



Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université Concordia — secteur technique (CSN) et Université Concordia (Elaine Denis), 2012 CanLII 105285 (QC SAT)

Date : 2012-11-16

Numéro de 2013-0911

dossier :

Autres DTE 2013T-71; AZ-50925350

citations :

Référence : Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université Concordia — secteur technique (CSN) et Université Concordia (Elaine Denis), 2012 CanLII 105285 (QC SAT), <<http://canlii.ca/t/hnfhz0>>, consulté le 2019-02-11

**Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université Concordia —
secteur technique (CSN) et Université Concordia (Elaine Denis), AZ-50925350**

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Date : 2012-11-16

Dossier : 2013-0911

Décideur : Me Maureen Flynn, arbitre

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

No. de dépôt : 2013-0911

Date : Le 16 novembre 2012

DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA -
SECTEUR TECHNIQUE (CSN)**

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

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

Plaignante : Elaine Denis

Grief n° : 11-01

Convention collective : Convention collective entre Le Syndicat des employé(e)s de soutien de l'Université Concordia - Secteur technique (CSN) Concordia University Union of Support Staff - Technical Sector (CSN) (14 novembre 2007-31 mai 2009)

Ci-après appelée « la convention collective »

SENTENCE ARBITRALE INTÉRIMAIRE

1. LE GRIEF

[1] Le 3 mars 2011, le Syndicat loge un grief et allègue que le milieu de travail de madame Denis est affecté par du harcèlement psychologique et soutient que la présumée harceuse est madame Ingrid Bachmann. Plus précisément, il allègue :

« Description of grievance :

Since September 1998, Elaine Denis has been the victim of unfair treatment and psychological harassment by a faculty member of Studio Arts Department, Ingrid Bachmann. Such aggressive behavior culminated in an incident of verbal aggression occurred in December 2010. Their working relationship has become extremely uncomfortable. She has been humiliated and demoralized by this harassment. The situation is toxic and it is affecting her health. Concordia University has not done anything to alleviate the problem. The employer is in violation of the Collective Agreement, specifically, but not limited to articles 1 and 5.

Demand :

The Union demands that the employer takes action immediately to stop such harassment and to ensure that a safe and healthy work environment is maintained. The Union also demands that the personal file of Elaine Denis be emptied of any negative notice, if any, related to this case.

The Union further demands that Elaine Denis be compensated for all the damages incurred including moral and punitive damages as well as reparation for any fiscal prejudice, to be applied retroactively with legal interest and without prejudice to any other acquired rights. [...] »

[2] Les parties ont admis que la procédure d'arbitrage et celle de nomination de la soussignée ont été respectées et que le tribunal a compétence pour disposer du grief. La partie patronale réserve le droit de soulever le cas échéant d'autres objections préliminaires.

2. LA QUESTION EN LITIGE

[3] Est-ce que la présumée harceuse est une personne intéressée ayant le droit d'intervenir ? Dans l'affirmative, quelle est l'étendue de son droit d'intervention ?

3. LA PREUVE

[4] Le 28 avril 2011, l'Employeur répond par courriel au Syndicat et l'avise qu'il estime le grief non fondé. Il soutient alors :

« After a thorough review of the allegation submitted, I consider that the allegations evaluated as single events or as a whole do not constitute psychological harassment as per the definition contained in the Act respecting labor standards and do not constitute harassment as per clause 5.04 a) of the current collective agreement.

Consequently, the University denies the grievance. [...] »

[5] Le 4 avril 2011, madame Ingrid Bachmann, enseignante, loge une plainte de harcèlement psychologique et allègue que la présumée harceuse est madame Elaine Denis. La plainte est traitée conformément à la politique de l'Employeur.

4. LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie intervenante

[6] Madame Bachmann rencontre tous les critères donnant ouverture à un statut de tiers intervenant. Non seulement, elle est visée par les allégations de harcèlement psychologique comme présumée harceuse, mais sa réputation est en jeu. Elle est d'autant plus intéressée qu'elle estime que la plaignante la harcèle.

[7] Ses intérêts dans la présente affaire sont à la fois divergents et distincts de l'Employeur. L'Employeur a l'obligation d'assurer un climat de travail exempt de harcèlement, ce qui peut entraîner en cours d'audition qu'il ne prenne pas faits et cause pour madame Bachmann. À tout événement, si le grief s'avère fondé, elle peut être affectée dans sa relation d'emploi. L'Employeur peut lui signifier des mesures disciplinaires ou adopter des mesures qui affectent ses conditions d'emploi. Elle a donc un intérêt certain.

[8] En l'espèce, le tribunal devrait lui accorder un statut de tiers intervenant au même titre que la soussignée a fait dans l'affaire Collège Vanier. Décision qui a été maintenue en Cour d'appel.

La partie patronale

[9] Bien que l'Employeur ait signifié le 28 avril 2011 qu'il estimait le grief non fondé, son appréciation peut changer, et ce, à la lumière de la preuve contradictoire qui résultera de l'audition du grief. L'Université doit assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique autant à l'égard de la plaignante que madame Bachmann. Il ne peut donc prendre faits et cause pour madame Bachmann.

