

**Alliance de la fonction publique du Canada (SETUE) et Université
du Québec à Montréal (Gaëlle Solange Étémé Lebogo)**

2022 QCTA 535

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 9 décembre 2022

DEVANT L'ARBITRE : Robert Côté

Alliance de la Fonction publique du Canada (SÉTUE)
Ci-après appelée « le syndicat » ou « le SÉTUE »

c.

Université du Québec à Montréal
Ci-après appelée « l'employeur », « l'Université » ou « l'UQAM »

Plaignante : Gaëlle Solange Étémé Lebogo

Grief : n° du syndicat 2019-001

Convention collective : 2016-2019

SENTENCE ARBITRALE
Code du travail (article 100 et suivants)

[1] Le Tribunal est saisi d'un grief par lequel la plaignante invoque avoir été la victime de comportements qu'elle qualifie globalement de harcèlement psychologique ainsi que de gestes et attitudes qu'elle associe à de la discrimination, du racisme et du sexisme. La plupart des comportements reprochés seraient le fait d'étudiants inscrits à un cours

pour lequel elle avait été engagée à titre d'auxiliaire d'enseignement et affectée à la correction d'examens.

[2] Elle reproche également à l'Université, son employeur, son inaction devant les événements qu'elle lui a rapportés et de n'avoir pas satisfait son obligation de maintenir le milieu de travail exempt de harcèlement. S'appuyant à la fois sur les dispositions de la convention collective, la *Loi sur les normes du travail* et la *Charte des droits et libertés de la personne*, le grief comporte huit conclusions distinctes recherchées à titre de mesures réparatrices, dont certaines ont par la suite été retirées ou sont devenues sans objet.

[3] Afin que ne puissent être divulguées des informations personnelles sur des personnes qui ne sont pas parties au litige, notamment des étudiants de l'Université, le Tribunal a rendu verbalement, au cours de la première séance d'arbitrage, une ordonnance de non-divulgateion et de mise sous scellés qui, afin d'en assurer la pérennité, est reproduite dans le dispositif de la présente décision.

[4] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal accueille en partie le grief et ordonne à l'Université de payer à la plaignante une compensation à titre des dommages moraux.

LE CONTEXTE

[5] Avant de présenter le déroulement des événements qui ont précédé le dépôt du grief, il convient dans un premier temps de décrire dans quel contexte ils se sont produits et présenter les principaux acteurs impliqués.

[6] L'UQAM dispense des cours dont certains donnent droit à l'obtention d'un diplôme, et ce, de différents niveaux tels un certificat, un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat. Ce sont généralement les facultés, on en compte sept, qui élaborent les exigences pour l'obtention d'un niveau de reconnaissance, par exemple le baccalauréat dans une discipline donnée. Il revient aux différents départements, il y en a une quarantaine, d'élaborer le contenu des cours et de voir à les dispenser.

[7] La faculté concernée dans la présente affaire est celle des Sciences humaines. À l'époque pertinente, Mme Josée Lafond en est la doyenne.

[8] L'autre composante de l'Université impliquée dans les événements qui vont suivre est l'Institut de recherche en études féministes, ci-après l'**IREF**, dont la directrice est à l'époque Mme Rachel Gagnon. Cette dernière, soulignons-le, est également professeure au même institut et est membre du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal. L'équipe de direction de l'IREF est complétée par Mme Thérèse St-Gelais qui est directrice de Comité de programme et par la coordonnatrice du volet académique de l'Institut, Mme Alice Van Der Klei.

[9] L'IREF n'a pas un statut formel de département au sein de l'UQAM, mais exerce des fonctions comparables sous l'autorité de la Faculté des sciences humaines, ci-après la **Faculté**. Ainsi, en plus de ses activités de recherche et des services qu'elle offre à la collectivité, l'Institut est chargé de l'élaboration des cours qui seront au programme du Certificat en études féministes dont il est responsable.

[10] Si certains cours sont réservés aux personnes inscrites à ce certificat, d'autres peuvent en revanche être aussi offerts à des étudiants qui suivent une formation dans des domaines autres. La priorité est cependant donnée parmi ce groupe aux personnes inscrites dans une « *concentration* » en études féministes.

[11] Les cours retenus pour l'année académique, qu'ils soient réservés aux personnes inscrites au Certificat en études féministes ou plus largement offerts à la population étudiante de l'UQAM, sont dispensés par une personne membre du corps professoral permanent ou confiés à un chargé de cours qui relève d'une unité de négociation distincte¹ de celle des professeurs. Chaque cours doit satisfaire aux exigences d'un règlement² qui définit notamment les normes auxquelles doivent répondre les examens de vérification des connaissances, leur correction et les recours des étudiants en cas de contestation de la note qui leur a été attribuée.

[12] Le cours qui est plus particulièrement concerné par le déroulement des événements qui vont suivre est intitulé « *Introduction au féminisme noir - FEM300C* », ci-après le cours **FEM300C**. Il a été créé par le comité de programme de l'IREF qui en a déterminé les éléments essentiels, les objectifs de même que les préalables académiques requis pour s'y inscrire.

[13] Déjà donné une première fois durant la session d'automne 2017, il est de nouveau offert à l'automne suivant. L'IREF confie la dispensation du cours à une chargée de cours, Mme Agnès Berthelot-Raffard, ci-après **Mme Berthelot**, celle-là même qui en avait été responsable l'année précédente. Il lui revient d'élaborer le syllabus du cours, de décider des examens auxquels seront soumises les personnes qui suivront le cours et d'établir les critères de correction de ceux-ci.

[14] Conçu, comme son nom l'indique, comme une activité d'initiation, le cours FEM300C est en bonne partie basé sur l'étude et la compréhension du livre « *La pensée féministe noire* » de la professeure et autrice américaine Patricia Hill Collins.

[15] Comme le prévoient les conditions associées à la charge qui lui est octroyée pour le cours FEM300C, Mme Berthelot entreprend de trouver une correctrice pour les examens auxquels elle entend soumettre les étudiants inscrits. Cette tâche doit être confiée à une auxiliaire d'enseignement, soit une personne inscrite comme étudiante à l'UQAM et qui exécute des contrats de travail auprès de professeurs et chargés de cours. Ces personnes sont visées par l'unité de négociation représentée par le Syndicat des étudiants et étudiantes employé-e-s de l'UQAM, le **SÉTUE**, une composante de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

[16] La plaignante, Mme Gaëlle Solange Étémé Lebogo, ci-après **Mme Étémé**, apprend au début de l'automne 2018 que Mme Berthelot est à la recherche d'une correctrice. Elle informe la chargée de cours de son intérêt pour le contrat. Étudiante au doctorat en sociologie avec une concentration en études féministes, elle connaît bien l'œuvre de la professeure Collins pour avoir traité de la condition des « *africaines-*

¹ Représentés par le Syndicat des professeurs enseignants de l'UQAM.

² Le *Règlement des études en premier cycle*, également désigné comme étant le *Règlement numéro 5*.

américaines » dans le cadre de son mémoire de maîtrise. Depuis 2010, la plaignante a occupé à l'UQAM différents postes de correction, de monitorat et a été responsable d'une charge de cours comme doctorante.

[17] Mme Étémé obtient le contrat de correction et rencontre Mme Berthelot à la fin du mois d'octobre afin que cette dernière lui présente le cours qu'elle a commencé à dispenser, les éléments sur lesquels elle désire évaluer les connaissances des étudiants et, plus précisément, les critères permettant d'attribuer les notes d'un premier examen. Elle lui transmet ensuite, au début du mois de novembre, un document intitulé « *Indices et barème pour la correction de l'examen de mi-session* ».

[18] Il est convenu que la chargée de cours corrigerait elle-même une dizaine de copies alors que la plaignante se chargera des autres. Le groupe est constitué d'un peu moins de 50 personnes.

[19] La réaction de certains étudiants aux résultats obtenus à la suite de ce premier examen constitue l'élément déclencheur des allégations de harcèlement que formule Mme Étémé. Une rencontre de l'ensemble des étudiants à laquelle assiste la correctrice, à la demande de Mme Berthelot, est le premier incident invoqué à titre de conduite vexatoire de la part de certaines personnes inscrites au cours.

[20] Nous verrons que selon les prétentions syndicales, des représentants de l'UQAM ont ensuite été sourds aux plaintes de Mme Étémé concernant le traitement discriminatoire, en raison de sa race et de son sexe, dont elle soutient avoir été victime entre les mois de novembre 2018 et mars 2019.

[21] Précisons immédiatement que tant la chargée de cours Mme Berthelot que la plaignante, Mme Étémé, sont des femmes noires, la dernière s'identifiant elle-même comme une personne racisée.

LES ÉVÉNEMENTS

[22] Mme Étémé termine le 24 novembre 2018 la correction de l'examen de mi-session, le premier des trois examens sommatifs prévus au cours de la session. Elle réalise que les notes obtenues par les étudiants sont généralement très basses, malgré qu'elle ait refait l'exercice de correction à quelques reprises à partir du barème élaboré par la chargée de cours. Elle en informe Mme Berthelot qui lui mentionne avoir fait le même constat sur les copies d'examen qu'elle a elle-même corrigées. Toutes deux se désolent des notes obtenues et sont préoccupées par des réponses qui dénotent, chez certains étudiants, une forme de projection basée sur ce qui leur semble être des préjugés raciaux.

[23] La chargée de cours invite Mme Étémé à participer au prochain cours afin de remettre aux étudiants leurs copies d'examen annotées et présenter les commentaires généraux concernant la correction effectuée.

La rencontre de classe du 26 novembre 2018

[24] Madame Étémé se présente en classe alors que madame Berthelot, qui ne réalise pas immédiatement son arrivée, a un échange avec certains étudiants.

[25] La plaignante décrit l'atmosphère comme étant désagréable, voire toxique. Elle est frappée par le comportement de certains étudiants à l'égard de la chargée de cours et intervient même auprès de deux étudiantes qui discutaient fort entre elles afin qu'elles baissent le ton.

[26] Après avoir été présentée par madame Berthelot, la plaignante s'adresse aux étudiants pour expliquer les notes qui ont été données et leur donner quelques conseils en vue du prochain examen. Sa présentation suscite quelques remous parmi les participants, certains se plaignant d'un manque de cohérence de sa part et de la chargée de cours. Elle qualifie l'attitude générale de négative et certaines remarques d'arrogantes.

[27] Madame Berthelot informe les étudiants qu'ils peuvent communiquer avec madame Étémé s'ils ont besoin d'être éclairés sur un élément ou un commentaire écrit sur leur copie d'examen. Cette dernière quitte ensuite la salle.

[28] Admettant qu'il soit normal que des étudiants manifestent leur mécontentement, la plaignante mentionne lors de son témoignage que le climat de confrontation et d'hostilité qu'elle ressent lors de la rencontre « *a un je ne sais pas quoi de pas propre* ».

[29] Quelques heures après la rencontre, Madame Berthelot écrit à la plaignante pour la remercier de sa présentation et qualifie la rencontre d'éprouvante « *en raison des résultats* ». Elle l'invite à rencontrer les étudiants qui voudraient se faire expliquer les corrections de leur examen, mais explique que s'il s'agit « *de contester pour le plaisir* », elle leur demandera de motiver leur contestation.

[30] Le lendemain, madame Berthelot transmet à la plaignante un document comportant les consignes et la grille de correction pour un travail maison que les étudiants lui ont remis la veille. Elle invite Mme Étémé à « *être plus souple pour ce travail sans sacrifier à certaines exigences* » étant donné que « *les résultats du 1^{er} devoir n'ont pas été fameux* ».

[31] La chargée de cours indique dans son courriel avoir entendu un étudiant, la veille, suggérer aux autres de faire une action collective et ajoute que « *L'étudiant pense que les piètres résultats d'ensemble proviennent d'un problème de sévérité générale comme je suis de l'école française et que tu sembles aussi venir d'ailleurs ... Bref, le topo habituel et bien rodé* ».

Le courriel de l'étudiant SMP

[32] Quelques jours après la présentation qu'elle a faite en classe devant les étudiants du cours FEM300C, Mme Étémé reçoit un courriel de l'un d'eux, que nous désignerons par l'appellation SMP.

[33] L'étudiant lui mentionne tout d'abord qu'elle a probablement déjà reçu « *des dizaines de courriels de corrections de notes, de modifications et tout et tout* ». Affirmant qu'il ne serait pas pertinent de « *s'enfoncer ... dans ce genre de processus* » compte tenu de la

moyenne générale du groupe, il lui mentionne que selon lui le problème global en est de sévérité générale.

[34] Il mentionne le caractère arbitraire de donner, par exemple, 8 points sur 14 pour une « *explication insuffisante* » en réponse à une question d'examen alors que la correctrice aurait tout aussi bien pu attribuer une note de 3 sur 14.

[35] Se vantant d'avoir une « *cote Z* » de 4,1 et n'avoir jamais eu de note « *en bas de A-* », SMP explique qu'en sciences sociales, tout est toujours relatif et que « *dans le niveau de sévérité général qui est appliqué, les notes sont entre 80 et 100% ... plutôt que 40 et 60%* ». Il termine en affirmant que ce niveau de notation lui est essentiel pour avoir des bourses lui permettant de continuer à la maîtrise alors que dans d'autres domaines une note de « *B-* » serait suffisante.

[36] La plaignante trouve que l'étudiant est culotté, pour reprendre l'expression qu'elle emploie, de vouloir lui enseigner la façon de corriger un examen et comment attribuer des notes, alors qu'elle n'en est pas à son premier contrat de correction à l'UQAM.

[37] Mme Étémé est aussi indisposée par le fait que l'étudiant la tutoie. Elle lui demande de cesser de le faire dans la réponse qu'elle lui transmet quelques jours plus tard. Se disant disponible pour lui expliquer certains des éléments de sa correction qui pourraient n'avoir pas été compris, elle se défend d'avoir été arbitraire et lui mentionne avoir appliqué une grille de notation qui n'a pas empêché certains étudiants du groupe d'obtenir une note de 12 sur 14. Rappelant l'existence à l'UQAM d'un mécanisme de contestation de note, elle l'invite à ne communiquer avec elle que s'il désire obtenir des éclaircissements sur les aspects de la matière étudiée qu'il n'aurait pas compris.

[38] La plaignante fait ensuite suivre cet échange de courriels à Mme Berthelot, qualifiant de désobligeante la démarche de SMP. Cette dernière l'informe avoir été interpellée par cet étudiant à la suite du cours qu'elle avait donné le jour même et qu'en réponse à sa demande de « *rétroaction* » sur le premier examen, elle l'avait invité à d'abord rencontrer la correctrice.

[39] La chargée de cours demande ensuite à Mme Étémé comment se passe la correction du deuxième travail remis par les étudiants et l'informe qu'elle a entrepris d'évaluer la pile de copies qu'elle s'était gardée. Elle indique que les résultats sont « *un peu meilleurs* » que pour le premier examen, mais que beaucoup d'étudiants semblent ne pas avoir fait une lecture rigoureuse du texte de l'autrice Collins sur lequel porte le travail.

La rencontre avec l'étudiant SMP

[40] Le 4 décembre 2018, au lendemain de l'invitation formulée par Mme Berthelot, l'étudiant SMP croise la plaignante au département de sociologie, secteur où est situé le bureau de celle-ci, et demande à la rencontrer.

[41] Mme Étémé accepte de rencontrer l'étudiant, mais laisse ouverte la porte de son bureau durant l'entretien. Elle décrit la scène en expliquant que l'étudiant s'assoit, jambes écartées, en prenant beaucoup de place, une attitude qu'elle qualifie de dominante lors de son témoignage. Il tente, dit-elle, d'imposer le tutoiement, ce qu'elle refuse, et

entrepris de répéter les critiques sur la sévérité excessive de la correction qu'il a formulées dans son courriel de la semaine précédente.

[42] À l'occasion de son témoignage, la plaignante décrit dans les termes suivants une partie de l'échange :

[SMP] se remet à parler. « *C'est pas ça ici* » dit-il. Il revient sur le fait que j'ai été trop sévère parce que je viens d'ailleurs. Qu'à l'université ça se passe pas comme ça. Que les sciences humaines sont des sciences relatives et que lui-même est correcteur.

