TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N^{o} de dépôt :

Date : 2 novembre 2026

DEVANT L'ARBITRE : M^{e} NATHALIE MASSICOTTE

Association of Professors of Bishop's University
Ci-après appelée « le syndicat » ou « l'APBU » ou « l'Association »
Et

Bishop's University
Ci-après appelée « l'employeur » ou « l'Université »

Plaignants :	Christopher Stonebanks - congédiement Melanie Bennett-Stonebanks – réprimande
Griefs :	2021-04-22, 2021-06-04, 2021-11-01, 2021-11-30.
Convention collective :	juillet 2016 – juin 2020

SENTENCE ARBITRALE

TABLE DES MATIÈRES

L'APERÇU 3

LE CONTEXTE GÉNÉRAL 3
L'ANALYSE 4
Les griefs contestant le processus d'enquête Lacroix 4
Le contexte 4
Les questions en litige……..5
Les principes de droit applicables……..5
L'application des principes de droit aux questions en litige 6
L'employeur pouvait enclencher une enquête administrative 7
L'employeur pouvait utiliser la Version des faits……15
Le grief contestant le congédiement du Dr Stonebanks 25
Le contexte 25
Les questions en litige 26
Le délai d'imposition de la mesure respecte la convention collective 26
Les principes de droit applicables.....26
L'application des principes de droit à la question en litige 27
Le fond du grief de congédiement 31
Les principes de droit applicables.....31
L'application des principes de droit au présent litige…….38
Les motifs de congédiement.....38
L'examen des allégations de harcèlement 41
L'analyse globale 75
Le rapport Boncompain……78
Les fautes sont prouvées et méritaient une sanction……81
La proportionnalité de la sanction……81
La réclamation salariale de l'employeur……95
La réclamation en dommages du syndicat……97
La réprimande écrite imposée à Mme Bennett était-elle justifiée?.....99
La conclusion.....100

LE DISPOSITIF 101

L'APERÇU

[1] L'employeur met fin à l'emploi du professeur Christopher Stonebanks (**Dr Stonebanks**) et impose une réprimande à sa conjointe, Melanie Bennett-Stonebanks (**Mme Bennett**), tous deux professeurs (**les plaignants**) à la « School of Education » (**SoE**) de l'Université.

[2] En somme, l'employeur reproche à Dr Stonebanks des comportements hostiles, intimidants et agressifs qui constituent, selon lui, du harcèlement psychologique, du cyberharcèlement ainsi que des incivilités, desquels auraient découlé un environnement de travail toxique au sein de la SoE. Le congédiement est principalement fondé sur le résultat de deux enquêtes en harcèlement psychologique. L'employeur réclame un remboursement du salaire et avantages versés au Dr Stonebanks depuis son congédiement, en vertu d'une clause de la convention collective. En ce qui concerne Mme Bennett, il lui reproche des gestes d'incivilité ciblés.

[3] Cinq griefs ont été déposés par le syndicat, dont quatre sont débattus en l'espèce, le cinquième ayant été mis en suspens. Le syndicat conteste le processus d'enquête, qu'il juge non conforme aux propres politiques de l'employeur en plus de soutenir que les rapports d'enquête ne justifient pas les mesures imposées aux plaignants. Il plaide également que la majorité des comportements et paroles du Dr Stonebanks, à l'origine de son congédiement, sont protégés par la liberté académique.

[4] Le syndicat sollicite du Tribunal une déclaration disant que l'employeur doit se conformer aux politiques qu'il a adoptées en matière de harcèlement psychologique en plus de le condamner à verser des dommages à Dr Stonebanks. Il demande le retrait de la réprimande imposée à Mme Bennett, l'annulation du congédiement de Dr Stonebanks, ainsi qu'une déclaration indiquant que l'employeur a porté atteinte à la liberté académique de ce dernier. En réponse à la réclamation salariale de l'employeur, le syndicat demande des dommages matériels, moraux ainsi que punitifs.