La partie syndicale

[10] À la lumière des dernières décisions rendues par la Cour d'appel, la demande d'intervention de madame Bachmann ne rencontre pas les critères dont celui de nécessité et d'utilité. Suite à une appréciation rigoureuse, l'Employeur a décidé que le grief n'était pas fondé. Ainsi, afin de faire rejeter le grief, il va prendre faits et cause pour la présumée harceuse et l'intervention de cette dernière ne sera alors d'aucune utilité ou nécessité.

[11] L'Employeur et madame Bachmann vont travailler de concert à la préparation de la preuve qui va d'ailleurs se résumer essentiellement aux versions de madame Denis et de madame Bachmann. Il va de soi, que madame Bachmann est le témoin principal que l'Employeur devra faire entendre.

[12] Deux arbitres de grief ont refusé des demandes d'intervention récemment et le tribunal devrait suivre le même raisonnement pour refuser la demande. À tout événement, si en cours de route, le grief s'avère fondé, le tribunal pourra toujours permettre à madame Bachmann d'intervenir.

5. ANALYSE ET DÉCISION

[13] L'article 100.5 du *Code du travail* édicte :

« Audition des parties - L'arbitre doit donner à l'association accréditée, à l'employeur et au salarié intéressé l'occasion d'être entendus.

Audition en l'absence d'un intéressé - Si un intéressé ci-dessus dûment convoqué par un avis écrit d'au moins cinq jours francs de la date, de l'heure et du lieu où il pourra se faire entendre, l'arbitre peut procéder à l'audition de l'affaire et aucun recours judiciaire ne peut être fondé sur le fait qu'il a ainsi procédé en l'absence de l'intéressé. »

[14] L'article 100.5 C.t. codifie une jurisprudence dont la décision émanant de la Cour suprême dans l'affaire *Hoogendoorn c. Greening Metal Products and Screening Equipment Co.*, [1969] R.C.S. 30. En l'espèce, suite au refus d'un salarié de compléter la formule de remise des cotisations syndicales conformément aux dispositions de la convention collective et à l'exercice de moyens de pression, le syndicat et l'employeur ont convenu de soumettre l'interprétation de la clause conventionnelle à un arbitre de grief. L'accueil du grief pouvait entraîner la perte d'emploi de monsieur Hoogendoorn s'il refusait d'y obtempérer. Le salarié n'a pu participer de quelque manière que ce soit au débat devant l'arbitre.

[15] En comparant l'affaire *Hoogendoorn* et un autre cas soulevant l'interprétation de clauses encadrant des promotions, au nom de la majorité, l'honorable juge Hall conclut :

« In both cases the issue was whether an employee whose status was being affected by the hearing was entitled to be represented in his own rights as distinct from being represented by the union which was taking a position adverse to his interests. »

[16] Ainsi face à un grief dénonçant du harcèlement psychologique, par le biais de l'article 100.5 C.t., toute personne présumée harceleur, collègue de travail et membre de la même association syndicale que le plaignant peut intervenir au débat en invoquant ses droits distincts de ceux défendus par son association.

[17] Toutefois, en l'espèce, madame Bachmann n'est pas membre du syndicat et n'est pas régie par la convention collective. Sa demande d'intervention n'est donc pas couverte par l'article 100.5 du *Code du travail* puisque cet article s'applique à l'association accréditée, à l'employeur et au salarié intéressé (membre de l'association accréditée). Face à une telle situation, deux courants jurisprudentiels se sont développés à la Cour d'appel et au sein des instances inférieures. Pour l'un, la démonstration d'un intérêt juridique distinct ou divergent suffit, pour l'autre, la démonstration d'une nécessité ou d'une utilité est requise en plus de l'intérêt juridique.

[18] L'honorable juge Dalphond de la Cour d'appel dans l'arrêt *Paquet* décida que la participation d'un tiers n'est pas interdite mais doit demeurer exceptionnelle :

« [33] Je ne suis pas d'accord. L'article 100.5 C.t. ne fait que codifier la jurisprudence énoncée par les tribunaux, notamment dans l'affaire *Hoogendoom c. Greening Metal Products and Screening Equipment Co.*, 1967 CanLII 20 (SCC), [1968] R.C.S. 30, où la Cour suprême a reconnu à tout salarié qui avait des intérêts opposés à son syndicat, le droit de faire valoir directement ses moyens devant l'arbitre car la sentence le liera de toute façon ; pour ce faire, il doit savoir quand et où l'arbitrage aura lieu. Le salarié intéressé a donc le droit de recevoir un avis de l'audition du grief et le but de l'article 100.5 C.t. est d'imposer à l'arbitre l'obligation de donner cet avis. (...) »

[36] J'ajoute que ce n'est pas tant la règle *audi alteram partem* qui accorde le droit à un salarié ayant des intérêts opposés à son syndicat le droit de participer à l'arbitrage mais plutôt le fait que la décision arbitrale affectera ses droits et que son représentant, le syndicat, défendra durant l'arbitrage une position contraire à la sienne. Cette combinaison justifie de lui reconnaître un statut de participant actif à l'arbitrage ; fort de ce statut, il a droit au respect de la règle *audi alteram partem*, ce qui inclut être convoqué et avoir la possibilité de faire valoir ses intérêts durant l'arbitrage du grief.