[43] La plaignante invite l'étudiant à revenir à la correction faite de son examen et lui demande d'identifier précisément les erreurs qui lui sont reprochées, en prenant l'exemple d'une question à laquelle il n'a pas répondu. L'étudiant évite de véritablement se livrer à l'exercice et entreprend plutôt de justifier ses réponses à l'examen en référant à la pensée de certains philosophes, bien qu'aucune référence de ce genre n'ait été faite dans sa copie.

[44] Mme Étémé l'avise qu'elle maintient la note qu'elle a attribuée à sa copie de l'examen et l'invite, en cas d'insatisfaction, à soumettre ses griefs à qui de droit.

[45] La plaignante dit que la rencontre l'a laissée tremblante avec le cœur qui cogne. Elle dit avoir aussi été insultée que SMP ait ainsi remis en question son intégrité professionnelle. Quant à la suggestion de l'étudiant que le niveau de sévérité de sa correction s'explique par le fait qu'elle soit « *étrangère* », la plaignante mentionne qu'il s'agit pour elle d'un glissement troublant. Elle précise dans son témoignage qu'après plus de 10 ans passés à l'UQAM, elle considère être une senior comparativement à SMP en ce qui regarde la culture académique de l'institution.

[46] Dès le lendemain, la plaignante transmet à Mme Berthelot un compte rendu de sa rencontre avec l'étudiant. Elle y décrit les reproches formulés par l'étudiant et qualifie l'exercice de procès d'intention. L'employeur soulève au stade de l'argumentation que Mme Étémé ne souffle pas mot, dans son compte rendu à la chargée de cours, de la mention faite par SMP du fait qu'elle soit étrangère. Cette omission serait à prendre en compte par le Tribunal dans l'appréciation de la crédibilité du témoignage de la plaignante quant à sa version de cet échange. Nous y reviendrons.

[47] Mme Étémé termine son courriel à Mme Berthelot en l'avisant avoir reçu une demande d'une autre étudiante pour une rencontre concernant la note reçue au premier examen, rencontre qu'elle souhaite plus agréable que celle tenue la veille. Elle demande enfin à la chargée de cours s'il ne faudrait pas qu'elle informe la direction de l'IREF « *juste en prévention* ».

[48] Dans sa réponse à ce courriel, Mme Berthelot l'avise qu'elle informera la direction du programme et demandera une rencontre, à laquelle elle voudrait que la correctrice assiste, pour discuter des résultats et des réactions de certains étudiants. Cette rencontre se tiendra le 13 décembre suivant.

[49] Entretemps, Mme Étémé et la chargée de cours finalisent chacune de leur côté la correction du travail maison remis par les étudiants le 26 novembre, qui est le deuxième outil d'évaluation normative de la session.

La correction du deuxième examen

[50] Le travail demandé aux étudiants porte sur le sujet des stéréotypes normatifs dont ont souffert et souffrent encore les femmes noires selon l'étude faite par l'autrice américaine Collins dans un chapitre de l'ouvrage qui sert d'outil de référence au cours. On leur demande tout d'abord de décrire ces différents archétypes puis, en référant à l'actualité contemporaine, d'expliquer par un exemple lequel de ces stéréotypes est le plus susceptible de restreindre encore aujourd'hui le droit à l'égalité des femmes noires.

[51] Mme Étémé reçoit le guide de correction de Mme Berthelot le 27 novembre et lui transmet les résultats de son analyse des travaux le 9 décembre. La plaignante qualifie l'exercice d'éprouvant et les notes de décevantes, bien que légèrement meilleures que lors de l'examen précédent. Trois des étudiants reçoivent cependant un résultat entre 15 et 30%.

[52] Ses griefs sont de deux ordres. Certains concernant la méthodologie utilisée par les étudiants, le niveau d'effort intellectuel insuffisant – par exemple un travail qui tient sur une unique page – ou le peu de rigueur de certains travaux. Ainsi, certains se limitent à mentionner l'un des trois stéréotypes discutés lors des cours de Mme Berthelot, mais aucun des nombreux autres analysés dans le texte de l'autrice Collins qu'ils devaient commenter. Parfois, les affirmations faites par les étudiants ne se retrouvent aucunement dans l'ouvrage qu'ils donnent comme référence.

[53] Peu d'efforts sont aussi faits dans le choix d'un fait divers d'actualité pour illustrer la persistance d'un stéréotype, la plupart des étudiants ayant choisi la scène médiatisée dans laquelle la joueuse Serena Williams brise sa raquette à l'occasion d'une dispute avec l'arbitre d'un match de tennis.

[54] Mais au-delà des reproches sur la qualité des travaux, la plaignante est surtout heurtée par la teneur des propos des étudiants. Elle y voit l'expression de préjugés racistes et sexistes et ne s'explique pas qu'on associe, par exemple, Michelle Obama à l'archétype de la femme noire castratrice qui a sa carrière comme seule ambition. Elle s'étonne aussi et s'insurge contre la comparaison faite entre Serena Williams et *Jezabel*, l'un des stéréotypes décrits par Collins comme étant, du point de vue des hommes blancs, un symbole genré et racisé de la sexualité féminine déviante.

[55] Mme Étémé témoigne avoir été troublée par les propos de plusieurs étudiants. La lecture d'affirmations qu'elle juge misogynes et racistes lui est d'autant plus difficile qu'elle-même est racisée.

[56] Mme Berthelot constate les mêmes choses dans les copies de travaux dont elle s'était réservée la correction et juge que les résultats démontrent un faible niveau de connaissance du groupe d'étudiants.

La rencontre avec l'IREF le 13 décembre 2018

[57] C'est le 4 décembre 2018, peu après avoir reçu le compte rendu de Mme Étémé sur la rencontre avec l'étudiant SMP, que Mme Berthelot demande à rencontrer Mme Chagnon, la directrice de l'IREF, en compagnie de la plaignante. Trois préoccupations sont formulées par la chargée de cours pour la tenue de cette réunion, à savoir les résultats assez faibles aux examens de la session en cours, les réactions de certains étudiants et une discussion concernant les préalables requis des étudiants à l'inscription au cours FEM300C. La chargée de cours est d'avis que « *le contenu sensible [du cours] dans le contexte structurel actuel* » justifie qu'on remette en question qu'il soit offert à toute la communauté universitaire plutôt qu'aux seules personnes déjà engagées dans un cursus en études féministes.

[58] Le 11 décembre, alors que la date de la rencontre n'est pas encore définitivement arrêtée, Mme Berthelot presse Mme Chagnon de la tenir rapidement en alléguant des « *révélations qui m'ont été faites hier, par une étudiante qui voulait, avec d'autres, poser un geste regrettable et mal intentionné* ».

[59] C'est finalement le 13 décembre que la rencontre se tient. Y participent, outre Mesdames Berthelot et Étémé, trois représentantes de l'IREF à savoir la directrice Chagnon, Mme St-Gelais, la directrice du Comité du programme, et Mme Van Der Klei, la coordonnatrice du volet académique de l'Institut. Aucune représentante de la direction de la Faculté, la doyenne Lafond ou la vice-doyenne Marquis, n'ont été conviées à la rencontre.

[60] Deux versions du déroulement de cette rencontre ont été présentées au cours des audiences. Malgré l'existence de divergences entre la description offerte au cours du témoignage de Mme Étémé et celle donnée par Mme Chagnon, le Tribunal retient ce qui suit sur la nature des propos échangés lors de la rencontre.

[61] Mme Berthelot présente les difficultés rencontrées avec le groupe d'étudiants inscrit au cours. Elles sont de plusieurs ordres. La première tient à la faiblesse générale du groupe inscrit à cette session, laquelle serait notamment tributaire du fait qu'aucun préalable particulier n'est exigé pour s'y inscrire. Il est donc difficile, de l'avis de la chargée de cours, d'aborder des questions sensibles et pointues comme celles prévues au syllabus du cours. Sur cette question, le désaccord est manifeste entre la chargée de cours et les représentantes de l'IREF pour qui ce cours doit en rester un d'initiation, même si ce faisant les personnes qui s'y inscrivent n'ont évidemment pas nécessairement de grandes connaissances préalables sur les enjeux féministes.

[62] La deuxième difficulté soulevée par Mme Berthelot concerne l'attitude de plusieurs étudiants durant les cours, la chargée de cours faisant état de problèmes d'attitude rencontrés tout au long de la session avec le groupe. Elle soulignera le manque de respect envers elle de plusieurs étudiants et des paroles inadéquates prononcées à son égard. Les événements survenus lors de la présentation en classe par Mme Étémé des résultats du premier examen sont aussi relatés aux représentantes de l'IREF.

[63] Sur cette question précise, un échange tendu survient entre Mme Berthelot et Mme Van Der Klei concernant la présence en classe de Mme Étémé, le 26 novembre précédent, pour y présenter les résultats de sa correction du premier examen. Pour la coordonnatrice de l'IREF, il est inconcevable que la chargée de cours ait ainsi mis à risque Mme Étémé alors qu'il est de la seule responsabilité de la personne qui enseigne la matière de donner et d'expliquer les notes accordées lors d'examens et travaux. Cet échange met Mme Étémé mal à l'aise. Elle comprend mal, témoignera-t-elle plus tard, que l'on fasse le procès de la chargée de cours en sa présence.

[64] Le troisième ordre de problèmes présenté concerne les travaux remis par les étudiants qui sont truffés de propos qualifiés de discriminatoires. Mme Chagnon mentionne dans son témoignage ne pas avoir de souvenir précis d'exemples de propos discutables qu'aurait donnés Mme Étémé lors de la rencontre, mais reconnaît que le cas d'un étudiant en particulier lui a été mentionné et que des passages de copies d'examen ont été lus. Mme Étémé les informe que les copies d'examen corrigées sont toutes disponibles dans les locaux de l'IREF.

[65] Mme Chagnon témoigne qu'elle et ses deux collègues sont sous le choc après la présentation faite des problèmes rencontrés par la chargée de cours et la correctrice. Elle explique avoir été bouleversée par le fait que des personnes racisées – parlant de Mme Berthelot et de Mme Étémé – aient eu à subir de telles violences, des comportements et des attitudes qu'elles jugent inacceptables.

[66] La question des exigences préalables à l'inscription au cours FEM300C est discutée. En raison de la matière couverte par le cours, Mme Berthelot est d'opinion qu'il ne devrait pas être offert à des personnes n'ayant pas déjà suivi de cours ou n'étant pas déjà engagées dans un programme en études féministes. La forte proportion « *d'étudiants libres* » pourrait expliquer la faiblesse du cours.

[67] Les représentantes de l'IREF indiquent être sensibles aux problèmes que peut vivre l'enseignante en classe, mais se déclarent cependant impuissantes, à intervenir auprès du groupe sur des questions de cette nature.

[68] La tenue, après la fin du cours, d'un forum d'échange entre étudiants et professeurs est évoquée. Mme Berthelot et la plaignante se disent volontiers disposées à y participer. Selon Mme Chagnon, l'idée d'une telle rencontre de tout le groupe d'étudiants a cependant ensuite été écartée puisque la session était pratiquement terminée.

[69] Les représentantes de l'IREF expriment comme principale préoccupation, de témoigner Mme Chagnon, d'assurer la sécurité de Mme Berthelot et éviter qu'elle ne soit à nouveau victime de violence verbale comme celle que la chargée de cours a décrite. Le dernier cours de la session ayant déjà été donné, il ne restait que la supervision de l'examen final, lequel doit se faire en classe. On veut éviter que la chargée de cours soit en contact avec les étudiants et, pour ce faire, il est proposé qu'une autre personne supervise la tenue de l'examen, ce qu'accepte Mme Berthelot.

[70] Mme Chagnon lui propose aussi de lui faire suivre un modèle courriel qu'elle utilise auprès de ses propres étudiants et qui porte sur le processus applicable dans l'hypothèse où plusieurs demandes de révision de notes étaient formulées.

[71] Il est aussi demandé à Mme Étémé si elle souhaite que la correction du dernier examen soit faite par quelqu'un d'autre. Celle-ci décline l'offre, préférant respecter son contrat.

[72] En réponse aux questions de Mme Étémé sur les gestes qui devraient être posés auprès de certains étudiants en réaction aux événements qui leur sont rapportés, les représentantes de l'IREF réitèrent qu'il n'appartient pas à l'Institut d'imposer des sanctions, n'ayant aucun rapport d'autorité avec les personnes inscrites à ses cours. Alors que la plaignante les questionne sur les raisons de cette réticence à intervenir auprès des étudiants, on lui répond que les personnes qui enseignent à l'IREF ne sont pas à l'aise avec l'idée d'un rapport autoritaire envers les étudiants.

[73] Citant l'exemple d'une situation similaire survenue entre une étudiante et la professeure d'un autre cours, « *Féminismes et Islam* », elles indiquent la réticence qu'avaient alors eue les professeurs de l'Institut à une éventuelle prise de position contre les propos de l'étudiante.

[74] À la fin de la rencontre, on invite Mesdames Étémé et Berthelot, si elles le désirent, à porter plainte au Bureau d'information et de prévention en matière de harcèlement, le **BIPH**. Cet organisme de l'UQAM, indépendant des autres composantes de l'Université, a notamment pour mission d'appliquer les politiques dont s'est dotée l'institution pour promouvoir le respect des personnes ainsi que de prévenir et combattre le sexisme et le harcèlement³. On les assure du soutien de l'IREF si elles entreprennent une telle démarche.

[75] L'une et l'autre ne désirent pas à ce stade entreprendre un processus de plaintes. La plaignante expliquera plus tard dans son témoignage, avoir écarté cette proposition d'aller au BIPH étant plutôt d'avis que le problème dépassait sa seule personne et que la situation aurait commandé une intervention institutionnelle qui ne semblait pas cadrer avec la vision qu'ont les responsables de l'IREF des pouvoirs de l'Institut.

[76] Dans son témoignage, Mme Chagnon qualifie cette rencontre de cordiale et suggère qu'elle a été conduite avec empathie. Elle souligne avoir reçu le lendemain un courriel de remerciement de Mme Berthelot.

[77] Mme Étémé est plutôt d'avis qu'elle n'a pas vraiment été écoutée. Sauf les mesures d'atténuation proposées pour éviter de nouveaux contacts avec les étudiants, elle soutient que rien de concret n'a été envisagé en réaction à ce qu'elle considère être des propos racistes et des comportements inacceptables.

³ Il s'agit notamment de la [Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel](#) et de la [Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement](#).

La correction du troisième examen

[78] L'examen final s'est fait en classe, sous la supervision d'une personne désignée par l'IREF et les copies sont mises à la disposition de Mme Berthelot et de Mme Étémé le 17 décembre 2018. Il est convenu que cette dernière corrigera l'entièreté des copies des étudiants à partir de la grille de correction fournie par la chargée de cours.

[79] L'examen comporte trois questions. L'une demande de commenter une citation de l'autrice Collins sur le stéréotype de la « *nounou* » représentant, selon la lecture féministe noire, « *ce que les blanc.he.s attendent d'une femme noire* ». La deuxième appelle l'étudiant à décrire les « *cinq piliers de l'épistémologie afroféministe* », une notion abordée dans le cadre du cours, alors que la dernière les invite à commenter l'utilisation du « *stéréotype de la Jézabel* » largement véhiculé, selon l'autrice Collins, dans la musique populaire noire.

[80] Si la chose est possible, la lecture des réponses données par les étudiants est encore plus éprouvante pour la plaignante que lors des exercices précédents. Elle est bouleversée par ce qu'elle lit.

[81] Le hasard a voulu que la première copie qu'elle examine soit celle de l'étudiant SMP. Ce qu'elle y lit la stupéfie.

[82] L'étudiant farcit littéralement son texte de qualificatifs animaliers, en particulier canins, pour illustrer son propos. À propos d'*Aunt Jemima*, qui selon Collins est le stéréotype de la femme noire serviable et soumise, il mentionnera qu'elle « *fait partie de la famille, comme le chien* ». S'agissant de la figure mythique de la *nanou*, qui n'existe pas vraiment, mais est uniquement fantasmée par la majorité blanche, il affirme « *Comme le chien du domicile auquel est parfois comparée la nanou, les afro-américaines peuvent mordre et refuser ce rôle* ». Il ajoute que si elles ne sont pas dociles, on dira qu'elles « *sont féroces, enragées* ».