[5] Pour les motifs ci-après explicités, le Tribunal rejette les quatre griefs du syndicat. Il rejette également la réclamation salariale de l'employeur ainsi que la demande en dommages du syndicat qui y est liée.

LE CONTEXTE GÉNÉRAL

[6] Au moment du congédiement, le Dr Stonebanks enseigne à l'Université depuis 2005. Il est professeur titulaire au sein de la SoE depuis 2013. Il possède un CV bien étoffé, tant au niveau de l'enseignement que de la recherche. Mme Bennett a été chargée de cours à contrat à la SoE jusqu'à l'hiver 2022, cependant elle ne l'est plus au moment de l'audience.

[7] Considérant les allégations des plaignants à l'égard de certains de leurs collègues de la SoE et de la Direction de l'Université, il importe de mentionner que le Dr Stonebanks s'identifie comme un « musulman racisé d'origine iranienne ». Étant arrivé au Canada tout juste avant d'avoir ses deux ans, il a ensuite grandi dans l'Ouest de l'Île de Montréal,

à Beaconsfield. Quant à Mme Bennett, elle est une femme de race blanche, née au Canada et a passé la majeure partie de sa vie au Québec.

[8] Le dossier est particulièrement émotif, pour tous ceux qui y ont été mêlés de près ou de loin. En filigrane des griefs déposés se dessine un conflit larvé qui sévit depuis plusieurs années. Celui-ci a mené à diverses plaintes en harcèlement psychologique[1] ou invoquant discrimination et racisme, ainsi qu'à une étude de climat de travail.

[9] Deux principales enquêtes ont été réalisées dont il sera plus amplement question dans la présente sentence arbitrale. À l'origine de l'une d'elles, une plainte déposée par un professeur de la SoE visant Dr Stonebanks. L'autre enquête, de nature administrative, a été commandée par l'Université à la suite de diverses allégations des plaignants ou qui ont été faites par d'autres professeurs de la SoE à leur encontre. Cette dernière enquête, dont le syndicat conteste la légitimité, est majoritairement à l'origine du congédiement du Dr Stonebanks.

L'ANALYSE

[10] D'entrée de jeu, je tiens à souligner que l'instruction s'est déroulée pendant 43 jours sur une période de près de quatre années et que plus de 350 pièces ont été produites[2]. Il va sans dire qu'il aurait été contre-productif de reprendre ici l'ensemble de la preuve, laquelle s'est avérée substantielle. Je me suis concentrée à résumer les éléments essentiels à la compréhension des litiges et à la résolution des griefs dont je suis saisie.

[11] Comme je l'ai déjà mentionné, je dispose de quatre griefs dans la présente sentence arbitrale, deux contestent le processus d'enquête administrative et les deux autres contestent les mesures disciplinaires imposées aux plaignants. Le congédiement est l'enjeu principal en l'espèce. Le syndicat soulève de multiples questions en lien avec sa validité.

[12] Étant donné que les motifs à l'appui du congédiement découlent largement des conclusions contenues dans l'un des rapports d'enquête, dont le processus est contesté par deux griefs, j'examinerai ceux-ci avant de me prononcer sur les mesures disciplinaires.

Les griefs contestant le processus d'enquête Lacroix (2021-04-22 et 2021-06-04)

Le contexte

[13] Les motifs de l'employeur pour congédier le Dr Stonebanks reposent en majeure partie sur les conclusions de l'enquête menée par M^e^ Anaïs Lacroix (**M^e^ Lacroix**).

---

1 Notamment, deux plaintes ont été déposées par Mme Bennett durant le cours de son emploi, lesquelles ont été jugées infondées après enquête.

2 Il importe de mentionner que bien que la grande majorité des témoignages ont été rendus en anglais, il avait été préalablement convenu avec les parties que la sentence serait rédigée en français.

Toutefois, par ses deux griefs, l'un déposé au nom du Dr Stonebanks et l'autre au nom de Mme Bennett, le syndicat en conteste la validité.