[37] En somme, ni le *Code du travail* ni la convention collective n'interdisent expressément ou implicitement à l'arbitre de permettre la participation d'une personne autre que l'employeur, le syndicat et le salarié, si cette personne en démontre l'intérêt suffisant. La tendance récente de certains arbitres de permettre exceptionnellement la participation de tiers découle de cette faculté ou discrétion.

III. La participation de tiers doit demeurer exceptionnelle :

[38] Un grief est « une mésentente relative à l'interprétation ou l'application d'une convention collective » (art. 1 C.t.). Cette dernière est une « entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou association d'employeurs » (art. 1 C.t.).

[39] La sentence arbitrale lie les parties à la convention et tout salarié concerné, membre de l'unité accréditée (art. 101 C.t.). En d'autres mots, la sentence n'aura l'autorité de la chose jugée qu'à l'égard des parties à la convention et aux salariés visés par l'accréditation.

[40] Il s'ensuit que, dans le cadre d'un arbitrage, les seules personnes qui peuvent démontrer un intérêt juridique suffisant, soit un intérêt juridique, direct et personnel, né et actuel (*Noël*, précité, par 37), sont l'employeur et le syndicat, de même que, le cas échéant, tout salarié concerné, car la sentence les lie (art. 101 C.t.). Les cadres ne sont pas liés par la sentence, même si celle-ci peut avoir des répercussions pour eux. Ils ne peuvent être considérés des parties à l'arbitrage ou des personnes qui seront liées par la sentence arbitrale.

[41] Faute d'une disposition dans le *Code du travail* ou la convention collective encadrant la participation de tiers, il revient à l'arbitre de permettre exceptionnellement la participation de tiers, s'ils lui font une démonstration suffisante de sa nécessité ou, à tout le moins, de son utilité véritable. J'ajoute qu'en se livrant à cet exercice, l'arbitre doit demeurer extrêmement prudent car l'arbitrage est l'affaire, d'abord et avant tout, du syndicat et de l'employeur qui l'ont choisi et paient les frais afférents à ce mécanisme de règlement des différends encadrés par le *Code du travail* et la convention collective qu'ils ont négocié. L'ajout d'autres participants ne peut qu'alourdir le processus, augmenter les frais des parties à la convention collective et soulever de nouvelles problématiques.[1] »

[19] Et, l'honorable juge Dalphond jugea que l'intervention de cadres dans un litige soulevant l'attribution de postes n'était pas nécessaire :

« [44] Pour répondre à cette question, il faut souligner que les conditions de travail de ces deux personnes, susceptibles d'être affectées par la sentence arbitrale, découlent exclusivement de leur contrat individuel avec le cégep. Or, l'arbitre n'a aucune compétence sur le contenu de ces relations contractuelles individuelles. N'ayant aucune compétence sur celles-ci, il ne peut donc prononcer une ordonnance qui peut en modifier le contenu ou les lier. En d'autres mots, quelle

que soit la décision rendue par l'arbitre, le contenu des relations contractuelles entre les cadres et le cégep demeurera le même.

[45] Il est possible certes, si le grief est accueilli par l'arbitre, que le cégep agira en conséquence et allouera finalement le poste à un membre de l'unité d'accréditée représentée par l'appelant. Madame Ayotte devra alors laisser le poste, cela ne signifie pas pour autant que son contrat de travail, s'il est pour une durée déterminée d'un an, prendra fin. Il en va de même pour M. Lafleur. Aucune preuve à l'effet contraire n'a d'ailleurs été faite.

[46] À mon avis, madame Ayotte et monsieur Lafleur n'ont pas démontré un intérêt juridique. J'ajoute qu'il m'apparaît douteux de reconnaître pour un seul poste, un intérêt juridique, né et actuel, à deux personnes différentes.

[47] De plus, rien ne justifierait en l'instance de permettre une participation, même limitée, en l'absence d'un intérêt juridique, car aucune utilité véritable n'en découlerait. En effet, leur position n'est pas différente de celle de leur employeur et ils ne seraient que l'écho des arguments mis de l'avant par ce dernier. Cela est tellement vrai qu'ils ne jugent pas utile de se manifester en Cour supérieure pour défendre le droit d'intervention que leur a accordé l'arbitre. »[2]

[20] Plus récemment, en 2010, la Cour d'appel est appelé à apprécier les critères d'octroi d'une demande d'intervention logée par un tiers auprès d'un arbitre de grief. Dans ce cas, l'arbitre devait décider si les contrats de sous-traitance octroyés par l'employeur contrevenaient à la convention collective. L'arbitre saisi du litige avait accordé un statut d'intervenant aux sous-traitants. En se référant à l'arrêt précité dans l'affaire *Paquet*, l'honorable juge Hilton rappelle :

