

**Association des médecins résidents de Montréal et CISSS des
Laurentides (Point de service d'Antoine-Labelle) (Marie-Lise
Chicoine)**

2016 QCTA 278

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: 14 avril 2016

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : Me Pierre Laplante

ENTRE

Association des médecins résidents de Montréal

Ci-après appelé le *syndicat*

ET

CISSS des Laurentides

(Point de service d'Antoine-Labelle)

Ci-après appelé l'*employeur*

Grief : 27.09.2012
(Mme Marie-Lise Chicoine)

Pour l'employeur : **Me Étienne Morin**
Prévost Fortin D'Aoust

Pour le syndicat : **Me Jacques Castonguay**

Mercier Leduc

DÉCISION ARBITRALE INTERLOCUTOIRE

(Requête incidente de l'employeur pour décision sur l'organisation de la présentation de la preuve)

(En vertu du Code du travail du Québec, art. 100 et ss)

LES FAITS

[1] La plaignante est une résidente en médecine.

[2] Une partie de son stage devait s'effectuer au CISSS des Laurentides, point de service d'Antoine-Labelle.

[3] Le ou vers le 27 septembre 2012, l'Association a déposé un grief alléguant que la plaignante a fait l'objet de harcèlement psychologique. Par la suite et de façon plus spécifique, l'Association devait alléguer notamment :

« Sur une période s'échelonnant du 7 octobre 2011 jusqu'au 4 avril 2013, inclusivement, les personnes nommées dans le grief (ci-après désignées collectivement « les superviseurs ») ont harcelé la plaignante par leur attitude, leurs remarques, leurs gestes et leurs commentaires à son endroit. Ce harcèlement s'est également manifesté sous forme d'écrits dans des échanges de courriels et dans les évaluations du travail de la plaignante par les superviseurs. Ces actes, gestes, agissements, commentaires et écrits ont paralysé la plaignante, ont anéanti sa confiance, ont sérieusement affecté son état de santé et ont nui à sa réputation et à sa formation, au point de mettre sa carrière en péril. Le CSSS d'Antoine-Labelle, informé de la situation, n'a rien fait pour que cette situation cesse ».

[4] Les superviseurs susmentionnés sont :

- A) Dre Linda Lachaine;
- B) Dre Suzanne Lebel;

- C) Dr Michel Massé;
- D) Dr Pierre-Olivier Roy;
- E) Dre Karine Sabourin.

L'ARGUMENTATION PATRONALE

[5] Outre le fait que l'employeur prétende que la plaignante n'a jamais fait l'objet de harcèlement psychologique, la partie patronale soutient que les obligations de moyens imposées à l'employeur par la *Loi sur les normes du travail* ne sont pertinentes qu'à l'égard de son statut de salariée à l'emploi de l'employeur et d'aucune façon à l'égard de tout processus de formation médicale postdoctorale et d'évaluation des compétences et des apprentissages et ce, dans quelque aspect de cette formation ou d'évaluation que ce soit.

[6] Il en résulte, toujours selon la partie patronale, que toute preuve relative au processus de formation médicale postdoctorale et d'évaluation des compétences et des apprentissages n'a donc aucun lien avec le fardeau de la preuve du syndicat. De plus, ce processus n'a aucun lien avec un quelconque manquement aux obligations qui incombaient à l'employeur.

[7] L'objet de la requête patronale vise donc à délimiter le débat qui doit être fait aux seules obligations du CISSS des Laurentides à titre d'employeur de la plaignante et d'écartier toute preuve relative à tout autre sujet comme, par exemples, les évaluations de la plaignante faites par les superviseurs et les activités de formation médicale.

[8] Un tribunal d'arbitrage se doit d'écartier toute preuve qui n'est pas susceptible de favoriser la solution d'un litige et qui risque d'entraîner les parties dans de longues preuves inutiles.

[9] Subsidiairement, si la plaignante a fait l'objet de harcèlement psychologique dans l'aspect de sa formation médicale postdoctorale et dans l'évaluation de ses compétences et apprentissages par des superviseurs, elle ne peut que s'adresser à l'Université de Montréal. Ce volet n'est pas pertinent à l'étude du grief dont le tribunal d'arbitrage est saisi.