[14] Dans ses griefs, le syndicat expose le contexte dans lequel s'inscrit leur dépôt. J'en reprends ci-après les grandes lignes telles qu'elles ressortent des libellés des griefs afin de mieux situer le lecteur sur les enjeux qui en découlent.

[15] En juillet 2019, le syndicat reçoit une plainte des plaignants en lien avec le climat de travail. Le syndicat, avec le support de l'employeur, par le biais du Comité paritaire « Academic joint committee » (**AJC**), mandate M^e^ Andrea Morrison (**M^e^ Morrison**) afin d'entreprendre les premières étapes d'un processus de médiation, soit une enquête et une évaluation des besoins de groupe (**le processus Morrison**).

[16] En juin 2020, M^e^ Morrison soumet un rapport préliminaire comprenant des recommandations détaillées en vue des prochaines étapes de son mandat et souhaite obtenir des commentaires des personnes concernées. En novembre 2020, ce rapport est envoyé aux membres de la SoE impliqués.

[17] Cependant, l'APBU dit avoir découvert que l'administration avait abandonné les recommandations de M^e^ Morrison pour lancer plutôt une enquête administrative *ad hoc*. Selon l'APBU, cette démarche contrevient à la politique de l'employeur et a pour effet d'écarter plusieurs garanties procédurales. Elle dénonce notamment l'absence de procédures écrites et de mandat clair, le manque de communication sur les faits à l'origine de l'enquête, des rencontres tenues sans informer les membres de leur droit à une représentation syndicale ainsi que l'imposition d'ententes de confidentialité illimitées.

Les questions en litige

[18] Les deux griefs soulèvent les questions suivantes :

a) L'employeur pouvait-il déclencher une enquête administrative qui n'est pas prévue à sa Politique, et ce, en dépit du processus Morrison, et le cas échéant, était-il soumis à une procédure particulière?

b) L'employeur a-t-il contrevenu aux règles relatives à la médiation en utilisant la « Version des faits » préparée par les plaignants pour les fins du processus de médiation, dans le cadre de son enquête administrative?

[19] J'estime devoir répondre à la première question de manière affirmative et à la seconde par la négative. En somme, eu égard à la preuve, les griefs ne sont pas fondés.

Les principes de droit applicables

[20] En matière de harcèlement psychologique, la *Loi sur les normes du travail* (**LNT**)[3] oblige l'employeur à prendre « les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique […] et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser ». Je rappelle que la LNT prévoit l'intégration de ces dispositions à toute convention collective[4].

---

[3] Art. 81.19.
[4] Art. 81.20.

[21] L'employeur a également, en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (**LSST**), l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. L'article 2087 du *Code civil du Québec* reprend cette même obligation, stipulant que l'employeur doit protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

[22] Il ressort de toutes ces dispositions législatives que l'employeur doit mettre en place des mesures raisonnables et nécessaires pour prévenir le harcèlement psychologique et protéger l'intégrité psychique du salarié. Dans cette optique, la jurisprudence arbitrale reconnaît que l'obligation de prévention impose à l'employeur d'agir de manière proactive, et non de se limiter à réagir une fois les problèmes survenus. Il doit agir dès qu'il y a des indices sérieux lui permettant de croire qu'il y a harcèlement au sein de son entreprise et il ne doit pas attendre qu'une plainte soit déposée avant d'agir[5]. La législation n'impose à l'employeur aucune procédure particulière, uniquement de prendre les moyens à sa disposition pour prévenir et le cas échéant faire cesser le harcèlement.

[23] Faisant écho à ce cadre législatif, l'employeur s'est doté d'une politique[6] (**la Politique**) visant à faire de la prévention contre le harcèlement une priorité. Il y affirme son engagement à maintenir un milieu d'apprentissage et de travail collégial, exempt de harcèlement, où les étudiantes et étudiants, le personnel, le corps professoral et les gestionnaires sont traités avec équité, respect mutuel et dignité. La Politique précise qu'elle doit être interprétée conformément au *Code civil du Québec*, à la *Charte des droits et libertés de la personne* ainsi qu'à la LNT.