[83] La réponse donnée par SMP à la dernière question de l'examen laisse Mme Étémé dans tous ses états. Dans une réflexion qui se veut savante, mais dont le ton est condescendant, il commente les conséquences de l'enseignement du féminisme noir à l'université. L'étudiant dira d'abord que cette intégration « *peut lui faire perdre ses crocs* », parlant de ce courant de pensée.

[84] En revanche, dira-t-il, le fait que la pensée féministe noire puisse être enseignée à l'université « *intègre de facto des femmes noires dans l'académie* » et que « *si des chargés de cours sont intégrés dans l'Académie elles pourront éventuellement changer la direction des universités et favoriser la recherche de jeunes femmes noires sur leur condition* ».

[85] Sur un registre encore plus personnel, s'adressant manifestement à Mme Étémé qui est la correctrice de l'examen, l'étudiant ajoute ce qui suit :

Par exemple, la correctrice du cours, intelligente et articulée, a un grand avenir devant elle*. Lorsqu'elle sera intégrée à l'université comme professeure titulaire, elle pourra donner des heures de contrat et des bourses de recherche pour que de jeunes féministes noires affinent les réflexions et l'épistémologie afroféministe.

[86] L'astérisque (*) dans cet extrait du texte de l'étudiant réfère à la note de bas de page suivante, reproduite telle quelle, sur sa copie d'examen : « *Aller je me rattrappe (sic) encore désolé pour l'autre fois ...* ».

[87] La plaignante dit avoir été choquée par les propos de SMP et s'en confie dans un courriel transmis à Mme Berthelot le 3 janvier 2019 que celle-ci fera ensuite suivre à mesdames Van Der Klei et St-Gelais de l'IREF. Elle demande que l'étudiant soit rencontré et sanctionné.

[88] Alors que Mme Étémé ne reçoit pas de réaction des deux représentantes de l'IREF, Mme Berthelot lui répond être désolée de la situation et approuve l'idée d'une sanction. Elle lui mentionne cependant qu'en raison d'une urgence, elle ne sera disponible « *ni mentalement, ni temporellement, ni émotionnellement pour tout ce qui concerne le suivi du cours* », et ce, jusqu'à la mi-février. Elle lui annonce également avoir décidé de ne pas s'occuper des demandes de révision que les étudiants pourraient faire après avoir reçu leurs notes le 7 janvier, puis récupéré leurs copies d'examen à la fin du même mois.

[89] Le 6 janvier 2019, Mme Berthelot transmet un message à Mme St-Gelais exprimant son accord avec la suggestion d'une sanction envers SMP. Il ne semble pas y avoir eu de réponse à ce courriel.

[90] Ce même jour, en fin de soirée, la plaignante avise Mme Berthelot qu'elle vient de terminer la correction des derniers examens et lui transmet les résultats. Cet exercice, qui s'est poursuivi après la lecture de la copie de SMP, a profondément bouleversé Mme Étémé.

[91] Elle témoigne avoir beaucoup pleuré en prenant connaissance des commentaires des étudiants. Elle constate qu'il y a encore beaucoup de projections, de jugements de valeur et d'affirmations qui constituent autant, selon elle, de comportements hostiles et racistes.

[92] La correctrice est aussi émue de constater que certains étudiants indiquent dans leur copie d'examen, se désoler du climat dans lequel Mme Berthelot a dû donner le cours, affirment ne pas s'être sentis parfois en sécurité ou encore se blâment de leur silence et du fait de ne pas être intervenus en classe.

La rencontre avec Mme Gagnon le 7 janvier 2019

[93] Mme Étémé se présente dans les locaux de l'IREF pour y déposer les copies corrigées et annotées du dernier examen, comme il en avait été convenu. Elle y croise Mme Gagnon.

[94] Le déroulement de cette rencontre est, là encore, perçu différemment selon qu'il est rapporté par la plaignante ou la directrice de l'IREF dans leurs témoignages respectifs. Mme Étémé affirme que Mme Chagnon lui a mentionné avoir pris connaissance du courriel du 3 janvier dans lequel la plaignante demande que des sanctions soient prises contre SMP et qu'elle avait fait suivre à Mesdames St-Gelais et Van Der Klei. La directrice témoigne ne pas avoir souvenir d'avoir vu ce courriel, tout en admettant en avoir entendu parler par la dernière.

[95] Une chose est certaine, Mme Étémé se plaint expressément du comportement de SMP, ce qu'admet Mme Chagnon. La plaignante témoigne avoir aussi indiqué que d'autres copies d'examen parmi celles qu'elle vient de déposer au bureau de l'IREF posent problème. Elle évoque aussi devant la directrice le comportement d'étudiants pendant les cours.

[96] Mme Chagnon explique de nouveau à la plaignante que l'IREF n'a aucune autorité sur les étudiants en regard de leur comportement et ne peut imposer de mesure disciplinaire. Elle suggère à Mme Étémé de plutôt s'adresser au BIPH qui a un plus grand pouvoir d'intervention, son enquête pouvant même mener à l'imposition de sanction par un comité disciplinaire. Elle lui recommande également de saisir son syndicat du problème si elle le désire et affirme que, peu importe le choix que la plaignante fera, elle pourra compter sur l'aide de l'IREF.

[97] Mme Étémé dira être ressortie insatisfaite de cette rencontre puisqu'elle a la nette impression qu'en la référant au BIPH, on la considère comme une étudiante plutôt que de reconnaître son statut d'employée syndiquée. Elle comprend du refus d'agir de l'IREF et de son insistance à invoquer un recours au BIPH que le problème qu'elle soulève est perçu par la direction de l'Institut comme un litige entre étudiants.

[98] Le lendemain, Mme Chagnon transmet à Mme Étémé, comme convenu la veille, les coordonnées de Mme Maude Rousseau, la directrice du BIPH, de même qu'un hyperlien pointant sur le site Web du SÉTUE, le syndicat qui représente la plaignante. Elle lui mentionne à nouveau que « *l'IREF n'a pas de pouvoir disciplinaire à l'égard des étudiants et étudiantes* » tout en lui indiquant « *Mais nous serons heureuses de t'accompagner dans tes démarches* ». Une copie de ce courriel est aussi transmise à Mme Berthelot ainsi qu'à Mesdames St-Gelais et Van Der Klei.

[99] Mme Chagnon n'informe pas ses supérieures, la doyenne Lafond ou la vice-doyenne Marquis, de la situation rapportée par Mme Étémé. Reconnaisant à l'audience qu'elle aurait dû le faire à l'époque, elle explique ce fait par un réflexe qu'elle a eu à l'époque, comme employée syndiquée, de ne pas signaler le problème à l'employeur, précisant qu'elle réagirait autrement maintenant.

[100] Mme Étémé ne donne pas immédiatement suite aux suggestions de Mme Chagnon.

L'intervention de M. Otero

[101] Mme Étémé, outre qu'elle est auxiliaire d'enseignement pour le cours FEM330C à la session d'automne 2018, est aussi étudiante au doctorat en sociologie. Insatisfaite de la réaction de l'IREF, elle décide d'exposer son problème au directeur du Département de sociologie, M. Marcelo Otero. Elle le rencontre à cet effet le 8 janvier 2019.

[102] Comme l'étudiant SMP est inscrit à des cours relevant du département dont est responsable M. Otero, ce dernier avise la plaignante prendre très au sérieux ses allégations. Le département, lui dit-il, a une politique de tolérance zéro face aux conduites sexistes et racistes. Il l'informe qu'il prendra les mesures appropriées au moindre

signalement par Mme Étémé d'un sentiment d'insécurité face à l'étudiant et qu'il entend communiquer avec Mme Lafond, la doyenne de la Faculté, pour lui faire part de la situation.

[103] À la demande de M. Otero, la plaignante lui transmet le nom de l'étudiant de même que celui de la chargée de cours et fait suivre l'échange de courriels qu'elle a eu avec lui quelques semaines auparavant. Elle précise pouvoir au besoin lui donner une copie des copies d'examen de SMP et souhaite que ce dernier soit rencontré.

[104] Peu après cette rencontre, M. Otero entreprend deux démarches.

[105] La première est de s'informer de la situation auprès d'une professeure du département, aussi membre de l'IREF, qui rapportera sa conversation à la directrice Gagnon. Cette dernière écrira à M. Otello pour lui mentionner le soutien que l'Institut est prêt à offrir à la plaignante ainsi qu'à la chargée de cours si ces dernières décident de porter plainte au BIPH en rapport avec les « *comportements problématiques* » de certains étudiants envers elles et que des mesures ont été prises afin d'éviter qu'elles ne soient en contact avec eux pour l'examen final de la session. Elle réitère que la direction de l'IREF ne croit pas avoir de « *pouvoir de sanction disciplinaire* » à l'égard des étudiants.

[106] L'autre démarche de M. Otero se fait auprès de la doyenne Lafond qui, informée de l'existence d'un problème, lui dit avoir l'intention de rencontrer Mme Étémé prochainement.

La rencontre avec Mme Van Der Klei

[107] Le 11 janvier 2019, Mme Étémé se présente dans les locaux de l'IREF pour numériser des copies d'examen. Elle y croise Mme Van Der Klei, la coordonnatrice du volet académique de l'Institut. La plaignante témoigne qu'à cette occasion la représentante de l'IREF se livre à une charge contre Mme Berthelot à qui elle reproche de ne pas bien faire son travail et lui indique que des étudiants se seraient plaints que la notation transmise par la chargée de cours était en pourcentage plutôt qu'en lettre comme le veut la norme. Elle ajoute comme récrimination additionnelle que Mme Berthelot a signifié ne plus pouvoir être jointe.

[108] Le comportement de SMP étant de nouveau évoqué, Mme Van Der Klei réitère qu'il s'agit selon elle d'un conflit entre étudiants, invite la plaignante à référer au BIPH et suggère qu'elle pourrait, pour ce faire, être accompagnée d'une étudiante de l'IREF.

La rencontre avec la doyenne Lafond

[109] Comme pour d'autres événements, les versions divergent relativement aux propos échangés à l'occasion de cette rencontre qui survient le 15 janvier 2019. Les témoignages sur cet échange, ceux de Mme Lafond et de Mme Étémé, ont été livrés devant le Tribunal près de 40 mois après qu'il ait eu lieu. Il n'est donc pas surprenant que les souvenirs de l'une et l'autre des protagonistes ne soient pas exactement les mêmes. Malgré les divergences et nuances exprimées, le Tribunal retient ce qui suit de l'événement.

[110] Avant que Mme Lafond ne soit interpellée par M. Otero, elle n'avait jamais été informée de quelque problème que ce soit en regard du cours FEM300C donné à la session d'automne. À la suite de son appel, et avant de rencontrer Mme Étémé, la doyenne communique avec Mme Chagnon qui lui fait alors part de différents problèmes en relation avec la correction d'examens, dont le fait que les notes attribuées aux étudiants sont catastrophiques, la moyenne étant inférieure à 50%, et que la « *disparition* » de la chargée de cours, qui ne pouvait plus être jointe, s'ajoutait au problème.

[111] Mme Chagnon lui aurait aussi évoqué la possible présence de « *propos racistes* » dans certains travaux d'étudiants.

[112] Lorsqu'elle rencontre la plaignante, le 15 janvier, elle s'étonne elle aussi que cette dernière ait été conviée par la chargée de cours à venir expliquer en classe les corrections d'examens. Elle retient de la version donnée par Mme Étémé que sa présentation a suscité beaucoup de mécontentement parmi les étudiants et qu'il existait par ailleurs un climat tendu entre la chargée de cours et les personnes inscrites à son cours.

[113] Elle explique ensuite que la plaignante a mentionné la présence de commentaires racistes dans certaines copies d'examen et qu'il a été entendu qu'elle lui transmettrait ces copies pour les porter à son attention.

[114] Mme Lafond mentionne avoir surtout retenu le problème de tension évoqué par Mme Étémé et n'a pas souvenir que cette dernière ait mentionné se sentir particulièrement « *atteinte* » par les propos racistes contenus dans les travaux étudiants. La rencontre se termine par la déclaration de la doyenne qu'elle ferait « *le suivi du dossier* ».

[115] La plaignante soutient de son côté qu'au cours de sa rencontre avec la doyenne, celle-ci se montre empathique et a déclaré inacceptable le fait de ne pas avoir été informée plus tôt de la situation. Elle assure la plaignante que SMP sera rencontré, qu'il en sera de même dans le cas d'autres étudiants et que des mesures seraient prises. Mme Lafond assure la plaignante, selon le témoignage de celle-ci, qu'elle sera tenue informée des démarches qui suivront.

[116] Quelques jours après cette rencontre, soit le 21 janvier 2019, Mme Étémé transmet à la doyenne un courriel d'une vingtaine de pages dans lequel elle résume les événements des dernières semaines, reproduit le texte de certains courriels échangés entre elle et la direction de l'IREF, la chargée de cours Berthelot et l'étudiant SMP, le tout accompagné de plusieurs copies de travaux et examens d'étudiants, soit une centaine de pages au total.

[117] Elle ne recevra aucun accusé de réception de ce courriel de la part de Mme Lafond ni n'aura d'autre communication ou contact avec elle après cette rencontre.

Le « suivi » du dossier

[118] En ce qui concerne les allégations de commentaires racistes qu'a soulevées Mme Étémé et dont elle donne des exemples dans les documents transmis à Mme Lafond,

cette dernière témoigne qu'effectivement certaines des copies d'examen comportaient des propos racistes qui ne visaient cependant pas une personne précise selon elle.

[119] La doyenne est d'opinion qu'il appartient normalement à l'IREF et à la chargée de cours de contrer ces idées ou l'utilisation de termes inadéquats auprès de leurs auteurs et « recadrer » les propos, le cours FEM300C ayant entre autres pour but de contrer ce discours-là. Elle constate que Mme Étémé l'a fait dans ses commentaires dans le cadre de sa correction.

[120] Il était aussi de la responsabilité de la chargée de cours Berthelot, selon elle, de rencontrer le cas échéant un étudiant qui tient des propos inacceptables, disant se souvenir sans autre précision que dans le cas d'un étudiant en particulier, il fallait « *lui remontrer le chemin* ».

[121] Jamais, dit-elle, n'a-t-elle perçu que Mme Étémé était affectée ou se sentait personnellement concernée par les propos inadéquats de certains étudiants auquel cas elle lui aurait recommandé de porter plainte au BIPH.

[122] Pour cette raison, puisque le cours FEM300C était terminé et qu'il en était ainsi du contrat de correction de la plaignante, aucun suivi auprès de cette dernière n'a été ni n'avait à être fait.

[123] Confrontée à l'un des courriels transmis par Mme Étémé dans lequel elle se plaignait à Mme Berthelot de l'utilisation par SMP de termes animaliers pour caractériser les africaines-américaines et les féministes noires, la doyenne Lafond estime qu'il ne lui aurait pas appartenu d'intervenir, en sa qualité de doyenne. Reconnaissant que la chargée de cours aurait pu « recadrer » l'étudiant et qu'elle ne cautionne pas les propos de ce dernier, elle les qualifie simplement « *d'opinion* ».

[124] Elle fait, dit-elle, la distinction entre les responsabilités académiques, celles des professeurs et des directions de programme qui peuvent avoir à recadrer des propos erronés, et celle du BIPH qui peut initier une intervention disciplinaire sur réception d'une plainte concernant des gestes ou propos harcelants. De plus, répète-t-elle, jamais elle n'a senti que la situation vécue par Mme Étémé ne nécessitait une telle intervention et ajoute que celle-ci n'a pas expressément mentionné avoir été victime de harcèlement psychologique ou de racisme.

[125] Cependant, peu de temps après sa rencontre avec la plaignante, la doyenne reproche à la directrice Chagnon ne pas l'avoir plus tôt informée de la situation vécue par Mme Étémé. Au cours de cette rencontre tenue le 29 janvier 2019, dont Mme Lafond dit cependant ne pas en garder le souvenir, Mme Chagnon témoigne avoir été informée par la doyenne que la Faculté prenait en main la suite du dossier. Elle en a de toute façon plein les bras, témoignera-t-elle, avec le problème des notes attribuées aux personnes du cours FEM300C.

La révision des notes

[126] Après sa rencontre avec Mme Étémé, la doyenne Lafond confie à sa collègue Marquis, vice-doyenne aux études de la même faculté, le soin de s'occuper du dossier et lui transférera ensuite le document transmis par la plaignante le 21 janvier 2019.