« [34] À la lecture des motifs du juge Dalphond, le tiers qui désire intervenir doit premièrement démontrer un intérêt juridique, direct et personnel, né et actuel. L'arbitre doit ensuite constater l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant l'intervention. Finalement, le tiers doit faire une démonstration suffisante de la nécessité de ladite intervention. Les trois critères cumulatifs - intérêt juridique, le caractère exceptionnel et la nécessité de l'intervention - doivent faire l'objet d'une démonstration claire avant qu'une intervention soit autorisée.[3] »

[21] Et, poursuivant l'analyse de la sentence arbitrale, sur la question de l'intérêt juridique, l'honorable juge Hilton souligne que le seul fait d'avoir des intérêts économiques pouvant expliquer son intérêt à la cause ne suffit pas :

« [40] [...] Je suis d'avis que la situation juridique que le contrat soit pleinement exécuté ou non - n'a pas d'incidence sur la démonstration d'un intérêt juridique. Cela confirme certes l'intérêt économique d'Expression Média, mais ne peut justifier un intérêt juridique direct et personnel, né et actuel. Il y a une nette distinction entre le fait d'être intéressé par une décision arbitrale et d'avoir un intérêt juridique permettant une intervention dans le processus arbitral, comme la Cour a statué dans *Paquet*. Cette conclusion est d'autant plus vraie dans le cas des Métallurgistes unis qui, selon le *Code du travail*, n'ont pas pour mission d'agir à l'égard des tiers en vue de garantir un travail aux salariés de l'unité de négociation, mais plutôt d'assurer la représentation collective de ceux-ci auprès de l'employeur Expression Média.

[41] S'il existait un intérêt juridique, aussi ténu soit-il, rien dans la décision de l'arbitre ne permet de comprendre non plus la justification du caractère exceptionnel et la nécessité de ces interventions. Ainsi, bien que l'arbitre ait mentionné et cité les paragraphes pertinents de l'arrêt *Paquet* à sa décision, il ne retient pas les critères qui sont mentionnés afin d'encadrer son pouvoir d'accorder l'intervention de tiers à l'étude des griefs.[4] »

[22] Puis, tout en soulignant que la perte possible de l'exécution d'une partie des travaux puisse constituer un intérêt juridique, le juge Hilton rappelle que le requérant doit faire la preuve de circonstances exceptionnelles :

« [46] Même si on peut prétendre que la perte possible de l'exécution de la partie des travaux relative au démaquillage peut constituer un intérêt juridique suffisant, l'analyse de l'arbitre semble toutefois se limiter à l'existence de cet intérêt juridique. En effet, il ne fait aucune mention

des circonstances exceptionnelles justifiant l'intervention, et il ne précise pas non plus en quoi celle-ci est nécessaire ou d'une utilité véritable à l'issue du litige.

[47] Or, tel qu'indiqué précédemment, la STM connaît évidemment la nature des travaux qu'elle fait exécuter par MétroMédia ; elle a aussi tout intérêt à faire connaître que le contrat conclu avec celle-ci ne viole pas la convention collective et elle présentera assurément toute la preuve et tous les arguments nécessaires au soutien de ses prétentions, de manière à fournir à l'arbitre l'éclairage le plus complet possible sur l'ensemble des questions soulevées par le grief. Il est probable en outre - en tout cas, il n'est pas exclu - que, dans ce cadre, la STM assigne comme témoins et fasse entendre des employés ou des représentants de MétroMédia et de deux autres intimées. Comme l'affirme le juge Dalphond dans l'arrêt *Paquet*, la position du tiers ne consisterait ici qu'à faire écho aux arguments mis de l'avant par la STM et, en ce sens, son intervention n'est ni nécessaire ni même utile.[5] »

[23] Il ressort de ces décisions de la Cour d'appel, que la demande d'intervention formulée par un tiers ne faisant pas partie de l'association accréditée doit être analysée à partir de critères plus exigeants que ceux découlant de l'article 100.5 du *Code du travail*. La présence d'intérêts distincts et non défendus par l'association accréditée ne suffit pas.

[24] Ainsi, en faisant les adaptations nécessaires à l'égard d'un cadre, la présence d'intérêts distincts et non défendus par l'employeur ne suffirait pas également. En somme, selon ce courant jurisprudentiel même en présence d'intérêts distincts (ou divergents) de l'une des parties, le tiers requérant doit faire la preuve de l'utilité et de la nécessité de son intervention, ce que le salarié couvert par l'accréditation n'a pas à démontrer. D'ailleurs, si tel était le cas, peu de salariés dans les mêmes conditions se verraient accorder un droit d'intervention, car dans les faits, leur intervention notamment dans des cas soulevant l'octroi du poste qu'il occupe se résume habituellement à être convoqué et à être présent. Ils n'interviennent pas activement dans le débat puisque l'employeur défend sa décision. Décision qui les favorise.

[25] En somme, selon ce courant jurisprudentiel de la Cour d'appel, le tiers requérant doit établir les trois critères cumulatifs suivants : intérêt juridique, le caractère exceptionnel et la nécessité ou l'utilité de l'intervention.

