endroit de la professeure Jacques lui soit transmis dans les dix jours de la présente décision.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[206] **ACCUEILLE PARTIELLEMENT** le grief amendé 2016-03 du 7 avril 2016;

[207] **ORDONNE** à l'Université de verser, dans les dix jours de la présente décision, à la professeure Claudine Jacques un montant de 1 000 \$ à titre de dommages moraux;

[208] **ORDONNE** à l'Université de remettre, dans les dix jours de la présente décision, à la professeure Claudine Jacques un avis écrit attestant du rejet de la plainte de harcèlement logée contre elle par l'étudiante A.S.;

[209] **CONSERVE** compétence sur l'application de la présente décision en cas de mésentente entre les parties.



M^e Yves Saint-André, arbitre

Pour le Syndicat : M^e Alain Bouchard, FP-CSN

Pour l'Employeur : M^e Pierre-Alexandre Boucher, Bélanger Sauvé, s.e.n.c.r.l.

Date d'audience : 1^{er} mars 2017

Dernières représentations reçues : 19 avril 2017

Réf : 1606-15