[127] Toutes deux sont particulièrement préoccupées par l'important taux d'échec, plus de 50%, qui s'annonce pour le cours FEM300C. Elles s'interrogent sur l'origine du problème. L'enseignement donné était-il adapté à la matière visée par le cours? S'agissait-il d'un problème lié aux consignes données aux étudiants pour les examens, ou encore aux critères utilisés pour évaluer leur connaissance de la matière? Les examens étaient-ils en lien avec le contenu de la matière? Autant de questions qui méritaient d'être examinées.

[128] À cela s'ajoute un problème additionnel concernant les notes inscrites dans le système de l'Université. L'entrée des données est normalement effectuée au moyen d'un bordereau sur lequel sont consignées les notes attribuées à chaque étudiant. Il s'avère qu'elles n'ont pas été inscrites par la chargée de cours Berthelot selon les règles applicables. Comme le système ne permet pas qu'une autre personne inscrive les résultats, l'affichage et la transmission des notes sont bloqués.

[129] Cela a, entre autres, comme conséquence que nombre d'étudiants ne peuvent s'inscrire à d'autres cours à l'UQAM pour une session suivante, ou même dans une autre université, puisque les résultats de leur dernière session ne sont pas complets.

[130] Le 16 janvier, une assistante administrative de la Faculté des sciences humaines contacte par courriel la chargée de cours Berthelot pour l'aviser que le bordereau des notes a été refusé par le Registrariat. Elle lui transmet une copie du bordereau et lui demande de l'annoter à la main, de faire la conversion des notes pondérées en notes littérales et de lui retourner le tout le plus rapidement possible.

[131] Devant l'absence de réponse à ce courriel, Mme Van Der Klei tente à son tour de contacter Mme Berthelot. Elle prend de ses nouvelles par courriel et lui demande de « *terminer [son] contrat de travail* » en entrant dans le logiciel approprié les notes littérales comprises entre A+ et E, cette dernière signifiant l'échec du cours. Par courtoisie, elle lui transmet la grille permettant de traduire en lettre une note pondérée chiffrée.

[132] Elle lui indique que les séances de consultation par les étudiants de leurs travaux et copies d'examen débutent le 21 janvier et la presse donc de fournir rapidement les informations demandées.

[133] La réponse surviendra le 21 janvier même. Mme Berthelot l'avise que « *Tout est correct et maintenant envoyé à qui de droit* » et qu'elle estime que son contrat est terminé depuis le 21 décembre précédent, date de son dernier paiement par l'Université. Elle indique ensuite à Mme Van Der Klei ne plus vouloir être contactée pour le cours et que « *tout ce qui pourrait arriver (révision de notes, etc.) ne relève plus de mes prérogatives* ». Elle précise ne plus être sous contrat et que « *la session de l'automne 2018 ayant été très difficile, je préférerais rester en dehors de tout cela* ».

[134] Compte tenu du taux d'échec élevé, des discussions ont toujours cours entre l'IREF et la direction de la Faculté afin qu'une solution soit trouvée à cette situation jugée inusitée. Il est finalement décidé que la situation exceptionnelle nécessitait qu'un moyen tout aussi exceptionnel soit retenu, celui de procéder à une révision d'ensemble de la correction des examens et travaux. L'une des avenues explorées par l'IREF pour mener à bien cette nouvelle correction aura, nous le verrons, un impact sur la plaignante.

La révision des travaux et examens

[135] Alors qu'elle est sans nouvelles des suites de sa rencontre avec la doyenne Lafond, la plaignante est informée par deux collègues étudiantes en sociologie, au début du mois de février, qu'une offre de correction de travaux du cours FEM300C leur a été faite, par l'IREF. Outrée qu'on propose à d'autres correctrices membres du SÉTUE un mandat qui concerne le contrat de correction qui lui avait été attribué, elle leur demande d'aviser les responsables syndicaux de cette situation, ce qu'elles feront, et rapporte cette situation à M. Otero.

[136] Le 13 février 2019, la vice-doyenne Marquis avise Mme Chagnon, qui avait initialement proposé le nom des deux étudiantes, qu'elles avaient porté plainte au SÉTUE. L'information proviendrait de Mme Lafond qui elle-même la tiendrait de M. Otero. De toute façon, écrit Mme Marquis, la convention avec le syndicat exigerait pour un tel contrat qui excède 20 heures de travail qu'il soit affiché et non accordé de gré à gré.

[137] Mme Marquis indique à Mme Chagnon que la doyenne Lafond demande plutôt qu'une personne chargée de cours soit trouvée pour effectuer ce travail, étant donné entre autres « *que le SÉTUE nous a à l'œil dans ce dossier* ».

[138] Une chargée de cours, Mme Beauvais, se voit ensuite offrir le mandat. Elle est dans un premier temps réticente puisqu'elle comprend qu'on lui demande de réviser la correction de travaux déjà faite, ce avec quoi elle n'est pas à l'aise. Elle accepte finalement, à la mi-février, sensible à la situation vécue par des étudiantes à qui elle enseigne dans un autre cours, lesquelles se désespèrent de ne pouvoir obtenir leurs notes pour la session d'automne du cours FEM300C.

[139] Mme Beauvais pose comme condition de pouvoir, à partir des problèmes présentés aux étudiants dans les examens et travaux, élaborer elle-même sa grille de correction avec la difficulté de ne pouvoir se fier qu'à la lecture de l'ouvrage de l'autrice Collins et donc sans savoir ce qui avait été présenté durant les cours donnés par Mme Berthelot. Elle débute le travail le 22 février 2019.

[140] Qualifiant l'examen de « *difficile* » pour un cours d'introduction, elle témoigne cependant ne pas avoir prêté attention ni aux grilles d'examen préparées par Mme Berthelot ni à l'application qui en a été faite par Mme Étémé. Elle a préféré, dit-elle, se doter de « *nouvelles clés* » pour évaluer le niveau de connaissance des étudiants. Son exercice s'est traduit par l'attribution de notes, généralement supérieures à celles accordées initialement aux étudiants. Les résultats ont ensuite été transmis à Mme Marquis et les notes de session ont ensuite été inscrites aux dossiers des personnes inscrites au cours.

[141] Appelée par le procureur patronal à commenter la présence, dans les copies des étudiants, de commentaires racistes ou discriminatoires à l'endroit de Mme Étémé, Mme Beauvais dit se souvenir de certains cas de « *formulations problématiques* » sans pouvoir conclure s'il s'agissait de difficulté de compréhension, de formulation, de jugement de valeur ou d'un reflet de fermeture et de résistance. Bien qu'elle ait aussi eu l'impression de voir des allusions personnelles, elle n'avait pas, dit-elle, « *les clés pour comprendre* » ce dont il était question.

[142] Mme Beauvais, dont les charges de cours qu'elle dispense, en travail social et en études féministes, s'intéressent aux questions de sexe, de genre et de sexualité, témoigne avoir déjà vu des travaux d'étudiants bourrés de sexisme et de misogynie, voire de propos racistes, plus rarement de commentaires violents. Le type d'intervention qui devra être faite en réaction à ces propos variera selon leur nature, soulignant à nouveau la difficulté de départager ce qui peut n'être qu'une incompréhension de l'expression d'un jugement de valeur à déconstruire.

Plaintes à l'Ombudsman

[143] Quelques jours avant que Mme Beauvais n'entreprenne son exercice de correction, Mme Étémé apprend par une collègue étudiante que les membres d'un compte Facebook réservé aux personnes inscrites au certificat en études féministes ont discuté, à la fin du mois de janvier 2019, de l'opportunité de demander l'intervention de l'Ombudsman de l'Université.

[144] On fait suivre à la plaignante une capture d'écran d'un message adressé par une étudiante à l'attention des personnes inscrites au cours FEM300C. Le message est daté du 21 janvier 2019, l'une des deux journées au cours desquelles les étudiants peuvent venir à l'IREF consulter leur copie du travail maison de mi-session et de l'examen final et prendre connaissance de commentaires de la correctrice.

[145] L'étudiante affirme effectuer sa démarche à la suite d'une rencontre tenue le même jour entre des étudiants du cours et Mme Chagnon. Celle-ci leur aurait dit que la moyenne du cours s'établissait à 61%, et que près de la moitié de la classe se trouvait en situation d'échec. Selon ce que rapporte l'étudiante dans son courriel, la directrice de l'IREF les aurait avisés que l'Institut faisait tout son possible pour trouver une solution et qu'elle leur suggérerait de communiquer avec l'Ombudsman de l'Université, Mme Binette, « *pour partager l'expérience que nous avons vécue dans ce cours* ». Elle aurait aussi affirmé que plus nombreux ils seraient à s'adresser à cette instance pour trouver une solution, plus cela aurait d'impact.

[146] Mme Chagnon nie dans son témoignage avoir formulé une telle suggestion. Elle reconnaît avoir rencontré des étudiants le 21 janvier alors que ces derniers venaient prendre connaissance, dans les locaux de l'IREF des corrections annotées de leurs derniers travaux. Elle indique avoir été informée que plusieurs d'entre eux envisageaient de demander la révision de leur note et leur a simplement indiqué les recours mis à leur disposition.

[147] À compter du lendemain, Mme Chagnon est informée des plaintes à l'Ombudsman formulées par quelques étudiantes du cours FEM300C. Les faits énoncés concernent des reproches du travail de Mme Berthelot allant de l'absence d'entente d'évaluation avec les étudiants au début de la session, au manque de clarté dans les indications concernant les travaux et examens survenus au cours de l'automne en passant par le refus de permettre aux étudiants d'avoir en main leur copie d'examen pour suivre les corrections qu'elle en donne en salle de cours.

[148] On lui reproche aussi d'avoir à quelques occasions haussé le ton, et même crié, en réponse à des demandes concernant la matière et d'avoir parfois tenu des propos méprisants envers certains étudiants. Des reproches de cette nature avaient aussi été formulés dans une plainte transmise à la direction de l'IREF à la mi-décembre 2018 et qui n'avait alors eu d'autre réponse qu'un accusé de réception.

[149] Notons que sauf pour une seule mention pouvant s'adresser à Mme Étémé, à savoir que certains de ses commentaires sur des copies d'examen étaient peu lisibles, la totalité des reproches que contiennent les différentes plaintes adressées à l'Ombudsman concerne Mme Berthelot.

[150] Malgré cela, la plaignante réagit difficilement à cette information, qu'elle n'apprend que le 20 février, que des étudiants auraient été invités à se plaindre auprès de l'Ombudsman. Elle estime qu'on se paie sa tête, affirme « ... là je craque psychologiquement [...] je me sens bafouée ». Elle en tire comme conclusion de cet incident que plutôt que de donner suite à la dénonciation qu'elle a faite auprès de la doyenne Lafond, dont elle attend des résultats, l'employeur encourage au contraire les étudiants, ceux-là même à l'origine du problème, à porter plainte.

[151] Mme Étémé décide à ce moment qu'elle n'a d'autre choix que de s'adresser au BIPH.

Les démarches auprès du BIPH

[152] Le 21 février, Mme Étémé rencontre Mme Rousseau, la directrice du BIPH en compagnie d'une déléguée du SÉTUE. La plaignante dresse un tableau des événements des semaines précédentes. Elle se plaint particulièrement du manque d'écoute et de considération démontré par l'équipe de l'IREF, puis de la part de la doyenne Lafond. Elle témoigne de façon émotive, dira Mme Rousseau, des difficultés vécues au cours de la correction des examens, de la réaction des étudiants en classe et particulièrement du comportement de l'étudiant SMP qui, malgré sa demande et les promesses faites à ce sujet, n'a toujours pas été rencontré par les autorités de l'Université.

[153] Pour la plaignante, personne ne se préoccupe vraiment de comment elle vit ces événements et indique avoir été particulièrement outrée d'apprendre, par d'autres, qu'un processus de révision de la correction des examens était en cours et que les étudiants avaient été invités à porter plainte auprès de l'Ombudsman de l'UQAM.

[154] Comme elle en a l'habitude, Mme Rousseau prend des notes au cours de la rencontre et les consigne ensuite dans un compte rendu. On y lit entre autres que la

plaignante se dit harcelée par l'IREF et la Doyenne et qu'il y a un « *bris de confiance* » entre elle et cette dernière. Concernant le fait qu'un mandat de correction ait été offert à des collègues doctorantes, la plaignante s'offusque qu'après qu'elle ait passé trois mois à corriger des copies contenant des propos infâmes, l'employeur déroge aux règles concernant la révision des notes.

[155] Au terme de cette première rencontre, Mme Rousseau propose d'entreprendre une démarche auprès de la doyenne Lafond et de Mme Chagnon afin de leur faire part des éléments dont se plaint Mme Étémé. Celle-ci accepte, espérant qu'elles prennent conscience de sa situation, reconnaissent leur responsabilité et sachent ce que cela a provoqué chez elle.

[156] Des échanges ont ensuite lieu entre la représentante du BIPH et chacune des deux personnes. Toutes deux expliquent le contexte dans lequel elles ont eu à intervenir dans le dossier et se déclarent disposées à rencontrer Mme Étémé pour faire le point et discuter des événements qui l'ont affectée.

[157] Le 13 mars 2019, une nouvelle rencontre a lieu entre Mme Rousseau et la plaignante. La représentante du BIPH lui fait part de ses contacts avec Mesdames Lafond et Chagnon et de leur ouverture à la rencontrer pour qu'elle se sente mieux.

[158] La plaignante témoigne plutôt que Mme Rousseau ne lui dit presque rien de ses deux rencontres si ce n'est que « ... *du racisme y en a toujours et que si tu veux en rediscuter, je dois les recontacter* ». Elle lui aurait alors demandé à nouveau de faire le récit des événements, ce qui l'a exaspéré.

[159] Le compte rendu qui est fait de cette rencontre reproduit les récriminations de Mme Étémé qui réitère ne pas avoir eu de soutien de l'IREF ni de la doyenne. Celles-ci, plutôt que de sévir contre l'étudiant SMP et réagir aux propos désobligeants contenus dans beaucoup des travaux corrigés par Mme Étémé, ont plutôt décidé d'augmenter les notes de tout le monde. Elles ont aussi attaqué le travail de la chargée de cours Berthelot plutôt que de « *nommer les enjeux de sexisme et de racisme* ».

[160] Les deux conviennent que seuls le dépôt formel d'une plainte et l'enquête qui s'en suivra permettront de faire avancer les affaires.

[161] Le jour même, Mme Rousseau transmet par courriel à Mme Étémé le « *Formulaire de signalement d'une situation de harcèlement* », lui demande de le remplir et de le lui retourner.

[162] Ce n'est cependant que le 6 mai suivant que Mme Étémé transmet sa plainte, laquelle est constituée de quelque 160 pages avec les documents qui y sont annexés. Ce document reprend, avec certains changements et une mise à jour, celui que la plaignante avait envoyé à la doyenne Lafond le 21 janvier précédent.

[163] Le 27 mai 2019, Mme Rousseau écrit à la plaignante. Elle lui indique avoir été informée par le Service du personnel de l'Université qu'une rencontre avait eu lieu entre Mme Étémé et une personne faisant une enquête dans le cadre du traitement d'un grief pour harcèlement psychologique. Le grief serait daté du 21 février 2019, soit le même jour que la première rencontre de Mme Étémé et de Mme Rousseau.

[164] Elle l'informe qu'en vertu de la *Politique contre le harcèlement psychologique*, le dépôt d'un grief « *met fin au traitement de la situation de harcèlement psychologique* » puisque ce dernier « *ne se substitue en aucun temps aux recours prévus aux lois [et] conventions collectives ...* ». La *Politique* reconnaît que le « *choix du recours revient à la personne plaignante* ». Mme Rousseau avise donc Mme Étémé que la BIPH met fin au traitement de sa plainte.

[165] La plaignante répond le lendemain en indiquant avoir informé son interlocutrice du dépôt d'un grief de harcèlement psychologique dès la rencontre initiale du 21 février. Elle s'explique mal ne pas alors avoir été informée de la *Politique* et de ses règles sur la coexistence des recours.