[26] Dernièrement, en s'appuyant sur l'affaire *STM* précitée, l'arbitre Jean-Pierre Villagi a rejeté une demande d'intervention de la *Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ)* dans le cadre d'un grief d'une enseignante contestant sa suspension de deux jours et ce pour avoir harcelé psychologiquement une collègue de travail.[6] L'arbitre Diane Sabourin est allée dans le même sens et a rejeté la demande d'intervention de neuf présumés harceleurs[7]. Il va s'en dire qu'une telle demande affectait considérablement le déroulement de l'enquête et que la menace sur la réputation et les conditions de travail de ces derniers était moins significative étant donné le nombre élevé de personnes, soit presque toute l'équipe.

[27] Par ailleurs, entre l'adoption des nouvelles dispositions en matière de harcèlement psychologique à la *Loi sur les normes du travail* en 2004 et l'affaire *STM*, plusieurs décideurs ont accordé le statut d'intervenant à des tiers visés comme présumés harceleurs, dont la soussignée. (Voir : Syndicat des employés de soutien de la Mauricie (grief de madame Joane Doucet) c. Commission scolaire de l'Énergie, le 17 juin 2003, Me Fernand Morin, 2003 CanLII 87551 (QC SAT), AZ-50179716, D.T.E. 2003T-736 ; Pierre Marois c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et Ginette L'Heureux, C.R.T. 11 juillet 2006 QCCRT 359 (CanLII), 2006 QCCRT 0359 ; Syndicat du soutien Bellinmont (grief de Lise Isabelle) c. Commission scolaire de la Côte-du-Sud, le 10 juin 2005, Gilles Lavoie, 2005 CanLII 92585 (QC SAT), AZ-50322207, D.T.E. 2005T-674 ; Association du personnel de soutien du Collège Vanier (grief de Filomena Santonastaso) c. Collège Vanier, le 28 novembre 2006, Maureen Flynn, AZ-50407600 ; Association des médecins résidents de Québec (grief de Peter Abou-Jaoud) c. Centre hospitalier universitaire de Québec, le 21 décembre 2009, Jean Alain Corbeil, 2009 CanLII 94132 (QC SAT), AZ-50615741 ; Association des pompiers de Montréal (grief de Denis Savoie) c. Ville de Montréal, le 17 juin 2008, François Hamelin, AZ-50499988 ; D.T.E. 2008T-590 ; Syndicat du personnel de soutien de Dawson (grief de B...R...) c. Collège

Dawson, Yvan Brodeur, le 1^{er} juin 2009, AZ-50558755, D.T.E. 2009 T-480 ; Jacques Lamontagne c. Festival d'été international de Québec inc. et Jean Beauchesne, 2010 QCCRT 428 (CanLII), 2010 QCCRT 0428, le 15 septembre 2010, C.R.T., Hélène Bédard).

[28] Ces demandes d'intervention que je qualifierais de « conservatoires » ont été essentiellement accordées par les décideurs, sur la base de l'intérêt juridique du présumé harceleur de protéger son honneur, sa réputation et sa dignité et dans certains cas, ses conditions de travail. Ces derniers droits étant menacés par une sentence favorable à la plainte. L'étendue du statut d'intervention varie d'un décideur à l'autre mais comprend généralement le droit d'être convoqué, d'être présent, d'être entendu et de faire des représentations. Certains ont permis le droit de contre-interroger des témoins.

[29] Le statut d'intervenant octroyé dans les sentences arbitrales précitées et par la CRT, s'apparente à celui analysé dans l'affaire *McDonald* de la Cour d'appel. Dans cette affaire, le juge Chamberland utilise l'expression « partie à part entière » pour distinguer les tiers des parties directement concernées par le litige. Quel que soit leur statut (intervenant, mis en cause ou observateur) les tiers deviennent des parties mais pas au même titre que les « parties à part entière ». Ce qui compte est l'étendue des droits de représentations qui leur est accordée et qui dépende de l'étendue de leur intérêt. Bien que ce litige implique l'interprétation de l'article 359 de LATMP, certains critères retenus pour définir l'intervention d'un tiers à un litige soulevant du harcèlement psychologique me semblent tout à fait pertinents. Le juge Chamberland jugea que l'absence de conclusion à l'égard du tiers n'était pas un obstacle à l'octroi d'un statut d'intervenant :

« [44] La « personne qui se croit lésée par une décision », au sens de l'article 359 LATMP, ne peut être qu'une personne visée par les conclusions de la décision rendue par la CSST, siégeant en révision aux termes de l'article 358 LATMP, soit, dans le cas d'un débat portant sur la reconnaissance d'une lésion professionnelle, le travailleur ou l'employeur.

[45] Or, il est exact de dire que, dans le cadre de ce débat, aucune conclusion n'a été prononcée contre l'appelant par la CSST, ni ne pourra être prononcée entre lui et la CLP.