L'application des principes de droit aux questions en litige

Les représentations des parties

[24] En essence, par ses griefs, le syndicat reproche à l'employeur d'avoir entamé une enquête administrative (**l'enquête Lacroix**) sans qu'elle ne soit justifiée ou valide à l'égard de la Politique alors que le processus Morrison était déjà en cours. Il reproche également à l'employeur de ne pas l'en avoir avisé au préalable ainsi que de ne pas savoir quels sont les événements justifiant que l'enquête Lacroix soit instaurée. Il blâme notamment l'Université d'avoir transmis illégalement à M[e] Lacroix un document intitulé « *Version of facts* » (**Version des faits**), rédigé par les plaignants à la demande de

---

5 *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres jeunesse de la Montérégie-CSN* et *Centres jeunesse de la Montérégie (Julie Langlois)*, 2013 104869 (QC SAT), par. 486-487 et 719-720, (M[e] Carol Jobin, arb.); *Syndicat des enseignants de Beauce-Appalaches* et *Collège de Beauce-Appalaches (Claire Nadeau)*, (T.A., 2006-08-21), SOQUIJ AZ-50389480, par. 80, 82-83, (M[e] Jean M. Morency, arb.); *Alliance de la Fonction publique du Canada (SÉTUE)* c. *Université du Québec à Montréal*, 2022 117427 (QC SAT), par. 323, (M[e] Robert Côté, arb.); *Parent* c. *Syndicat des Métallos*, section locale 5778/6869, 2024 QC TAT 2128, par. 15; *Association des professeurs de Bishop's University* c. *Université Bishop's,* 2021 92567 (QC SAT, par. 34, (M[e] Maureen Flynn, arb.).

6 *Policy on the prevention of harassment*, approved by the Board of Governors: November 25, 2016, revised by the Board of Governors: February 1, 2019.

Me Morrison, lequel aurait été confectionné, selon lui, aux seules fins de la médiation. Cela lui conférerait un caractère de confidentialité.

[25] L'un des arguments principaux de contestation de l'enquête Lacroix est que celle-ci n'ait pas été encadrée par la Politique et que les plaignants se sont donc engagés dans un processus sans en connaître les règles, malgré leur demande à cet effet. Le syndicat soutient que l'Université doit appliquer les clauses prévues à la convention collective ainsi que ses propres politiques, conformément à ce qui y est expressément indiqué. Il réclame aussi que l'employeur indemnise les plaignants pour tous dommages qu'ils ont subis dans les circonstances.

[26] Pour sa part, l'employeur allègue avoir l'obligation proactive de prévenir le harcèlement psychologique dès qu'une situation susceptible de s'y apparenter est portée à son attention. Par ailleurs, l'examen des allégations de racisme constituait un volet incontournable de l'enquête, puisque les plaignants avaient formulé à répétition des accusations graves à l'endroit de collègues. Devant de telles allégations, il était essentiel que l'enquête fasse toute la lumière sur les faits, ce que l'Université a cherché à accomplir par le mandat confié à Me Lacroix. L'Université pouvait décider, dans les circonstances de la présente affaire, de procéder à une enquête pour faire la lumière sur la situation qui aurait engendré un climat de travail toxique dans la SoE.

[27] Toujours selon l'employeur, même si l'enquête administrative n'est pas, comme telle, prévue à la Politique, en l'absence de restrictions dans la convention collective ou dans la Loi, l'Université est libre de mener son enquête selon la procédure qu'elle juge appropriée, cela faisant partie de ses droits de gestion. Rien ne la contraignait à poursuivre avec le processus entrepris avec Me Morrison lorsqu'elle en a constaté l'échec, d'autant plus que les comportements des plaignants persistaient et continuaient d'avoir des répercussions sur les autres professeurs de la SoE. Une médiation dans un milieu de travail ne peut fonctionner que si tous sont volontaires pour y participer, or ce n'était pas le cas.