[10] Selon l'employeur, même dans l'éventualité où la plaignante faisait l'objet de harcèlement psychologique dans le cadre du processus de formation médicale postdoctorale et d'évaluation de ses compétences et apprentissages par des médecins superviseurs qui possèdent un privilège de pratique dans ses établissements, l'employeur n'aurait aucun pouvoir via quelque mécanisme que ce soit pour satisfaire ses obligations de moyen de prévenir et de faire cesser quelque harcèlement psychologique que ce soit.

L'ARGUMENTATION SYNDICALE

[11] Peu importe les distinctions et nuances que veut apporter l'employeur, il n'en demeure pas moins, en bout de piste, que cet employeur a le contrôle sur les médecins-superviseurs.

[12] Si cet employeur n'est pas responsable, il n'y a plus personne de responsable et, à preuve, l'inertie de l'Université de Montréal suite aux dénonciations de la plaignante.

[13] De plus, accéder à la demande patronale rendrait ingérable cette affaire. En effet, qu'est-ce qui fait partie ou non de l'évaluation, de la formation ou du travail de médecin sous supervision ? Si certains éléments sont facilement identifiables, il y en a une multitude qui ne le sont pas facilement.

[14] Il ne faut pas perdre de vue que ce sont les comportements qui sont scrutés et non les évaluations proprement dites ou la formation proprement dite.

LA DÉCISION

[15] D'entrée de jeu, une parenthèse.

[16] Je partage entièrement les préoccupations pratico-pratiques¹ de mon collègue Me Denis Nadeau lorsque celui-ci dit que le contexte particulier du recours en harcèlement psychologique commande des dispositions originales qui visent à réduire la longueur actuelle des auditions, la multiplication des pièces, de témoignages. Je suis également de son opinion lorsque mon collègue de l'Outaouais ajoute qu'en connaissant les principaux éléments soutenant une plainte ainsi que la position de l'employeur à l'égard de chacun d'eux, les intéressés seront en mesure de cibler plus précisément possible les points en litige et les zones de conflit. En fait, je suis même d'avis que dans ces affaires les parties ont tout intérêt à utiliser une méthode non conventionnelle de règlement comme celle que j'ai mis de l'avant dans différents griefs² de harcèlement. Ceci dit, là n'est pas la question qui nous occupe.

[17] Avant d'aborder le mérite de la requête formulée par la partie patronale, une courte mise en contexte m'apparaît utile.

[18] La requête de l'employeur n'est pas sans intérêt. Au contraire et abstraction faite du Droit en soi, elle est le reflet de cette pénible réalité des relations de travail qu'est la gestion des griefs de harcèlement psychologique.

[19] Le ou vers le 27 septembre 2012, l'association a déposé le grief sous étude.

[20] Le ou vers le 27 septembre 2013, je fus saisi de cette affaire.

[21] Le 19 août 2014, lors de la première journée d'audience, il a été convenu qu'une vingtaine de journées d'audience seraient requises pour l'administration des preuves syndicale et patronale. Cette évaluation commune du nombre de journées d'audience résulte d'une analyse des nombreux faits et événements

¹ Voir *SEPB 574 et La Presse Itée* (T.A. – Me Denis Nadeau – 18.02.2008 – p. 14 et ss)

² Voir notamment *SCFP-301 et Ville de Montréal* (T.A. - Me Pierre Laplante - 19.10.2015), *SCFP-306 et Ville de Longueuil* (T.A. - Me Pierre Laplante - 18.12.2015)

allégués, des nombreux témoins devant être entendus et, aussi, de toute la preuve relative à l'évaluation des performances supervisées de la plaignante et des multiples activités de formation supervisées de la plaignante.

[22] De fait, un agenda regroupant une vingtaine de journées d'audience a été établi et échelonné au fil des mois des années 2014-2015.

[23] Pour des raisons hors de la volonté des parties, les audiences de 2015 furent annulées.

[24] Les audiences ont repris en 2016, les 13 janvier et 15 février plus précisément.

[25] À ce jour, reste donc à composer un nouvel agenda pour compléter les quelque 15 autres journées d'audience qui seront nécessaires. Ce qui nous mènera, vraisemblablement, en 2017.