[46] Le régime québécois d'indemnisation des lésions professionnelles est un régime sans égard à la faute (article 25 LATMP). Sauf exceptions, l'employeur d'un travailleur victime d'un accident du travail bénéficie d'une immunité de poursuite en responsabilité civile à cet égard (article 438 LATMP) ; cette immunité s'étend à tout travailleur ou mandataire de l'employeur (article 442 LATMP). En somme, quelle que soit l'issue du débat devant la CLP, l'intimé ne pourra être poursuivi par l'appelant en raison de la lésion professionnelle qu'il allègue avoir subi.

[47] L'objet du litige devant la CLP vise à déterminer si le travailleur a subi une lésion professionnelle au sens de la LATMP ; si oui, il aura droit à une indemnité de remplacement de revenu si la lésion l'a obligé à quitter son emploi et a laissé des séquelles permanentes et la CSST l'indemniserait en conséquence. Comme le souligne à bon droit la CLP dans sa décision du 27 juillet 2005 (paragr. 31), aucune condamnation ou ordonnance ne sera entendue contre l'appelant, qu'elle soit d'ordre pécuniaire ou disciplinaire.

[48] La décision de la CLP reconnaît à l'appelant, dans les circonstances de ce dossier, un statut particulier qui va déjà au-delà de ce qui est prévu dans la LATMP. Ce statut n'est peut-être pas celui d'une partie au litige - ce que l'appelant n'est pas - mais il lui permettra amplement de faire valoir son point de vue d'autant plus qu'en l'espèce, son employeur appuie entièrement sa position en contestant la réclamation du travailleur.[8] »

[30] Également, sur l'étendue du droit d'intervention d'un tiers dans un litige soulevant du harcèlement psychologique[9], l'honorable juge Nicole Duval de la Cour d'appel, a écrit tout récemment :

« 1. The rights of respondent N. as intervener

[22] A return to basics seems indicated. Respondent N. is not a party to the grievance process. The union and the employer are the parties to it. The arbitrator afforded N. ample opportunity to justify and/or explain the events described by complainant. It is the employer who has an obligation to provide harassment free work environment. If it fails to do so, an arbitrator will decide what is to be done about it. The arbitrator must act fairly by listening of all concerned and,

in this case, did so. She even granted respondent N. a right to cross-examine the complainant on those topics where his position was not endorsed by his union or by the employer, or diverged from their position. There is certainly nothing unfair in such a decision.

[23] Inasmuch as respondent N. is expressing concerns about what orders of the arbitrator might eventually be directed against him personally, the concern is premature. It is well known precept of administrative law that judicial review is only available once all other recourses have been exhausted. In addition, it is doubtful that any orders of the arbitrator may indeed be directed against respondent N. personally, for it is up to the employer to see to it that all its employees behave in a respectful manner towards co-workers. All relevant orders should therefore, barring exceptional circumstances that do not seem to arise here, be directed against the employer and not against an employee.

[24] More specifically, respondent N.'s rights to a fair hearing were in no way jeopardized in the matter at hand, and he was not a party. Not being a party, he cannot be directly targeted by orders issued by the arbitrator. Many grievances are settled between the union and the employer without the consent of the complainant or that of another employee who may have participated in the events. It seems to me that this rule should be applied whether or not harassment is the object of the grievance.

[25] There was thus no cause to conclude, as did the Superior Court judge, that respondent N.'s rights to a fair hearing had somehow been infringed.[10] »

[31] Pour ma part, étant maître de la preuve et de la procédure (article 100.2 C.t.) et disposant d'une certaine discrétion dans l'appréciation d'une demande d'intervention logée par un tiers[11], j'estime qu'une telle demande logée dans un débat soulevant une situation de harcèlement psychologique doit être appréciée à la lumière des particularités de ces cas et qui résulte non pas de dispositions convenues dans la convention collective mais du choix posé par le législateur et exprimé dans la *Loi sur les normes du travail*.

[32] Pour être accueilli, le demandeur doit, au même titre qu'un salarié couvert par l'application de l'article 100.5 C.t., faire la preuve de son intérêt juridique distinct ou divergeant de l'une des parties. **Ladite demande doit être nécessaire ou utile afin d'assurer la protection de ses droits distincts.** Et, l'étendue de l'exercice de l'intervention doit être définie de manière à ne pas alourdir indûment le processus judiciaire. Cette approche moins restrictive que celle développée dans les affaires *Paquet* et *STM* de la Cour d'appel mais qui se rapproche de celle analysée dans les affaires McDonald et Association du personnel de soutien du Collège rendue par la même instance, permet de concilier la nécessité de protéger les intérêts juridiques des tiers à l'intérieur d'un débat découlant d'un droit d'ordre public édicté par le législateur et intégré dans une convention collective.

[33] À cette fin, il est utile de rappeler quelques paramètres choisis par le législateur. Ainsi, depuis 2004 de nouveaux droits en matière de harcèlement psychologique sont en vigueur. En vertu de l'article 81.19 de la *Loi sur les normes*, « tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ». À cette fin, l'employeur a la responsabilité de le prévenir et de prendre des mesures raisonnables pour y mettre fin. Dans les cas où le décideur juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter son obligation de prévention, il peut émettre des ordonnances conformément à l'article 123.15. Toutes ces ordonnances s'adressent à l'employeur. Ces dispositions sont réputées faire partie intégrante de la convention collective. Ainsi, en vertu de l'article 123.15 les ordonnances suivantes peuvent être émises :

« [...]

1. ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié ;
2. ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu ;
3. ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;
4. ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux ;

5. ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi ;
6. ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine ;
7. ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique. »

[34] À ces pouvoirs, s'ajoute celui de rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties ([article 100.12 du Code du travail](#)). Ainsi, en vertu de ce pouvoir, exceptionnellement l'arbitre peut être appelé à ordonner des mesures qui limitent la communication ou le contact entre la partie plaignante et la personne mise en cause. D'ailleurs, dans les grandes entreprises, le transfert de la plaignante ou de la mise en cause à un autre poste est souvent choisi comme mesure d'intervention.

[35] Autrement, suite à une enquête, dans les cas où l'employeur estime que la personne mise en cause a effectivement harcelé psychologiquement la personne plaignante, il peut également sévir en imposant une mesure disciplinaire pouvant aller au congédiement.

[36] Par ailleurs, toute plainte de harcèlement psychologique logée en vertu de la [Loi sur les normes du travail](#) implique un plaignant, un ou plusieurs présumés harceleurs et un employeur. En milieu syndiqué, s'ajoute une ou plusieurs associations accréditées.

[37] Notons également que dans les cas où l'employeur choisit de recourir à l'enquête administrative (qui précède habituellement l'audition du grief), le ou les présumés harceleurs sont considérés comme mis en cause et bénéficient à ce titre de certains droits, le processus devant être équitable. Les mis en cause doivent être convoqués et informés des principaux faits allégués dans la plainte afin de pouvoir se défendre adéquatement. À cette étape de la démarche, l'enquête administrative consiste essentiellement à dresser un portrait global de la situation et à cette fin, l'enquêteur apprécie la preuve entendue et détermine si la plainte est fondée ou pas.

[38] L'appréciation en arbitrage d'un grief alléguant harcèlement psychologique comporte trois étapes. La première consiste à déterminer s'il y a eut harcèlement psychologique. Si la réponse est affirmative, le décideur juge si l'employeur a rempli son obligation de prévention. Enfin, dans les cas, où l'employeur ne l'a pas fait, l'émission d'ordonnances en découlera. Ainsi, si l'employeur a rempli son obligation de prévention, l'arbitre de grief ne peut lui imposer d'ordonnances. Toutefois, cela n'empêche pas l'employeur de sévir contre la personne mise en cause dans les situations où l'enquête a effectivement démontré qu'elle a harcelé la victime.

[39] En l'espèce, l'intérêt juridique de madame Bachmann, bien qu'habituel en pareil cas, est personnel, réel et actuel dont celui d'une atteinte potentielle à son honneur, sa réputation, sa dignité et à sa relation d'emploi avec l'Employeur. L'atteinte à ses droits n'est donc pas qu'hypothétique. À cet égard, ses intérêts sont distincts des intérêts de l'Employeur. Ce dernier devant à prime abord s'assurer que le milieu de travail soit exempt de harcèlement psychologique. Et, à cette fin, l'employeur ne prendra donc pas intégralement faits et cause pour la mise en cause.

[40] En matière familiale, la Cour d'appel rappelait les limites du droit d'intervention d'un tiers dans les termes suivants :

« (...) le tiers qui n'est pas partie au litige, mais dont les droits peuvent être affectés par décision judiciaire, a le droit strict d'intervenir et d'être entendu. Il s'agit là d'une règle fondamentale de justice naturelle.

Si cette personne n'est pas partie au litige (comme c'est généralement le cas des enfants en matière de garde), la loi reconnaît un droit d'intervention qui n'est pas soumis à la discrétion judiciaire.

L'[article 208 du Code de procédure civile](#) prévoit en effet que celui qui a un intérêt dans un procès auquel il n'est pas partie (...) peut y intervenir en tout temps avant jugement.

Le seul rôle attribué au tribunal en pareil cas est de celui de vérifier « l'intérêt » du tiers qui désire intervenir.^[12]

[41] Toutefois, madame Bachmann partage en grande partie sur le fond les mêmes intérêts que l'Employeur qui est partie au litige. Ainsi, l'octroi d'un droit d'intervention étendu au même titre qu'une partie à part entière irait à l'encontre des intérêts de la justice et ne ferait qu'alourdir le débat, puisque l'Employeur défendra en grande partie ses intérêts. Et, j'ajouterais qu'une telle intervention pourrait même entraîner un certain déséquilibre entre les parties au cours de l'administration de la preuve. D'ailleurs, dans bien des cas, le représentant de l'Employeur est la personne présumée harceleur. Cependant, en pareil cas, la personne présumée harceleur ne pourra au besoin faire des représentations afin de protéger ses intérêts distincts.

[42] Également, j'estime qu'il serait inéquitable de ne pas permettre un droit d'intervention à l'enquête judiciaire au présumé harceleur alors que ce dernier est considéré à l'enquête administrative « mis en cause » et bénéficie à ce titre de certains droits distincts d'un témoin, et ce, alors que la question en litige principale est la même.