L'employeur pouvait enclencher une enquête administrative

[28] J'estime que l'employeur pouvait déclencher une enquête administrative malgré l'absence de plainte formelle, et ce, en dépit du processus Morrison. Incidemment, l'arbitre Maureen Flynn tranchait également dans ce sens dans un autre litige opposant les parties[7]. L'employeur n'était pas soumis à une procédure particulière pour satisfaire ses obligations légales. Rien ne l'obligeait non plus à s'en tenir strictement à sa Politique. Il pouvait l'adapter dans la mesure où il en respectait les principes.

[29] En somme, les raisons pour lesquelles l'employeur a choisi d'entreprendre une démarche administrative en mandatant Me Lacroix peuvent se résumer comme suit :

- Me Morrison avait terminé les deux premières étapes de son mandat, lequel ne comprenait pas la médiation;

---

[7] *Association des professeurs de Bishop's University* c. *Université Bishop's*, 2021 92567 (QC SAT, par. 34, (Me Maureen Flynn, arb.).

- Ce processus avait échoué, en ce que ce n'était pas toutes les personnes impliquées dans le processus Morrison qui souhaitaient participer à une médiation et celles qui le voulaient, soit préféraient que M^e^ Morrison n'agisse pas comme médiatrice, soit n'y étaient pas prêtes à ce moment-là;
- Ayant reçu en annexe du rapport final de M^e^ Morrison la Version des faits des plaignants, laquelle comportait de multiples accusations de racisme, l'employeur s'est vu contraint d'agir;
- Les plaignants venaient de réitérer leur désir de maintenir leur plainte alléguant du racisme à l'encontre de la Direction et de certains de leurs collègues.

[30] Il est acquis que l'enquête administrative n'est pas spécifiquement prévue à la Politique. Cependant, cette dernière offre des mécanismes de résolution d'allégations de harcèlement de type informel, comme la consultation et la médiation ainsi qu'un processus de résolution formelle nécessitant expressément le dépôt d'une plainte officielle auprès d'un assesseur chargé de mener une enquête et de rendre un rapport écrit dans un délai de 45 jours.

[31] La Politique stipule que :

> When an incident of harassment has been alleged, Bishop's shall take reasonable and appropriate action to properly address the conduct and to treat formal complaints of harassment. In doing so it shall take into account the needs of each segment of the University community.

[32] Contrairement à l'argument du syndicat, j'estime que la Politique ne constitue pas un carcan dans lequel l'employeur doit nécessairement s'enfermer, au risque que la démarche qu'il entreprend afin de prévenir le harcèlement soit invalidée. Là n'est pas l'esprit de la Politique non plus que de la législation applicable. À l'évidence, l'important est de traiter une plainte jusqu'à sa résolution, quelle que soit la forme qu'elle revête. De plus, la convention collective ne restreint l'employeur d'aucune façon lorsqu'il doit enquêter sur des allégations de harcèlement psychologique ou de discrimination.

[33] D'ailleurs, faut-il le préciser, le processus Morrison, qui visait à endiguer des problèmes de harcèlement, n'était pas davantage encadré par la Politique. Certes, le syndicat était d'accord pour que ses membres s'y soumettent, mais il ne s'inscrivait pas non plus dans l'un des mécanismes offerts à la Politique. Incidemment, je souligne que celle-ci ne requiert aucunement l'assentiment du syndicat pour procéder à une forme ou l'autre des processus visant à prévenir le harcèlement ou à enquêter sur une plainte. Cela est tout à fait légitime, considérant que les obligations légales en matière de harcèlement sont imputables à l'employeur.

[34] Il en résulte, on l'a vu, qu'il doit agir le plus rapidement possible. La Politique dont il s'est doté est un guide, mais il est faux de prétendre que l'employeur ne peut sortir de son cadre lorsque les faits qui lui sont soumis le justifient. Il en va autrement lorsque le salarié de l'Université est appelé à collaborer à une enquête de l'employeur, j'y reviendrai plus loin dans ma sentence.