[26] D'un simple point de vue pratico-pratique, on peut facilement concevoir l'intérêt de l'employeur à pouvoir soustraire de l'administration de la preuve tout ce qui concerne la formation médicale et l'évaluation des compétences, laquelle preuve relevant des obligations de l'Université de Montréal et non du CISSS d'Antoine-Labelle.

[27] Dans un tout autre registre, il nous faut constater que ce grief s'inscrit dans une relation d'emploi atypique où un étudiant en médecine est également salarié d'un centre de santé.

[28] En effet, les médecins-superviseurs sont à la fois maîtres de stage d'un médecin résident et représentants de l'employeur par le lien de subordination qui lie ce médecin résident aux médecins du CISSS des Laurentides.

[29] Incidemment, la Cour d'appel du Québec, en 2014, dans l'affaire Association des médecins résidents du Québec c. Leclerc³, devait reconnaître et définir ainsi cet atypique lien de subordination :

³ 2014, QCCA, 2374, par. 22

« Le plaignant, à titre de résident en médecine, détient un double statut : d'une part, celui d'étudiant inscrit à une formation postdoctorale qui se déroule en milieu professionnel sous la responsabilité de l'Université de Laval et, d'autre part, celui de salarié à l'emploi du CHUQ où il suit cette formation et accomplit des gestes médicaux sous la supervision de médecins en exercice et membres du corps enseignant de cette université. »

[30] Cette courte mise en contexte étant terminée, je reconnais d'emblée que tout tribunal d'arbitrage est investi des pouvoirs lui permettant de délimiter un débat et de circonscrire la preuve. Le Code du travail, pour un, stipule⁴ qu'un arbitre doit procéder en toute diligence à l'instruction d'un grief et ce, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.

[31] Les tribunaux supérieurs ont également reconnu ces pouvoirs d'un tribunal d'arbitrage. À cet égard, qu'il nous suffise de rappeler les propos de l'Honorable Antonio Lamer⁵ qui a clairement exprimé le fait qu'un arbitre avait pleinement compétence pour délimiter le cadre du litige qui lui était soumis. Seule une erreur manifestement déraisonnable ou une violation de la justice naturelle pouvait amener une révision d'une telle décision arbitrale devait-il aussi préciser.

[32] Dans les faits, cohabitent donc simultanément des fonctions de formateurs et des fonctions de soignant. Les unes relevant de la responsabilité de l'Université de Montréal et les autres du CISSS des Laurentides.

[33] Je ne partage pas l'opinion de la partie patronale à l'effet que les obligations de moyens imposées à l'employeur ne sont pas pertinentes à l'égard du processus de formation médicale postdoctorale et ne sont pas pertinentes à l'évaluation des compétences et apprentissages.

[34] Toutes ces activités se déroulent en milieu hospitalier et plus précisément au CISSS des Laurentides, anciennement le CSSS d'Antoine-Labelle. Les soins médicaux et la formation médicale sont interreliés.

⁴ Voir art. 100.2

⁵ Voir *Université du Québec à Trois-Rivières c. Larocque* (RCS, 1, 1993, 471 et ss)

[35] En tout temps pertinent, les médecins-superviseurs sont sous la responsabilité de l'employeur.

[36] Certes l'employeur n'a pas de droit de regard sur l'évaluation et l'apprentissage *per se*, mais il a très certainement un droit de regard sur la façon dont s'effectuent ces évaluations et ces apprentissages.

[37] Le contenu est une chose et le contenant en est une autre.

[38] Ce ne sont pas les évaluations et les apprentissages en soi qui importent, c'est l'utilisation de ces derniers comme moyens de harcèlement qui importent. Si d'aventure un médecin-superviseur devait se servir des évaluations et des apprentissages comme moyens ou comme outils de harcèlement psychologique, l'employeur aurait l'obligation d'intervenir.

[39] L'employeur a le devoir de faire cesser ce type de faute comportementale au sein de son entreprise.

[40] L'employeur a la maîtrise du lieu de travail et il a, par le biais de son droit de gérance, le contrôle de ceux qui y travaillent ou, tout simplement, de ceux qui s'y trouvent.