[43] En l'espèce, le procureur de la mise en cause n'a pas précisé l'étendue du droit d'intervention souhaité, laissant cette appréciation à l'entière discrétion de la soussignée. Le droit d'être entendu ne se déclinant pas que d'une manière. Ainsi, à la lumière des intérêts privés de toutes les parties et du cadre juridique découlant du [Code du travail](#) et de la [Loi sur les normes du travail](#), et pour tous les autres motifs précédemment exposés, j'estime qu'un droit d'intervention limité doit être accordé à la mise en cause. Étendue qui est la même que celle appréciée dans un contexte similaire dans l'affaire *Association du personnel de soutien du Collège A...*[13]. Ce droit devant lui permettre essentiellement de faire au besoin des représentations en cours d'instance afin de protéger ses intérêts distincts de l'Employeur dont celui du droit à son honneur, sa dignité, sa réputation et sa relation d'emploi. Comme mon collègue Yvan Brodeur[14], j'accorderais les modalités d'intervention suivantes :

- « - Droit d'être convoqué aux audiences ;
- Droit d'être assisté de son avocat aux audiences ;
- Droit d'être représenté par son avocat lors de son interrogatoire ou contre-interrogatoire par la partie syndicale et par l'employeur ;
- Droit d'être interrogé par son avocat sur les faits et actes qui lui sont personnellement reprochés par le syndicat et qui peuvent porter atteinte à ses droits distincts et fondamentaux ;
- Plaider sur la preuve relative aux faits et actes qui lui sont personnellement reprochés par le syndicat et qui peuvent porter atteinte à ses droits distincts et fondamentaux ;
- Avec l'autorisation préalable de l'arbitre, autrement intervenir à l'audience, dans le respect du cadre du débat contradictoire bipartite syndicat-employeur, si l'arbitre juge que telle intervention est justifiée par son droit de protéger l'un de ses droits distincts et fondamentaux. »

[44] Tel que modulé, le droit d'intervention de la mise en cause ne lui donne donc pas le droit de contre-interroger les témoins ni la partie plaignante à moins de circonstances exceptionnelles sur autorisation préalable de l'arbitre, le tout étant bien entendu qu'elle ne devient pas, par ce fait même une partie à part entière au débat.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE la demande d'intervention à madame Bachmann avec les modalités décrites au paragraphe 43 de la présente sentence.

Me Maureen Flynn, arbitre

Procureur syndical : Me Edward Kravitz

Procureur patronal : Me Dan Goldstein

Procureur de la mise en cause : Me Harold C. Lehrer

Date d'audience : Le 6 novembre 2012

Date de délibéré : Le 6 novembre 2012

Dossier n° MF-0112-30015-QP (63011)

Sentence # 115-12

-
- [1] *Syndicat des professionnelles et des professionnels du Gouvernement du Québec c. Bernard Paquet et als*, C.A. 7 février 2005 ; [2005 QCCA 109 \(CanLII\)](#) .
- [2] Syndicat des professionnelles et des professionnels du Gouvernement du Québec, opcit
- [3] Syndicat du transport de Montréal c. Métromédia CMR Plus Inc. et Expression Média Inc. et Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 9324 et Société de Transport de Montréal (STM) et François G. Fortier, C.A. 22 janvier 2010, [2010 QCCA 98 \(CanLII\)](#) , ci-après appelée « l'affaire STM »
- [4] Voir Affaire STM note 3
- [5] Voir affaire STM note 3
- [6] Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (grief de Sandra Blondeau) c. Commission scolaire des Premières-Seigneuries, 16 février 2010, AZ-50626636 4
- [7] Syndicat des avocats de l'Aide juridique de Montréal (FP/CSN) et Centre communautaire juridique de Montréal-Bureau d'Aide juridique de Montréal-Nord, T.A., 31 octobre 2010
- [8] McDonald c. Arshinoff & Cie Ltée et Commission de la santé de la sécurité du travail (C.S.S.T.), C.A., 2007-04-26, [2007 QCCA 575 \(CanLII\)](#), 500-09-016825-069 .
- [9] Dans cette affaire, le tiers intervenant avait le droit d'être présent, d'être entendu et de contre-interroger avec la permission du tribunal à l'égard de ses droits distincts.
- [10] Association du personnel de soutien du Collège A v. Collège d'enseignement général et professionnel A and F.N. and Maureen Flynn, C.A., 21 mars 2012, [2012 QCCA 441 \(CanLII\)](#) .
- [11] À cette fin, l'expression *tiers* s'entend d'une personne salariée non visée par l'application de la convention collective
- [12] Droit de la famille - 1549, (1992) [1992 CanLII 2860 \(QC CA\)](#), R.J.Q. 855 , 862 (C.A.), (1992) R.D.F. 316 , (1992) Q.A.C. 100.
- [13] Voir note 10
- [14] Voir Syndicat du personnel de Dawson (grief de B...R...) paragraphe 27