[35] J'estime que l'employeur a respecté l'esprit, sinon presque la lettre de sa Politique. On peut certainement comprendre que, devant l'ampleur de la tâche à accomplir considérant la série d'allégations qui visait plusieurs membres de la SoE, la secrétaire générale de l'Université, responsable de l'application de la Politique, a choisi d'accorder un mandat à M^e^ Lacroix sans nécessairement se soumettre au diktat de la Politique à proprement parler.

[36] Certes, il n'y avait pas de plainte formulée de la manière prévue à la Politique, cependant, la Version des faits de même que des courriels des plaignants indiquaient que d'autres allégations méritaient d'être enquêtées. À cela s'ajoutaient des plaintes informelles de professeurs à l'endroit des plaignants.

[37] Comme j'en ai fait mention dans la section précédente, l'employeur a une obligation légale de prévenir le harcèlement et cela inclut la discrimination. Or, tout comme il est allégué dans les griefs, la preuve révèle que les plaignants ont formulé une série d'accusations de discrimination et de racisme à l'encontre de leurs collègues de la SoE, de la doyenne ainsi que du Vice-Recteur académique. Ces accusations mettant en péril l'ensemble du département, les parties syndicales et patronales ont d'abord choisi de procéder par un processus assimilable à une étude de climat avec M^e^ Morrison, le tout dans l'espoir de rétablir un climat de travail sain pour toutes les personnes impliquées. Éventuellement, pour autant que tous les participants le souhaitaient, une médiation pourrait avoir lieu. Ce processus, contrairement à l'enquête de harcèlement, repose sur le volontariat de chaque personne appelée à y participer.

[38] Or, il ressort de la preuve que l'étude de climat a pris fin sans qu'une médiation ne soit commencée. À la suite de la diffusion du rapport final de M^e^ Morrison, le 2 novembre 2020, les personnes visées par son processus sont appelées à fournir leurs commentaires et à manifester leur volonté, le cas échéant, de participer à une médiation. La preuve démontre qu'une majorité des membres du corps professoral de la SoE se dit disposée à poursuivre le processus de médiation. Cependant, il ressort des réponses recueillies que, parmi les participants intéressés, certains ne souhaitaient pas que M^e^ Morrison agisse à titre de médiatrice, tandis que d'autres, bien que favorables à cette possibilité, n'étaient pas disposés à s'engager dans un tel processus à ce moment-là. Dans ces circonstances, c'est à bon droit que l'employeur a jugé que la médiation n'était plus une solution envisageable.

[39] Comme le souligne le syndicat dans sa plaidoirie, certaines des réactions au rapport final de M^e^ Morrison ont été « vives ». Je dirais également que plusieurs des professeurs impliqués dans le processus l'ont décrié et commenté négativement. Disons que la preuve révèle que les commentaires positifs relativement au rapport final de M^e^ Morrison ne fusaient pas. La décision de l'employeur de ne pas poursuivre avec l'approche privilégiée par M^e^ Morrison prenait en compte ces commentaires, dont certains s'apparentaient même à des signalements de harcèlement.

[40] Il y a lieu de reproduire ici quelques-uns des commentaires pour bien prendre la mesure de l'état de la situation dans laquelle l'employeur se trouvait avant d'en arriver à prendre la décision de bifurquer vers un autre processus.