[166] Mme Rousseau lui répondra le même jour être désolée de la méprise. Référant à ses notes de cette rencontre, elle lui indique avoir compris de leurs échanges que le grief évoqué concernait le fait que « *le protocole de révision de l'Université n'avait pas été suivi* » ainsi que l'attribution subséquente d'un contrat de correction. Comme la plaignante ne souhaitait pas à ce moment-là déposer formellement une plainte, mais plutôt obtenir de l'information concernant les événements vécus au cours des derniers mois, Mme Rousseau lui indique n'avoir pas vu d'enjeu de concurrence de recours.

[167] Elle termine sa lettre en mentionnant qu'il est courant que des personnes déposent un grief et portent également plainte au BIPH. Elle précise que dans une telle situation « *si leur demande est que la plainte soit traitée par le BIPH, le syndicat suspend le grief, le temps que le dossier soit traité* ».

Le grief et le rapport d'enquête

[168] Reçu par l'employeur le 22 février 2019, le grief se lit ainsi :

ÉNONCÉ

À l'automne 2018, lorsque j'étais correctrice pour le cours FEM300C-10, j'ai été victime d'une situation qui se qualifie d'harcèlement psychologique (12.02) et ai été victime de discrimination (5.05), de racisme et de sexisme au sens de ma convention collective. Mon employeur n'a pas respecté son obligation de maintenir un milieu de travail exempt d'harcèlement (12.01). Ainsi, l'UQAM est en contravention notamment et non limitativement avec les articles 5.05, 12.01 et 12.02 de la convention collective et en violation de la Charte québécoise des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

MESURE CORRECTRICE DEMANDÉE :

- 1- Je demande que l'UQAM respecte la convention collective et me donne l'assurance de son engagement à établir et maintenir un milieu de travail sain et libre de tout harcèlement;
- 2- Je demande que l'UQAM prenne les mesures nécessaires pour remédier à la situation et éviter qu'elle se reproduire :
 - Que l'UQAM rencontre la doyenne de la Faculté des sciences humaines ainsi que membres de la direction de l'IREF;

- Que l'UQAM rencontre les étudiant-es les plus problématiques;
 - Que l'UQAM s'assure que les étudiant-es qui suivent le cours FEM300C ont les préalables nécessaires pour suivre le cours;
 - Que l'UQAM prévoit un protocole et applique des mesures concrètes pour intervenir rapidement dans ce genre de situation;
- 3- Je demande que l'IREF reconnaisse qu'il y a eu une faute en ne donnant pas suite aux nombreux signalements;
 - 4- Je demande d'être mise au courant des démarches entreprises par l'UQAM et des mesures prises pour remédier à la situation;
 - 5- Je demande que le SÉTUE soit tenu informé des démarches entreprises par l'UQAM et des mesures prises pour remédier à la situation;
 - 6- Je demande que l'UQAM m'accorde des compensations monétaires au montant de 5 000\$ en dommages moraux et préjudices et 5 000\$ en dommages punitifs.
 - 7- Je demande à ne pas subir de préjudice par suite de ce grief;
 - 8- Je demande que l'employeur verse 15 heures de libérations syndicales au SÉTUE.

[169] Après que la réclamation de Mme Étémé ait été portée à l'attention de l'employeur par le dépôt du grief, une étude de recevabilité des allégations de harcèlement psychologique et discrimination a été confiée à M^e Rainville, une avocate d'un bureau externe.

[170] Après avoir rencontré séparément la plaignante ainsi que Mme Chagnon, chacune accompagnée d'un représentant syndical à cette occasion, et examiné les documents annexés à la plainte de Mme Étémé, M^e Rainville estime dans son rapport avoir en main suffisamment d'éléments pour apprécier la recevabilité de la plainte.

[171] Elle conclut, dans un rapport en date du 28 août 2019, que la « *plainte* [de Mme Étémé] *est non recevable et [qu'] une enquête au fond du dossier serait dénuée de chances de réussite* ». La plaignante recevra copie de ce rapport quelques mois plus tard.

[172] Au stade des plaidoiries dans la présente instance, le syndicat déclare renoncer à certaines conclusions recherchées par le grief, entre autres en raison de l'écoulement du temps entre les actes allégués et la fin du processus d'arbitrage. Il maintient la demande d'une ordonnance générale du Tribunal enjoignant à l'employeur de « prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement » et recherche l'octroi d'un montant de 5 000\$ pour les dommages moraux subis par Mme Étémé et un montant équivalent à titre de dommages exemplaires.

ANALYSE ET MOTIFS

[173] Afin de disposer des nombreux arguments des parties et traiter de la façon la plus intelligible possible les différentes facettes de ce litige, le Tribunal entend rappeler les

grandes lignes du cadre juridique applicable à cette affaire, formuler quelques commentaires concernant l'étendue de sa compétence et les contraintes qui découlent du processus contradictoire qu'est l'arbitrage d'un grief pour ensuite énoncer les questions en litige et y répondre.

Le cadre juridique

[174] Le grief invoque à la fois les dispositions concernant le harcèlement psychologique et les garanties quasi constitutionnelles contre le harcèlement lorsque celui-ci est fondé sur un motif prohibé de discrimination comme le sont le sexe et la race.

[175] La source la plus importante des droits qui sont invoqués dans la présente affaire est constituée des articles suivants de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après la **Charte**) dont la portée quasi constitutionnelle n'est plus à démontrer :

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

(...)

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte. En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

[176] Le législateur québécois a aussi, à compter de 2004, introduit à la *Loi sur les normes du travail* (ci-après la **LNT**) des dispositions inédites qui, à la fois, offrent un

recours à tout salarié qui estime être l'objet de harcèlement psychologique et, parallèlement, imposent à tout employeur l'obligation d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique en prenant les moyens raisonnables pour prévenir une telle conduite et, le cas échéant, la faire cesser.

[177] Outre celles qui concernent le pouvoir d'ordonnance et de réparation de l'arbitre en pareille matière, les dispositions pertinentes de la LNT sont les suivantes :

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

(...)

[178] À ces dispositions législatives d'ordre public s'ajoutent les clauses de la convention collective dont les parties ont convenu et qui visent l'interdiction de discrimination et la protection contre le harcèlement psychologique qui, bien que s'agissant d'une reproduction des garanties qu'offrent la Charte et la LNT, méritent d'être soulignées. Ce sont les suivantes :

ARTICLE 5

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

5.05 L'Employeur, par ses personnes représentantes, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, directement ou indirectement, à l'endroit de l'une de ses personnes représentantes ou de l'un de ses membres en raison de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de sa langue, de son

handicap ou de l'utilisation d'un dispositif quelconque pour pallier son handicap, de ses opinions ou autres actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de son orientation sexuelle, de son changement de sexe, ainsi que de ses relations sociales, le tout conformément aux obligations contractées par la convention.

5.06 Aucune personne étudiante salariée ne peut faire l'objet de discrimination ou d'intimidation de la part de l'Employeur pour avoir exercé un droit prévu à la convention.

ARTICLE 12

HARCÈLEMENT

12.01 L'Employeur s'engage à maintenir un environnement exempt de harcèlement psychologique et sexuel. Une personne étudiante salariée peut porter plainte en vertu des Politiques adoptées par l'UQAM, en lien avec les notions de harcèlement et de relations interethniques. Le délai pour le dépôt d'un grief contestant le harcèlement est suspendu jusqu'à la conclusion du processus en vertu de la politique concernée.

12.02 Le harcèlement est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite vexatoire porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, en produisant sur elle un effet nocif continu.

[179] La plainte de Mme Étémé invoque que le harcèlement dont elle estime avoir été victime se fondait sur certaines des caractéristiques propres à sa personne, à savoir le fait d'être une femme de race noire. Il convient en premier lieu de déterminer si le traitement qu'elle a subi peut être qualifié de harcèlement psychologique, que ce soit au sens de la *LNT* ou de la convention collective.

[180] De nombreuses décisions ont été rendues sur ce sujet par les arbitres de grief, le Tribunal administratif du travail (et son prédécesseur⁴) ou encore par les tribunaux judiciaires. Cette question a aussi été le sujet de plusieurs articles de doctrine au cours des 20 dernières années.

[181] Le Tribunal n'entend pas se livrer à son tour à une revue ou une analyse de ce qui a pu être écrit pour définir ce qui constitue du harcèlement psychologique en milieu de travail. Les fins de la présente décision seront suffisamment bien servies par les énoncés suivants issus des enseignements de la jurisprudence et la doctrine. Nous reviendrons plus loin sur certains aspects plus particuliers propres à la présente affaire :

181.1. La *LNT* énumère cinq composantes entrant dans la définition du

⁴ Cette compétence était auparavant assumée par la Commission des relations du travail.

harcèlement psychologique :

- 1- Une conduite vexatoire ;
- 2- Le caractère répétitif ou grave de la conduite ;
- 3- Le caractère hostile ou non désiré de la conduite ;
- 4- Une atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique ;
- 5- Un milieu de travail néfaste.

181.2. Le fardeau de preuve repose sur le salarié qui devra démontrer, par prépondérance de preuve, l'existence des cinq composantes énumérées.

181.3. Il ne lui sera cependant pas exigé de démontrer une intention malicieuse de la part de la ou des personnes à qui il est reproché d'avoir eu une conduite vexatoire.

181.4. Le Tribunal doit, dans l'appréciation du caractère vexatoire de la conduite concernée, embrasser la situation dans une perspective globale plutôt que de considérer de manière distincte les différents gestes, paroles, actes ou comportements qui composent cette conduite.

181.5. L'analyse de l'impact sur la victime de la conduite vexatoire devra se faire non pas en se basant sur la seule perception subjective de la personne qui porte plainte, mais plutôt reposer sur le critère de la personne raisonnable placée dans une situation similaire à celle de la victime et présentant des attributs semblables.

[182] Nous analyserons plus loin si les faits du présent litige permettent de conclure à l'existence même d'une situation de harcèlement psychologique et si, dans les circonstances, l'employeur a mis en œuvre les moyens suffisants pour la prévenir et la faire cesser.

Compétence du Tribunal et appréciation de la preuve

[183] L'audition d'un grief par l'arbitre est un exercice essentiellement contradictoire comparativement à d'autres méthodes, notamment inquisitoires, qui existent dans d'autres juridictions ou dans des processus différents de résolution de conflit.

[184] Cette approche a des avantages, entre autres celui de laisser aux parties la détermination de l'étendue du litige soumis à l'arbitre et le choix des moyens mis en œuvre pour appuyer leurs prétentions. Il revient en effet aux parties de décider du choix des témoins qui seront entendus à l'audience, des questions qui leur seront posées et des documents qui seront déposés en preuve.

[185] Le Tribunal peut certes « *poser à un témoin les questions qu'il croit utiles*⁵ », voire « *de sa propre initiative [...] citer un témoin à comparaître pour déclarer ce qu'il connaît, pour produire un document ou pour les deux objets à la fois*⁶ ». Cependant, l'économie générale du *Code*

⁵ Article 100.7 du *Code du travail*.

⁶ Article 100.6 du *Code du travail*.

du travail, de même qu'une culture solidement ancrée chez les procureurs, veut que l'initiative soit laissée aux parties qui, mieux que quiconque, sont en mesure de déterminer les questions qu'elles veulent soumettre à l'appréciation du tribunal.

[186] Cette façon de faire peut parfois limiter l'arbitre dans sa recherche de la vérité. Ainsi, dans le présent dossier, des versions contradictoires auraient pu être plus aisément résolues, bien que le résultat ne soit évidemment jamais garanti, si d'autres témoins avaient été entendus pour corroborer, écarter ou simplement nuancer certains témoignages. En l'absence de ces témoignages, le Tribunal devra autrement retenir la version la plus vraisemblable.

[187] D'autre part, il est souvent affirmé que les arbitres de grief, tout comme certains tribunaux administratifs, ne sont pas contraints à automatiquement rejeter ou déclarer irrecevable une preuve reposant sur ce qu'il est communément appelé le « *ouï-dire* ». En revanche, la valeur probante d'un tel mode de présentation d'un fait est faible et ce moyen de preuve indirect doit être utilisé avec beaucoup de prudence, surtout si le fait en question peut être déterminant.

[188] Bien que certains éléments de preuve par ouï-dire puissent suggérer ou rendre vraisemblable l'existence d'un fait, cela ne sera cependant pas suffisant pour la partie qui en assume le fardeau d'établir ce fait selon la prépondérance de preuve et ainsi en convaincre le Tribunal.

[189] À titre d'exemple, Mme Étémé témoignera et écrira à quelques reprises sur le mauvais traitement subi par Mme Berthelot de la part des étudiants ou de certains d'entre eux à l'occasion des classes qu'elle a données durant la session. Or, à l'exception de son unique présence pour une portion de ce cours le 26 novembre 2018 – sur lequel nous reviendrons – aucun témoignage n'a été entendu sur cette question. Ni la chargée de cours ni aucun étudiant n'ont été appelés à décrire devant le Tribunal le climat qui régnait dans la classe ou sur ses causes.

[190] Malgré la sincère conviction de la plaignante que la chargée de cours Berthelot a été l'objet d'un mauvais traitement de la part des étudiants en raison de son origine française ou de sa race, aucune preuve directe ne permet de supporter ce jugement.

[191] Il y a certes eu, dans les copies du dernier examen de l'année, des commentaires d'étudiants qui se navraient du climat en classe au cours de la session ainsi que du sort réservé à la chargée de cours en raison de l'hostilité de certains de leurs camarades. Cependant, cette preuve bien indirecte n'a pas plus de poids que les mentions de certains autres dans des plaintes adressées à l'Ombudsman, au début de l'année 2019, qui attribuaient le climat malsain de la session précédente à l'intransigeance et aux sautes d'humeur de Mme Berthelot.

[192] Ceci étant dit, examinons les questions auxquelles le Tribunal devra apporter une réponse pour disposer du grief.

Les questions en litige

[193] La question fondamentale que pose le grief concerne l'existence ou non d'une **conduite vexatoire** à l'endroit de Mme Étémé, et ce, en examinant les gestes, paroles, actes ou comportements qui sont invoqués à ce titre.

[194] Le Tribunal déterminera si cette conduite a un caractère répétitif, ou le cas échéant, si elle est suffisamment *grave* pour constituer du harcèlement et si elle peut être qualifiée *d'hostile ou non désirée*.

[195] Il sera aussi pertinent de décider si cette même conduite a porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité de Mme Étémé et entraîné pour elle un milieu de travail néfaste.

[196] La dernière étape consistera, dans l'analyse du harcèlement psychologique, à évaluer **le comportement de l'employeur**, à savoir s'il a pris les mesures adéquates pour prévenir des conduites de cette nature et pour faire cesser les comportements ou gestes répréhensibles portés à son attention.

[197] Dans la mesure où cela sera nécessaire, le Tribunal se prononcera sur les allégations de racisme et de sexisme que contient le grief.

[198] Finalement, **les ordonnances recherchées** par le grief seront discutées.

La conduite vexatoire

[199] La partie syndicale identifie neuf événements qui constituent autant de gestes ou comportements qui permettent de conclure à une conduite vexatoire. Ils sont ainsi énumérés :

- Rencontre en classe du 26 novembre 2018
- Courriel de SMP et rencontre avec ce dernier
- Correction du 2^e travail avec propos racistes
- Rencontre du 13 décembre
- Correction du 3^e examen répétant le même genre de propos et en particulier SMP avec propos dirigés contre elle nommément
- Manque de support de l'IREF et dossier orienté vers un conflit entre étudiants
- Absence totale de suivi de la part de la doyenne à la suite de leur rencontre, alors qu'elle avait pris l'engagement de le faire
- Nouveau processus de correction visant à refaire l'exercice complet, par une personne du même niveau qu'elle initialement, sans même être avisée par l'Université
- Encouragement de l'Université à l'endroit des étudiants de se plaindre à l'Ombudsman.

[200] Qu'en est-il ?

La rencontre en classe du 26 novembre 2018

[201] Le seul témoignage entendu sur cet événement est celui présenté par la plaignante. Il en ressort qu'à la demande de la chargée de cours Berthelot, Mme Étémé vient expliquer devant l'ensemble des étudiants les corrections qu'elle a faites du premier examen. Les notes ne sont pas très bonnes.

[202] La plaignante se présente dans la classe après que Mme Berthelot ait annoncé les notes et alors que des étudiants manifestent vivement leur désapprobation devant ces résultats. Après avoir dû intervenir auprès de deux étudiantes qui discutaient fort entre elles pour leur demander de baisser le ton, elle signifie sa présence auprès de Mme Berthelot qui n'avait pas encore remarqué sa présence.