[41] La formation, les apprentissages et les évaluations dont il est question dans la présente affaire sont intimement liés à l'emploi de la plaignante. Toute personne ayant droit à des conditions de travail justes et raisonnables, l'employeur a le devoir de mettre fin à tout harcèlement et il a le devoir de procurer un environnement de travail sain à ceux qui travaillent au sein de son entreprise. Incidemment, il n'est pas inutile de rappeler que le grief allègue spécifiquement que les médecins-superviseurs se sont servis des évaluations du travail de la plaignante pour la harceler.

[42] Pour tous ces motifs, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence et sur le tout délibéré, le tribunal d'arbitrage:

REJETTE la requête.

Blainville, ce 14 avril 2016

Me Pierre Laplante, arbitre

Annexe I

DESCRIPTIF

Date du mandat :

- Le 15 mars 2016

Date d'audience :

- Le 15 mars 2016

Lieu d'audience :

- Montréal

Les témoins :

- Dre Marie-Josée Dupuis, vice-doyenne aux affaires médicales postdoctorales de l'Université de Montréal

Annexe II

AUTORITÉS PATRONALES

1. ***Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Épiciers unis Métro-Richelieu c. Lefebvre*** (C.A., 1996-06-18), SOQUIJ AZ-96011718, J.E. 96-1422, D.T.E. 96T-817, page 23
2. ***Université du Québec à Trois-Rivières c. Larocque***, [1993] 1 RCS 471, p. 485, 487 et p. 491.
3. ***Association des médecins résidents de Québec c. Leclerc***, 2014 QCCA 2374, J.E. 2015-128 (requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2015-07-09) 36308 paragr. [22].
4. Jean-Claude Royer et Sophie Lavallée, ***La preuve civile***, 4^e éd., Cowansville, Yvon Blais 2008, p. 857 à 859 et 867.
5. ***141517 Canada Itée et Lamarche***, 2016 QCTAT 479 (pourvoi en contrôle judiciaire, 2016-03-02 (C.S.) 500-17-092917-163). Paragr. [18] à [20].
6. ***Association des juristes de l'État et Commission des valeurs mobilières du Québec*** (T.A., 2003-01-06), SOQUIJ AZ-50746772, paragr. [48].
7. ***Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574 (publicité) et Presse Itée (La)*** (Marc Noël) (T.A., 2008-02-18), [2008] R.J.D.T. 790, paragr. [38].
8. ***Labrecque c. Montréal (Ville de)*** (C.A., 2012-05-29 (jugement rectifié le 2012-07-17)), 2012 QCCA 1016, J.E. 2012-1205, paragr. [14] et [15].
9. ***Syndicat des travailleuses et travailleurs de la maison mère des Sœurs des Saints Noms de Jésus et de Marie de Montréal – CSN et Sœurs des Saints Noms de Jésus et de Marie du Québec***, D.T.E. 2008T-829, paragr. [10], [11] et [15].

Annexe III

AUTORITÉS SYNDICALES

1. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c. N-1.1, art. 81.19.
2. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c. C-12, art. 10, 16 et 46.
3. *Commission des droits de la personne du Québec c. Commission scolaire Deux-Montagnes*, 1992 CanLII 1680 (QC TDP).
4. ***Vergara c. 9169-1022 Québec inc.***, 2009 QCCRT 224.
5. ***Cebert c. Groupe d'imprimerie Saint-Joseph inc.***, 2009 QCCRT 373.
6. ***Samba c. Syndicat des Métallos, section locale 7625***, 2014QCCRT 119.
7. ***Robichaud c. Canada [Conseil du trésor]*** [1987] 2 S.C.R.
8. ***Bushey c. Sharma*** 2003 TCDP 21.
9. ***Pelletier c. Sécuritas Canada Ltée***, 2004 QCCRT 554.
10. ***S.H. c. Compagnie A***, 2007 QCCRT 348.
11. ***Association professionnelle du personnel administratif inc. (CSN) c. Commission scolaire de Montréal*** 2015 CanLII 5233 (QC SAT)
12. ***Duclos c. Commission des relations du travail*** 2015 QCCS 6268.
13. ***Syndicat des employés professionnels de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières*** [1993] 1 R.C.S. 471.
14. ***Association des médecins résidents de Québec c. Centre hospitalier universitaire de Québec***, [2009] R.J.D.T. 1379.

15. **Centre hospitalier universitaire de Québec c. Corbeil**, 2013 QCCS 4408