[203] À l'invitation de la chargée de cours, la plaignante explique à la classe les erreurs les plus courantes rencontrées au cours de sa correction et donne quelques astuces en prévision du prochain examen. En réponse à une remarque d'une étudiante à l'effet que sa correction est incohérente avec les instructions données en classe par Mme Berthelot, Mme Étémé indique avoir alors expliqué s'en être tenue à appliquer le barème de correction établi pas la première.

[204] Mme Étémé décrit l'atmosphère de la portion de la rencontre à laquelle elle a assisté avec les qualificatifs « *désagréable* », *toxique* », « *hostile* » avec « *un je ne sais pas quoi de pas propre* ».

[205] Avec respect, le Tribunal ne peut conclure sur la base de la preuve présentée que cet événement est une manifestation d'une conduite vexatoire à l'égard de Mme Étémé et qui porte atteinte à sa dignité et à son intégrité.

[206] La conduite vexatoire est décrite de la façon suivante dans une décision arbitrale qui fait autorité sur le sujet⁷ :

[164] Dans le sens courant du terme, une « *conduite* » renvoie à une manière d'agir et se manifeste par des attitudes et des comportements objectifs, incluant des paroles, des actes ou des gestes, précise le législateur.

[165] La « *conduite vexatoire* » est plus subjective. Selon les dictionnaires courants, il s'agit d'une conduite qui entraîne des vexations, c'est-à-dire qui contrarie, maltraite, humilie ou blesse quelqu'un dans son amour-propre et qui cause des tourments.

[166] La conduite vexatoire est donc une attitude ou des comportements qui blessent et humilient la personne dans son amour-propre. Dans la loi, le législateur a mis l'accent sur les conséquences psychologiques qui en découlent pour la victime, d'où l'importance de définir des critères objectifs d'appréciation, comme nous le verrons plus loin.

⁷ *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Cœur-du-Québec)*, (Lisette Gauthier), décision de l'arbitre François Hamelin, AZ-50350462.

[207] On ne peut mettre en doute le malaise et même la contrariété ressentis par la plaignante devant ce qu'elle perçoit du climat de la salle et en raison du commentaire qui a été fait concernant l'incohérence des résultats du premier examen.

[208] Cependant, examinées du point de vue de la personne raisonnable, et surtout prises dans le contexte, les réactions négatives des étudiants, voire intempestives pour certains d'eux, constituent un effet prévisible et même compréhensible compte tenu des résultats qui leur sont annoncés ce jour-là. Il est difficile de voir dans cet événement un « *comportement qui blesse et humilie* [Mme Étémé] *dans son amour-propre* ».

[209] Il faut à nouveau mentionner que le Tribunal ne décide pas qu'il n'y a pas eu de gestes ou propos hostiles à l'endroit de la chargée de cours Berthelot à cette occasion ou durant d'autres rencontres avec le groupe d'étudiants. Cependant, la preuve n'en a pas été faite et tel n'est pas l'objet du litige que soulève le grief.

[210] Outre la réaction subjective de la plaignante à ces événements, le Tribunal estime que les faits qu'elles rapportent ne se qualifient pas à titre de conduite vexatoire visée par la *LNT* ou la convention collective. Ce premier élément est donc écarté sans qu'il soit nécessaire de poursuivre l'analyse.

Le courriel reçu de l'étudiant SMP

[211] Comme deuxième incident à considérer au chapitre d'une conduite vexatoire, le syndicat mentionne la transmission le 1^{er} décembre 2018 du courriel de SMP adressé à Mme Étémé. Ce courriel se lit comme suit :

Salut Gaelle,

Je suis étudiant dans le cours de Féminisme noire.

J'imagine que tu as déjà reçu des dizaines de courriels de corrections de notes, de modifications et tout et tout.

On pourrait s'enforcer aussi dans ce genre de processus.

Or il me semble pas si pertinent de le faire quand on prend compte de la moyenne générale du groupe.

Je pense que le problème global en est simplement un de sévérité générale. Je le vois clairement à la correction de ma copie. À des endroits où tu notes par exemple « explication insuffisante » tu attribues la note de 8/14

Or évidemment dans les corrections en sciences sociales tout est toujours relatif. Tu aurait tout aussi bien pu mettre 3/14 et que la moyenne de l'ensemble du groupe soit de 25% plutôt que 55%. Mais nous, dans le cheminement que nous avons et dans le niveau de sévérité général qui est appliqué, les notes sont entre 80 et 100%... plutôt que 40 et 60%

Personnellement j'ai une cote z de 4,1 ... je n'ai jamais eu de note en bas de A- à l'Université. Non pas parce que je suis un génie, mais simplement car les notes sont plus fortes en sociologie. C'est cette moyenne qu'il me faut pour avoir des bourses pour continuer à la maîtrise. En chimie, ce serait plutôt B- et en

mathématique encore moins. Je dis cela simplement pour expliquer le caractère relatif et disciplinaire des modes de corrections

J'imagine que nous aurons la chance d'en reparler au prochain cours ce mardi.

Je voulais simplement amener cette perspective

(Reproduit tel quel)

[212] La plaignante indique avoir reçu ce courriel comme une attaque à son intégrité professionnelle et dit même y percevoir une menace. Elle se dit irritée du tutoiement utilisé par l'étudiant ainsi qu'en raison des allégations de subjectivité dans le processus de correction. Elle note aussi que SMP suggère qu'elle a reçu des dizaines de courriels de contestation alors qu'il est le premier à le faire et qu'elle n'en recevra aucun autre, sauf de la part d'une étudiante qui demande à la rencontrer pour se faire expliquer sa note.

[213] Ce courriel constitue-t-il la manifestation d'une conduite vexatoire ?

[214] En soi, le Tribunal estime que la démarche de l'étudiant ne peut, à elle seule, être assimilée à un comportement harcelant. Le ton employé dans le courriel est certes discutable. Outre le tutoiement et le ton familier utilisé, il n'y a cependant pas de propos humiliants et blessants visant Mme Étémé. Il y a l'expression d'un point de vue critique concernant l'exercice de correction. Si le texte manque un peu de civilité, il n'est pas en soi vexatoire. Nous y reviendrons cependant dans l'appréciation de deux autres incidents impliquant cet étudiant.

La rencontre avec SMP

[215] Rappelons que Mme Étémé a répondu dès le lendemain au courriel de SMP. Elle l'invite tout d'abord à ne pas la tutoyer. En réponse au reproche d'avoir été arbitraire, elle lui indique qu'elle applique une grille de correction élaborée par la chargée de cours et qu'en cas de désaccord avec la note attribuée, il existe des recours en révision. Elle lui souligne cependant sa disponibilité si sa démarche concerne une volonté d'être éclairé sur des éléments incompris de sa correction ou de la matière visée par le cours.

[216] La rencontre entre Mme Étémé et SMP, tenue le 3 décembre 2018, a sans nul doute indisposé la plaignante qui juge insultante l'attitude de l'étudiant. Elle lui reproche sa persistance à la tutoyer, son langage corporel qu'elle qualifie de « *dominant* » et sa prétention voulant que la correction de l'examen ait été arbitraire. Elle juge être l'objet d'un véritable « *procès d'intention* ».

[217] Le compte rendu que transmet la plaignante à Mme Berthelot au lendemain de cette rencontre indique que l'étudiant s'est alors livré à une critique d'ensemble de la correction faite par Mme Étémé en se posant lui-même comme détenteur d'une expertise en correction de travaux en sciences sociales. Il conteste également le fait que les consignes données par Mme Berthelot en prévision de l'examen n'étaient pas claires, ni dans l'énoncé des questions ni dans l'établissement de la grille de correction. Il tente aussi de justifier certaines de ses réponses à l'examen et tente de convaincre la plaignante de lui accorder des points supplémentaires.

[218] Avec respect, le seul fait pour un étudiant de contester les notes qui lui ont été attribuées, et ce, même vigoureusement, ne constitue pas un événement assimilable à une conduite vexatoire bien que l'exercice puisse être très désagréable. Il s'agit de l'expression légitime d'un point de vue, sans égard au fait que l'opinion exprimée soit fondée ou non. La critique des outils, des normes et du mode de correction constitue aussi une pratique qui, dans un cadre universitaire, est normale et n'a pas à être qualifiée d'humiliante ou blessante.

[219] Il en va différemment cependant de l'attitude de l'interlocuteur à l'occasion d'un tel échange et du contexte dans lequel cela est fait. À cet égard, le fait que SMP tente d'imposer le tutoiement dès le début de la rencontre, alors que Mme Étémé lui a poliment, mais fermement demandé la veille d'éviter cette familiarité, est un indicateur d'une attitude vexatoire de l'étudiant. Il en est de même de la posture qu'il emploie dès le début de l'échange qui, le Tribunal n'en doute aucunement, indispose et intimide la plaignante.

[220] Mme Étémé témoigne aussi qu'en discutant de l'approche adéquate selon lui en matière de correction d'un travail en sciences sociales, SMP lui mentionne que les façons de faire « *ici* » sont différentes et que la compréhension qu'en a Mme Étémé peut s'expliquer par le fait qu'elle soit « *étrangère* ». Il s'agit là d'une remarque qui, si elle est prise hors contexte, n'est pas nécessairement empreinte de xénophobie, mais est à tout le moins blessante.

[221] L'employeur suggère même que cette remarque n'a peut-être pas vraiment été faite puisqu'elle n'a pas été expressément relevée par la plaignante dans son compte rendu du lendemain adressé à la chargée de cours. Cette mention, il est vrai, est absente du courriel transmis à Mme Berthelot, de même que du compte rendu que fera plus tard la plaignante de leur rencontre avec la direction de l'IREF où elle rapportera le contenu de son échange avec SMP.

[222] Le Tribunal croit cependant la plaignante lorsqu'elle décrit cette portion de l'échange avec l'étudiant. Non seulement elle est le seul témoin entendu sur cette question, mais un événement subséquent, les commentaires de SMP dans le dernier examen de session qu'a corrigé Mme Étémé, rend plus que vraisemblable le fait que les propos en question aient été tenus. Nous verrons plus loin ce qu'il en est de ce dernier examen.

[223] De plus, même s'il s'agit d'une déclaration qui peut être qualifiée de ouï-dire, un courriel de Mme Berthelot transmis à Mme Étémé le 27 novembre, au lendemain de sa présentation devant la classe des résultats du premier examen, est fort révélateur. Elle y mentionne qu'après son départ, l'un des étudiants faisait valoir à la chargée de cours que les mauvais résultats étaient la conséquence d'un « *problème de sévérité générale* » qui pouvait s'expliquer du fait « *qu'elle est de l'école française* » et que Mme Étémé semblait aussi « *venir d'ailleurs* ». À lui seul, ce document a évidemment une valeur probante limitée, mais il corrobore indirectement la vraisemblance de la version de la plaignante sur les propos tenus par SMP lors de la rencontre du 3 décembre.

[224] En somme, malgré la banalité apparente de la démarche de l'étudiant qui, formellement, ne faisait que questionner la note qui lui a été attribuée et la grille d'analyse

utilisée pour établir ladite note, son comportement et les allusions faites au cours de la rencontre prendrons une autre couleur lorsque les événements subséquents le concernant seront discutés.

[225] Plus particulièrement, à la lumière des événements qui suivront, le qualificatif d'étrangère qu'emploie l'étudiant est clairement un propos dénigrant, au surplus fondée sur un jugement xénophobe.

[226] Cette rencontre du 3 décembre est donc retenue à titre de conduite vexatoire.

Correction du 2^e travail avec propos racistes

[227] L'un des événements que Mme Étémé qualifie de bouleversants survient alors qu'elle corrige le deuxième travail de la session. Elle trouve éprouvant de corriger les copies des étudiants pour deux grands motifs. Le premier concerne le faible niveau de compréhension des étudiants de la matière couverte par le cours et la méthodologie douteuse parfois utilisée, comme d'attribuer à certains articles de journaux des mentions et affirmations qui, après vérifications, ne s'y trouvent pas.

[228] Il y a peu à dire sur ce premier aspect, le faible niveau de compréhension d'une matière ou la qualité déficiente d'un travail, bien que préoccupants d'un point de vue académique, ne constitue d'aucune façon un comportement qui puisse être qualifié de vexatoire, et ce, peu importe de quelle façon il peut avoir été subjectivement perçu par la plaignante.

[229] L'autre grief de Mme Étémé concerne le contenu même de ce que nombre d'étudiants expliquent, affirment et discutent dans leur copie d'examen. S'identifiant comme une personne racisée, elle dit avoir trouvé difficile de lire des propos qu'elle qualifie de stéréotypés et qui traduisent les préjugés des étudiants envers les femmes noires.

[230] Qu'en est-il ?

[231] Le racisme est un véritable poison pour la société. Il est l'expression, dans sa forme la plus haineuse, de la xénophobie, cette peur, méfiance ou hostilité envers les personnes qui ne sont pas de notre race, nationalité, culture ou religion et qui malheureusement affecte nombre de sociétés, dont la nôtre, à des degrés divers.

[232] Ce racisme peut se manifester ouvertement chez certains individus, mais généralement il se distille dans des formes plus diffuses. Ce seront parfois des normes, règles ou façons de faire qui, sous le couvert d'une certaine neutralité, engendreront une discrimination systémique envers certains groupes. Souvent, il s'agira d'idées préconçues, de préjugés, parfois inconscients, qui trahissent une opinion négative de ces groupes.

[233] Mme Étémé soutient que plusieurs des travaux qu'elle a corrigés étaient farcis d'affirmations « *épousant les stéréotypes coloniaux* », de « *projections personnelles* » et qu'elle avait constaté une « *confusion entre situation de racisme et de discrimination* ».

[234] Sans aucunement remettre en question la sincérité du trouble que lui a procuré la lecture de ces examens ni la difficulté qu'elle affirme avoir rencontrée, le Tribunal ne croit pas que les propos tenus par les étudiants dans le cadre de ce travail puissent être associés à une conduite vexatoire.

[235] Il faut tout d'abord examiner le contexte dans lequel s'inscrivent les commentaires des étudiants. Il leur était demandé, dans un premier temps, de présenter les différents « *stéréotypes normatifs* » issus de la période esclavagiste auxquels doivent faire face encore aujourd'hui les femmes noires américaines selon l'analyse qu'en fait l'autrice Collins. Trois d'entre eux, la « *nounou* » ou « *Aunt Jemima* », la « *matriarche* » et la « *Jezebel* » ont fait l'objet de présentation en classe.

[236] Les étudiants devaient ensuite, à partir d'une personnalité contemporaine, choisir parmi tous ceux présentés dans l'ouvrage de la professeure Collins, le stéréotype qui leur semblait être le frein le plus important à l'atteinte de l'égalité de traitement et indiquer pour quelle raison.

[237] Une lecture attentive des copies d'examen que Mme Étémé a identifié comme les plus révélatrices des propos qualifiés de racistes ne convainc pas le Tribunal qu'ils sont de nature, sans même parler de l'intention de leurs auteurs, à raisonnablement être perçus comme blessants ou humiliants envers Mme Étémé.

[238] Certaines affirmations grossières ou choquantes que la partie syndicale cite à titre d'exemples en argumentation, comme « *que les personnes noires sont peu attirantes* », ne se trouvent tout simplement pas dans le document cité à cet effet. D'autres y sont, mais cela s'explique parfaitement en raison de l'exercice même qui était demandé aux étudiants.

[239] En effet, la grille que Mme Berthelot transmet à la plaignante pour guider son exercice de correction décrit certaines des caractéristiques que l'autrice Collins associe à l'image que se font certains hommes blancs américains des femmes noires, selon certains archétypes. Ainsi, comme l'a enseigné Mme Berthelot dans son cours, l'un de ces stéréotypes, celui de la « *nounou* » ou « *Aunt Jemima* » est décrit comme une « *femme noire passive* », « *asexuelle, grosse et bestiale* », alors que la « *Jezebel* » serait vue, dans le regard du groupe dominant, comme « *des nourrices sexuellement agressives* », un symbole genré et racisé de la « *sexualité féminine déviante* ».

[240] Cette analyse de l'autrice est volontairement imagée, voire caricaturale.

[241] Il est donc peu étonnant que les étudiants, discutant de leur compréhension de ces différents stéréotypes et dans leur tentative de commenter un événement contemporain à la lumière de la persistance de certaines de ces idées préjugées, fassent des affirmations qui, prises hors contexte, peuvent être perçues comme étant racistes.

[242] Le groupe d'étudiants concernés avait un faible niveau de connaissance des concepts féministes noirs puisque plusieurs d'entre eux étaient engagés dans des programmes d'études dans d'autres champs d'intérêt. Mme Berthelot et la plaignante en étaient d'ailleurs à ce point convaincues que la première désirait porter ce problème à

l'attention de l'IREF, ce qui sera fait quelques jours plus tard à l'occasion de la rencontre du 13 décembre 2018.

[243] Cette absence de connaissance préalable des concepts propres au féminisme noir peut expliquer la faiblesse générale du groupe qui s'est traduite par les résultats décevants constatés par Mme Étémé dans sa correction des travaux.

[244] Le Tribunal a remarqué une évidente difficulté de certains étudiants à élaborer sur des concepts somme toute assez savants. Certaines copies révèlent aussi une grande maladresse dans l'expression des réponses et il faut convenir que certaines affirmations, que la plaignante qualifie de « *projections personnelles* », peuvent être la résultante d'un préjugé de l'étudiante ou de l'étudiant concerné.

[245] Il ne faut cependant pas confondre propos racistes ou misogynes avec maladresse, méconnaissance de la matière, voire paresse intellectuelle. Il est compréhensible que Mme Étémé ait été déçue ou heurtée par le faible niveau du groupe dans ce travail et par ce qu'elle perçoit être l'expression de préjugés que le cours FEM300C a pour objectif de combattre.

[246] Le critère de la personne raisonnable est ici utile. Il s'agit en effet de ne pas s'arrêter à l'appréciation subjective de Mme Étémé, dont la sincérité n'est pas mise en doute, mais d'évaluer si une personne raisonnable, avec les mêmes attributs que la plaignante et placée dans la même situation, considérerait les propos comme vexatoires.

[247] Or, pour faire cette appréciation, il faut nécessairement tenir compte du fait que nombre d'étudiants sont manifestement peu instruits des principes élaborés par le féminisme noir et qu'outre les manifestations ouvertes et assumées de racisme et de misogynie, il est malheureusement fréquent de constater que ces idées percolent parfois dans des affirmations qui sont la manifestation de préjugés inconscients.

[248] Il faut par ailleurs reconnaître une certaine latitude aux étudiants dans l'expression de leurs opinions dans le cadre de la liberté académique qui, si elle est d'abord l'apanage de ceux qui enseignent, s'étend aussi à ceux qui s'instruisent.

[249] Le Tribunal ne croit donc pas que séparément, ou mis ensemble, les propos tenus par les étudiants dans ce travail peuvent être retenus comme constituant une conduite vexatoire à l'endroit de Mme Étémé.

Rencontre du 13 décembre 2018

[250] La rencontre qui est organisée avec la direction de l'IRF à la demande de Mme Berthelot et en présence de Mme Étémé est au nombre des événements invoqués par la partie syndicale comme manifestement d'une conduite vexatoire.

[251] En tout respect pour l'opinion contraire, cette rencontre de même que celles qui suivront avec d'autres représentants de l'employeur, entre autres celle avec la doyenne Lafond, ne constituent pas des événements à mettre au compte des comportements harcelants répétitifs.

[252] Ils sont beaucoup plus en relation avec la réaction de l'employeur aux plaintes de Mme Étémé et à la façon dont il a, ou non, pris les mesures pour assurer un environnement de travail exempt de harcèlement. Nous en discuterons plus loin.

Correction du 3^e examen et propos de SMP dirigés contre la plaignante

[253] La correction du dernier examen et en particulier celle de la copie de l'étudiant SMP sont mentionnées parmi les conduites vexatoires dont se plaint Mme Étémé. Les deux doivent cependant, pour les raisons qui suivent, être distingués.

Les propos de SMP

[254] La copie d'examen de l'étudiant SMP est la première que corrige la plaignante au tout début de janvier 2019.

[255] Les commentaires de l'étudiant ont été précédemment mentionnés⁸ et ils vont largement au-delà de la maladresse ou des formulations malheureuses utilisées par d'autres étudiants dans ce même examen. Plus particulièrement, l'emploi des termes animaliers dans ce qui semble un exercice de coloration de ses propos ne peut autrement que blesser et humilier la plaignante.

[256] Il faut, encore une fois, se placer du point de vue de la personne raisonnable pour évaluer si objectivement de tels propos peuvent constituer une conduite vexatoire, s'ils sont hostiles et de nature à porter atteinte à la dignité de la plaignante. Cette personne raisonnable est celle « *dotée d'attributs semblables*⁹ ». Dans notre cas, le fait d'être une femme de race noire est nécessairement une considération à retenir pour cette analyse.

[257] Le Tribunal juge que les allusions insistantes et pernicieuses au règne animal, et en particulier à la race canine, constituent sans l'ombre d'un doute des propos harcelants, racistes et sexistes qui ont nécessairement eu pour effet, si ce n'est pour objectif, de blesser Mme Étémé. De plus, la personnalisation des commentaires en regard de la plaignante, qu'il associe à un hypothétique népotisme féminin noir¹⁰, en plus de l'interpeller à titre de correctrice, ne fait qu'ajouter à la violence intrinsèque des propos.

[258] Si besoin était, cette charge personnelle contre la plaignante donne incidemment un poids décisif à la version de la plaignante voulant que SMP ait fait allusion à son statut « *d'étrangère* » lors de la rencontre du 4 décembre précédent.

[259] Cet événement qu'est la correction de l'examen final de l'étudiant SMP est donc retenu comme une conduite vexatoire.

[260] Le trouble ressenti par Mme Étémé est tel qu'elle transmet le jour même un courriel à Mme Berthelot ainsi qu'à Mesdames Van Der Klei et Saint-Gelais de l'IREF à qui elle exprime le souhait que l'étudiant soit rencontré et sanctionné. Nous verrons plus loin qu'aucune suite ne sera donnée à cette requête.

⁸ Voir paragraphes [82] à [86].

⁹ *Law c. Canada* [1999] 1 R.C.S., page 60.

¹⁰ Voir paragraphe [85].

La correction du 3^e examen

[261] Mme Étémé reprend la correction des examens des autres étudiants et ce qu'elle y lit constitue aussi, selon l'expression employée par la partie syndicale, la continuation « *des comportements hostiles et racistes* » de la part des étudiants.

[262] Avec égard, ce n'est pas la conclusion que retient le Tribunal.

[263] Une lecture encore une fois attentive des copies d'examen démontre beaucoup de maladresse, mais il est difficile d'y déceler des propos vexatoires envers Mme Étémé, ou même plus généralement envers les femmes noires.

[264] Bien que certaines phrases étonnent, il faut les remettre dans le contexte du cours qui, il faut le rappeler, est essentiellement basé sur l'œuvre de la professeure Collins dans laquelle elle discute des archétypes auxquels les femmes noires seraient, souvent inconsciemment, associées par les Américains blancs. On caricature cette vision de la majorité mâle et blanche en l'attribuant au racisme et au colonialisme qui ont forgé l'Amérique d'aujourd'hui.

[265] Il n'est donc pas étonnant que des étudiants de premier cycle inscrits à ce cours, pour plusieurs jusque-là ignorants des questions discutées dans le champ d'études du féminisme noir, commentent les concepts qu'on leur présente en faisant des affirmations elles aussi caricaturales et très discutables dans leurs réponses.

[266] Le Tribunal constate que dans son argumentation écrite, aucune citation précise n'est donnée par le syndicat en exemple de ces propos pourtant qualifiés de racistes et d'hostiles, outre de suggérer que dans l'une des copies, il y a « *beaucoup de jugement de valeur* » et qu'une autre comporte de nouveau des « *projections personnelles* ».

[267] Bien que souvent maladroitement, les réponses données par les étudiants et étudiantes ne dénotent pas d'hostilité, mais semblent au contraire être de sincères et empathiques tentatives de compréhension des stéréotypes dont sont affligées les femmes noires américaines.

[268] Avec égard, les mentions apparaissant dans les copies corrigées par la plaignante ne peuvent donc être retenues comme une conduite vexatoire envers elle.

[269] Il est vrai par ailleurs que quelques copies contiennent des commentaires d'étudiants qui critiquent et se désolent du climat qui aurait prévalu durant les cours donnés par Mme Berthelot au cours de la session. Comme mentionnée précédemment, le Tribunal ne peut tirer de conclusions déterminantes sur l'attitude des étudiants à l'égard de la chargée de cours à partir de ces seules mentions, ces personnes n'ayant pas témoigné de ces faits. Au surplus, le litige dont il est question dans la présente décision concerne la plainte de Mme Étémé et non, plus généralement, le déroulement du cours FEM300C ou le sort de Mme Berthelot.

Manque de support de l'IREF et absence totale de suivi de la part de la doyenne

[270] Certains des éléments que suggère la partie syndicale comme manifestations d'une conduite vexatoire envers Mme Étémé concernent les rencontres subséquentes de

la plaignante avec Mme Chagnon le 7 janvier 2019, puis celle avec Mme Van Der Klei le 11 janvier suivant.

[271] Tout comme la rencontre avec la direction de l'IREF le 13 décembre 2018 et celle avec la doyenne Lafond, elles seront analysées plus loin dans le cadre de l'examen de la conduite de l'Employeur.

Nouveau processus de correction

[272] Le Tribunal n'est pas saisi d'un grief concernant l'octroi illicite d'un mandat de correction, de recorection, devrait-on plutôt dire, des examens de la session.

[273] Cependant, le fait que cette recorection ait été initialement offerte à des étudiantes, elles aussi visées par l'accréditation du SÉTUE, puis ensuite attribuée à une chargée de cours est un élément pertinent de l'analyse de la plainte de Mme Étémé.

[274] La plaignante, faut-il le rappeler, a été tenue dans l'ignorance de la décision de la Faculté de revoir l'ensemble de la correction qu'elle avait faite des examens de la session précédente. Cette façon de faire, de l'opinion du Tribunal, constitue un geste vexatoire qui, dans le contexte a sans surprise été perçu comme hostile, ou à tout le moins était non désiré par Mme Étémé.

[275] Alors que personne n'avait jusqu'ici remis en question, bien au contraire, le travail de correction effectué par elle, le fait qu'elle prenne connaissance de cette décision, non pas par ses supérieurs, mais par des personnes à qui ce mandat a été offert, et à qui au surplus il ne pouvait être confié selon les règles prévues à la convention collective, ne pouvait que porter atteinte à la dignité de la plaignante.

[276] Cela est d'autant plus vrai que Mme Étémé attendait toujours un retour de la doyenne Lafond, à défaut d'en avoir eu des membres de la direction de l'IREF, sur ce qu'elle alléguait être des propos racistes et sexistes de la part d'étudiants.

[277] Dans ce contexte, la décision d'offrir un mandat de recorection sans minimalement en informer Mme Étémé est un geste constituant une conduite vexatoire de la part des représentants de l'employeur. Il s'ajoute au comportement de SMP qu'a dénoncé la plaignante et ne pouvait, dans le contexte, être perçu par elle ou toute personne raisonnable que comme une réponse méprisante à ses plaintes.

Encouragement des étudiants, par l'Université, à se plaindre à l'Ombudsman.

[278] Sur cette question, le Tribunal rejette la prétention syndicale.

[279] Il est établi que des étudiants se sont adressés à l'Ombudsman de l'UQAM, un recours à leur disposition, pour se plaindre des notes qui leur ont été attribuées et, plus généralement du travail et du comportement de Mme Berthelot.

[280] Sans juger si ces plaintes sont fondées ou non, ce qui n'est pas ici en litige, il faut dans un premier temps mentionner qu'elles visaient essentiellement la chargée de cours et non Mme Étémé, sauf pour une mention isolée concernant l'illisibilité d'une note de correction manuscrite.

[281] Par ailleurs, l'élément central concernant cet incident est l'accusation voulant que ces plaintes aient été faites à la suggestion voire à l'instigation de Mme Chagnon. Or, sauf pour une mention dans une capture d'écran d'un message affiché par une étudiante sur la page d'un groupe Facebook, qui ne permet pas de conclure à la véracité de ce qui y est déclaré, aucune preuve n'a été faite de la démarche reprochée à Mme Chagnon.

[282] Le Tribunal accorde plus de poids à la version de Mme Chagnon qui, lors de son témoignage, a nié avoir été l'instigatrice de ce mouvement. Elle explique avoir plutôt, à la demande des étudiants inquiets de l'absence de réception de leurs notes de session, les recours mis à leur disposition par l'Université.

[283] Cet élément est donc écarté comme manifestation d'une conduite vexatoire.

Les éléments retenus

[284] En somme, le Tribunal retient à titre de conduites vexatoires à l'endroit de Mme Étémé les propos et gestes de l'étudiant SMP, tant pour la rencontre tenue le 3 décembre 2018 que les circonstances l'entourant, les propos du même étudiant dans sa copie du troisième examen de la session. Il est de même des offres de mandat de correction présentées à des collègues de travail de la plaignante sans qu'elle ait au préalable été informée de cette décision par la Faculté et l'IREF.

[285] Ces événements ont le caractère répétitif prévu par la LNT pour que la conduite vexatoire puisse être qualifiée de harcèlement psychologique.

[286] Par ailleurs les propos misogynes et racistes tenus par SMP dans le dernier examen seraient à eux seul suffisamment graves pour conclure à ce harcèlement.

[287] Sous le couvert d'une démonstration qui se voulait savante, l'étudiant a fait une association délibérée des femmes noires avec la race canine qui est une assertion violente à sa face même. Il est raisonnable de comprendre que Mme Étémé ait été vexée par ces propos dont l'hostilité est manifeste.

[288] Au surplus, le comportement est aggravé par la personnalisation qu'il fait de son propos. En effet, sa suggestion voulant que l'implication de Mme Étémé dans des études universitaires et ses tâches de correctrices soient animées par l'opportunité de pouvoir, si elle devient professeure titulaire, faire profiter les jeunes féministes noires de contrats et de bourses n'est rien de moins qu'odieux.

[289] Ce geste était manifestement hostile et de nature à porter atteinte à la dignité de Mme Étémé et, nous l'avons vu par le témoignage de la plaignante, à son intégrité psychologique.

[290] L'ensemble de ces événements, accentué nous le verrons par le peu d'appui de ses supérieurs, a certes contribué à un climat de travail néfaste pour la plaignante, ce dont elle a témoigné de façon convaincante.

Le comportement de l'employeur

[291] Les rencontres qu'a tenues Mme Étémé avec des représentants de l'UQAM au cours de la période pertinente sont alléguées par la partie syndicale comme autant de manifestations d'une conduite vexatoire à l'endroit de la plaignante.

[292] Comme mentionné précédemment, le Tribunal ne les retient pas à ce titre.

[293] Mentionnons tout d'abord que rien dans ce qui a été décrit de ces rencontres ne peut être associé, même de loin, à des propos racistes ou sexistes. Il n'y a pas non plus eu de comportements pouvant être qualifiés d'hostiles, intimidants ou blessants comme l'auraient été les paroles de certains étudiants en classe, l'ont été le contenu des travaux soumis pour correction ou l'attitude et les propos de l'étudiant SMP dans ses échanges avec Mme Étémé.

[294] Certes, la plaignante ressent de l'insatisfaction concernant certains propos échangés au cours de ces rencontres et quant aux suites données à ces rencontres ou plutôt en raison de leur absence. Rien ne peut cependant être qualifié de conduite vexatoire comme nous le verrons.

La rencontre du 13 décembre 2018

[295] À la rencontre du 13 décembre, la discussion a porté sur le comportement général des étudiants envers principalement la chargée de cours et le contenu des corrections faites par la plaignante qui traduisent, selon elles, les préjugés des étudiants.

[296] Sur cette question, la réponse de la directrice Chagnon et de ses collègues de l'IREF, est insuffisante et décevante selon la plaignante, mais force est de constater qu'elle démontre plus d'empathie que d'hostilité de leur part. On croit la chargée de cours, on convient de mesures pour la mettre à l'abri de ce que Mme Berthelot considère être une attitude dénigrante à son égard de la part de certains étudiants.

[297] Dans le cas de Mme Étémé, on lui offre de faire faire la correction du dernier examen par une autre personne si elle le désire. Nous sommes loin d'une conduite vexatoire à l'égard de la plaignante.

[298] Toute la discussion concernant la pertinence de revoir ou non les normes d'admission au cours FEM300C est impertinente pour l'analyse des questions en litige dans le présent grief. Le grief réclamait initialement, parmi les mesures correctrices demandées, que « *l'UQAM s'assure que les étudiant-es qui suivent le cours FEM300C ont les préalables nécessaires pour suivre le cours* ». Cette conclusion a cependant fait l'objet d'une objection de l'employeur et a par la suite été retirée.

[299] De toute façon, il n'aurait pas été possible pour le Tribunal de se prononcer sur cette question vu la preuve présentée.

[300] Au surplus, l'expression d'opinions divergentes sur cette question, sans préjuger de la justesse de la position des unes et des autres, n'est que la manifestation de la liberté académique dont jouissent les différents acteurs du milieu universitaire. Rien à voir, là encore, avec du harcèlement psychologique.

[301] Il est vrai en revanche que peu d'attention a été portée, durant et après la rencontre, sur les allégations de la plaignante concernant les « *affirmations sans ambages et à caractère raciste que l'on retrouve dans une grande majorité des copies* » pour reprendre les termes utilisés par la plaignante dans le document qu'elle transmettra plus tard à la doyenne Lafond.

[302] Par ailleurs, bien que le Tribunal ne porte pas le même jugement que celui de Mme Étémé quant au contenu des copies d'examen déposées en preuve, il faut constater que les allégations de la plaignante quant à l'hostilité des élèves ne semblent pas avoir été examinées sérieusement par Mme Chagnon et ses collègues, sauf peut-être la contestation des résultats du premier examen.

[303] À sa décharge, il faut reconnaître que l'idée que se faisait Mme Chagnon de son autorité professionnelle, qu'elle soit fondée ou non, ne lui permettait pas d'intervenir auprès d'un étudiant ou d'un groupe d'étudiants.

[304] Elle aurait pourtant été beaucoup mieux avisée, dans ce cas, d'informer la direction de la Faculté des problèmes vécus par mesdames Berthelot et Étémé, ce qu'elle reconnaîtra d'ailleurs par la suite.

[305] Le Tribunal ne croit pas que cette seule rencontre soit suffisante pour conclure que l'employeur a failli à son obligation d'empêcher et prévenir le harcèlement psychologique et y mettre fin lorsqu'informé d'un problème de cette nature. Cependant, l'IREF aurait dû initier ou suggérer à l'Université des mesures plus proactives pour répondre aux préoccupations exprimées lors de la rencontre.

[306] Il faut aussi rappeler que, dès cette occasion, Mme Chagnon a offert tant à la chargée de cours qu'à la plaignante de porter plainte au BIPH si elles le désiraient et les a assurées du soutien de l'IREF. Cette offre a de nouveau été faite quelques semaines plus tard par Mme Chagnon et Mme Van Der Klei. La plaignante reproche à cette dernière d'avoir ainsi réduit le problème à un conflit entre étudiants, méprisant ce faisant son statut d'auxiliaire d'enseignement et d'employée syndiquée.

[307] Avec respect, le Tribunal croit que Mme Étémé se méprend sur la nature du recours qui lui est proposé. Rien dans la documentation disponible concernant le BIPH ne suggère qu'il est limité aux conflits entre étudiants. De plus, le fait que ce recours ait été offert tant à la plaignante qu'à Mme Berthelot est incompatible avec l'idée préconçue de la première sur cette question.

La rencontre avec la doyenne et ses suites

[308] La rencontre du 15 janvier 2019 entre Mme Étémé et la doyenne Lafond est plus révélatrice du comportement de l'employeur après avoir été alerté d'une allégation de harcèlement discriminatoire.

[309] Dès la fin de sa correction de la copie de l'étudiant SMP qui contenait les propos animaliers concernant les femmes noires et le procès d'intention visant Mme Étémé, celle-ci en a avisé l'IREF, par l'entremise de Mme Berthelot et il a été établi que ce fait a été porté à la connaissance de la doyenne avant même sa rencontre avec la plaignante.

[310] Le Tribunal ne croit pas Mme Lafond lorsque celle-ci soutient, dans son témoignage, que la question des commentaires racistes mentionnés par la plaignante au cours de la rencontre ne semblait pas avoir « atteint » Mme Étémé et que dans le cas contraire, elle lui aurait suggéré de s'adresser au BIPH.

[311] Il est manifeste que la principale préoccupation de la doyenne à cette époque était le problème des notes attribuées aux étudiants et à la moyenne catastrophique du groupe. La preuve en est que le suivi qu'elle demandera à Mme Marquis de faire après sa rencontre avec Mme Étémé concerne exclusivement le problème de notation qu'elle lui donne comme mandat de régler.

[312] La direction de la Faculté a donc exclusivement consacré ses efforts dans ce sens. L'affaire était sérieuse, il faut en convenir. Cependant, ce faisant, la doyenne évacuait totalement les problèmes à l'origine de la rencontre avec Mme Étémé.

[313] Au surplus, la doyenne ne pouvait ignorer les éléments à caractère raciste ou misogyne invoqués par la plaignante, et les effets sur celle-ci, après la réception du volumineux document transmis par Mme Étémé le 21 janvier suivant. Le témoignage qu'elle rendra plus tard devant le Tribunal donne d'ailleurs la forte impression qu'elle n'a, en fait, jamais pris connaissance de ce document.

[314] Encore là, aucune mesure autre que la révision des corrections n'est donc envisagée par la Faculté et l'IREF, malgré l'appel à l'aide de la plaignante.

[315] Le Tribunal ne croit pas non plus la version de Mme Lafond lorsqu'elle nie avoir jamais mentionné à la plaignante que des suites seraient données à sa demande voulant que SMP et certains autres étudiants soient rencontrés ou qu'une intervention de la Faculté soit faite auprès du groupe d'étudiants.

Le BIPH et l'Ombudsman

[316] Il n'est pas nécessaire de discuter longuement de l'impact qu'ont ces deux institutions de l'UQAM dans le dossier de Mme Étémé. Les rencontres de la plaignante avec leurs représentants ne sont pas alléguées comme événements vexatoires, mais certains éléments méritent d'être soulignés.

[317] L'existence même de ces institutions est à mettre au crédit de l'Université au chapitre des mesures institutionnelles visant la prévention et répression du harcèlement psychologique bien que cela ne soit pas suffisant pour dédouaner l'employeur dans la présente affaire, puisqu'au-delà des politiques de prévention du harcèlement mis en place, il lui revenait de poser en temps utile les gestes requis pour faire cesser le harcèlement lorsque cela est porté à son attention.

[318] Par ailleurs, le refus répété de la plaignante de porter plainte au BIPH, le fait de l'avoir fait tardivement, et ce, après avoir déposé un grief ainsi que d'avoir ensuite préféré emprunter le processus d'arbitrage aura peut-être desservi ses intérêts. S'agissant d'examiner des allégations de harcèlement psychologique, comme mentionné au début de cette décision, le processus contradictoire qui se déroule devant l'arbitre fait en sorte

qu'il ne dispose que des seuls éléments de preuve qui lui sont soumis, ce qui peut parfois limiter une pleine compréhension de toutes les circonstances d'un litige de cette nature.

En résumé

[319] Ceci étant, la preuve présentée convainc le Tribunal que Mme Étébé a été victime de harcèlement psychologique dans le cadre de son travail. La répétition de certains gestes vexatoires et la gravité intrinsèque de l'un d'eux ont sans équivoque porté atteinte à sa dignité.

[320] Cette situation a privé la plaignante de son droit quasi constitutionnel « à la sauvegarde de sa dignité », comme le prévoit l'article 4 de la *Charte*, mais aussi compromis son droit à l'égalité sur la base de « son sexe [et] son origine ethnique », ce que prohibe l'article 10 de la même *Charte*.

[321] Qui plus est, les commentaires de l'étudiant SMP sont contraires à l'interdiction spécifique prévue à l'article 10.1 qui stipule que « Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »

[322] Bien qu'ayant établi des politiques de prévention et de lutte contre le harcèlement, et institué un organisme tel le PIBH, l'employeur a failli à prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement après en avoir été informé par la plaignante.

[323] Plutôt que d'examiner et juger avec attention les allégations de la plaignante, que celles-ci s'avèrent ensuite fondées ou pas, les différents représentants de l'Université se sont, en quelque sorte, renvoyés la balle. Personne, sauf le directeur du département de sociologie, M. Otero, semble n'avoir porté véritablement attention à la situation décrite par Mme Étébé

[324] Ce faisant, par l'inaction de ses représentants, l'employeur contrevenait à la *LNT*, ce qui entraîne sa responsabilité.

[325] La plainte de Mme Étébé est donc partiellement accueillie.

Mesures réparatrices

[326] De la dizaine de mesures dites correctrices demandée par le grief, certaines ont été abandonnées et d'autres, de l'aveu même du syndicat, sont devenues obsolètes puisque la décision arbitrale est rendue plus de quatre ans après les faits. Certaines n'ont pas fait l'objet de commentaires au stade de l'argumentation de sorte que le Tribunal n'en disposera pas.

[327] Demeurent la demande d'une ordonnance générale visant l'employeur et l'enjoignant « de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement », l'octroi de dommages moraux ainsi que la demande de dommages exemplaires en faveur de Mme Étébé.

[328] En ce qui concerne tout d'abord la demande d'ordonnance, le Tribunal ne croit pas qu'il soit utile de l'accorder. En effet, bien que sérieux, les manquements reprochés à l'employeur dans sa réponse aux allégations de la plaignante ne semblent pas

caractériser la façon dont se comporte l'institution face aux problèmes de harcèlement psychologique, incluant le harcèlement discriminatoire dont Mme Étémé a été victime.

[329] Nous ne sommes pas face à un problème systémique qui serait facilité, ou pire encouragé, par la négligence de l'employeur sur ces enjeux ni d'une situation où pareille déclaration pourrait contribuer à redresser un comportement laxiste de sa part.

[330] Dans ces circonstances, ordonner à l'employeur de faire ce que la loi lui impose déjà en toutes lettres serait inutile.

[331] Pour ce qui est des dommages moraux, la plaignante y a droit en raison du préjudice subi par elle durant la période où se sont déroulés les événements. Il faut cependant déterminer le montant adéquat, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

[332] Sans aucunement nier la gravité intrinsèque de certains événements auxquels elle a dû faire face, plus particulièrement ceux impliquant l'étudiant SMP, le montant des dommages moraux ne peut équivaloir à l'ensemble de ses réactions aux gestes allégués par elle comme étant du harcèlement psychologique, mais qui selon le Tribunal n'en étaient parfois pas.

[333] La détermination du montant approprié n'est évidemment pas affaire de mathématiques, mais la compensation du préjudice doit porter sur les conséquences des gestes reconnus comme contraires à la loi et non sur la seule appréciation subjective des inconforts ressentis au cours de l'ensemble des événements.

[334] D'autre part, la gravité intrinsèque de la charge de l'étudiant SMP et la réaction insuffisante de l'employeur face à cette situation commandent l'imposition d'un montant conséquent. Le Tribunal estime approprié de fixer ce montant à 4 000\$.

[335] En ce qui concerne l'attribution de dommages exemplaires, le Tribunal ne peut se rendre aux arguments de la partie syndicale.

[336] L'article 123.15 de la LNT reconnaît au Tribunal le droit d'accorder des dommages moraux de même d'autres qualifiés de punitifs, faisant écho à l'article 49 de la *Charte* qui se lit ainsi :

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

[337] Le syndicat admet que dans les deux cas, il est exigé une démonstration du caractère intentionnel de l'atteinte aux droits d'une personne. Il soumet cependant que les circonstances propres à la présente affaire permettent d'inférer l'atteinte intentionnelle aux droits de Mme Étémé en raison de l'inaction de l'employeur.

[338] Au soutien de son argument, le syndicat cite l'auteur Christian Brunelle, dans un texte¹¹ paru avant qu'il ne devienne juge à la Cour du Québec :

¹¹ Christian BRUNELLE, « *La protection quasi constitutionnelle contre le harcèlement* », Développements en droit du travail, Cowansville, Les éditions Yvon Blais inc., 2000, p. 215, 216.

Bien que le second alinéa de l'article 49 renvoie à l'« auteur » de l'atteinte illicite et intentionnelle, la jurisprudence n'exclut pas que l'employeur du harceleur puisse lui aussi être tenu de verser des dommages exemplaires à la victime. L'employeur pourra être l'objet d'une condamnation sous ce rapport dans la mesure où l'on parvient à établir que « la volonté de causer les conséquences de l'atteinte illicite était la sienne ou lui était imputable » :

Il n'est [...] pas nécessaire de prouver que l'employeur a fait un geste positif, la responsabilité en vertu de la Charte pouvant découler de l'absence d'intervention, qui est de nature à prouver l'état d'esprit exigé par le législateur à l'article 49 de la Charte. Tel sera le cas de l'employeur qui tolère l'existence de harcèlement, que celui-ci repose sur le sexe ou autre, au sein de son entreprise sans intervenir.

Ainsi, les ordres donnés par l'employeur, la connaissance ou la non-interdiction des actes illicites, l'omission d'ordonner leur cessation et le niveau hiérarchique du harceleur au sein de l'entreprise pourront donner lieu à une présomption de fait de nature à établir l'existence d'une volonté de l'employeur à l'égard des conséquences de l'atteinte illicite subie par la victime. En clair, l'*inaction* de l'employeur et, à plus forte raison, la *participation* de ses représentants au harcèlement ou la *ratification* subséquente de leurs actes pourraient l'exposer à une condamnation sous forme de dommages exemplaires.

(références jurisprudentielles omises)

[339] Avec respect, le Tribunal n'estime pas que l'ensemble des circonstances de la présente affaire permet d'inférer du comportement de l'employeur une inaction telle qu'elle équivaut à une volonté implicite d'atteinte aux droits de Mme Étémé.

[340] Certains acteurs dans cette affaire auraient certes dû être plus à l'écoute des allégations que leur rapportait la plaignante et prendre des mesures plus énergiques que la seule invitation à se plaindre au BIPH. On ne peut cependant pas parler d'une participation ou d'une collusion telles qu'elle crée une présomption quant à « l'existence d'une volonté de l'employeur » d'atteindre aux droits de Mme Étémé.

POUR CES MOTIFS,	le Tribunal d'arbitrage
ACCUEILLE	le grief en partie;
DÉCLARE	que la plaignante a subi du harcèlement psychologique dans le cadre de son travail;
DÉCLARE	que l'employeur n'a pas pris les moyens raisonnables pour faire cesser cette conduite et y a, en partie, contribué;

- DÉCLARE** que, ce faisant, l'employeur a compromis le droit de Mme Gaëlle Solange Étémé-Lebogo à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- ORDONNE** à l'employeur de verser, dans les trente jours de la réception de la présente décision, un montant de 4 000\$ à Mme Gaëlle Solange Étémé-Lebogo à titre de dommages moraux;
- ORDONNE** à l'employeur, le cas échéant, de verser Mme Gaëlle Solange Étémé-Lebogo les intérêts prévus au *Code du travail* pour chaque journée de retard dans le versement du montant mentionné précédemment;
- REJETTE** la demande d'octroi de dommages punitifs.

Et, afin de pérenniser l'ordonnance rendue en cours d'audience,

- ORDONNE** la non-divulcation et la non-diffusion de toute information personnelle dévoilée par témoignage ou par le dépôt de documents au cours des audiences tenues dans la présente affaire;
- INTERDIT** que des copies des pièces déposées soient faites par les parties pour d'autres fins que la préparation des audiences;
- MET SOUS SCELLÉS** les documents déposés en preuve et comportant de telles informations personnelles.

Robert Côté

Pour le syndicat : M^e Josée Lavallée
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN S.E.N.C.

Pour l'employeur : M^e Frédéric Poirier
M^e Marie Dominique Fraser
BÉLANGER SAUVÉ

Dates d'audience : 8 septembre 2021, 4 avril, 31 mai, 7 juin et 12 octobre 2022