[41] D'abord, un extrait des commentaires formulés par la doyenne, Corinne Haigh (**Dre Haigh**) : « *Until these very serious allegations of systemic racism, intimidation and harassment are resolved, it will be difficult to move forward with respect to many of the other needs described in this report* ». Lors de son témoignage, la Dre Haigh réitère ce qu'elle pensait à l'époque du processus Morrison, suite à la lecture de son rapport :

> If Dr. Stonebanks and Ms Bennett are indicating a formal allegation of systemic racism and other individuals in the school are also reporting that they've been intimidated or that they have been harassed, if we don't actually address whether or not those things are true, have happened, then it seemed impossible to me to be able to proceed with any sort of other process within the School of Education. (…) What I'm trying to communicate here is that it seemed impossible to proceed with any other process without some sort of assessment of the truth of those allegations.[8]

[42] Une des professeures impliquées, Avril Aitken, se dit prise au dépourvu face au rapport final de M^e^ Morrison ainsi que « surprise, confuse et choquée ». Elle manifeste n'avoir aucune confiance dans le processus et refuse donc d'y participer.

[43] Le professeur Trevor Gulliver (**Dr Gulliver**) pour sa part, refuse de continuer d'être impliqué dans le processus. Ses commentaires, quant au rapport de M^e^ Morrison, illustrent bien son ressenti face à celui-ci :

> « Please exclude me from any further discussion or mediation on this subject. (…) I met with Andrea Morrison, but she was unable to give me specifics regarding any incident of bias and discrimination against Dr Stonebanks. She said that there was no specific incident. The report does not mention any specific incident. Nor am I aware of any general tone of racism within the School of Education. I believe I'm sensitive to and aware of various forms of discrimination, but I have seen no evidence that any occurred here and Dr. Stonebanks has not offered any.

[44] Dans son témoignage, le professeur Gulliver affirme avoir essayé d'être coopératif avec l'Association et l'Université initialement en acceptant de rencontrer M^e^ Morrison, mais avoir décidé de ne plus être impliqué dans ce processus après sa lecture du rapport.

[45] La professeur Eva Bures ne mâche pas ses mots dans ses commentaires au rapport final de M^e^ Morrison. On sent son exaspération :

> I participated in the mediation process with the understanding that this was about issues surrounding Christopher Stonebanks and his relationships with other faculty members, including the fact that many of us feel we do not work in a safe work environment to the point that some of us fear even our own families and home are not safe, as a direct consequence of not hiring his spouse (in various circumstances dating back many years), and his subsequent accusations of racism on our part against a bi-racial couple.
>
> (…)
>
> To me, this report and the suggested processes remain part of the bullying and punishment program designed by Christopher to punish us for not hiring his

[8] Notes sténographiques du 8 septembre 2023, p. 165-166.

> spouse. I do not understand why the university is suggesting further processes that are a continuation of the bullying we have been going through while simply trying to do our professional duties. I have no idea what steps should happen next but nothing suggested in the report seems at all appropriate to me as future next steps.

[46] Un autre professeur ne comprend pas comment le rapport pourrait servir de base à des discussions dans le cadre d'une médiation et se questionne, considérant ses conclusions, sur la volonté des gens impliqués à y participer volontairement.

[47] Face à ce type de commentaires, il n'est pas difficile d'imaginer les craintes de l'employeur quant au fait que les allégations des plaignants, de même que celles de certains professeurs, dont faisait état le rapport de M[e] Morrison, n'étaient pas enquêtées aux fins de déterminer s'il s'agissait de harcèlement ou de racisme. De plus, dans son rapport M[e] Morrison y écrit : "*Allegations have been made by a racialized School of Education member and have remained unresolved"*. Et plus loin: "*There have been allegations of racism and mobbing, as well as harassment and intimidation. There is a need to ensure that faculty feels protected and have a safe space to work.*" Et un peu plus loin dans son rapport : "*The tensions have left faculty with feelings of hurt, and a sense of helplessness. Many are discouraged and have difficulty in seeing how the current tensions can be resolved*".

[48] Si, avant la production de son rapport, l'approche de M[e] Morrison pouvait avoir du mérite et sembler appropriée, il n'en demeure pas moins que l'employeur était à même de constater, à partir de ses conclusions, que certaines personnes alléguaient avoir été victimes de harcèlement ou de racisme et l'étaient possiblement encore, d'où l'importance d'une intervention plus ciblée et rigoureuse dans le contexte. On peut facilement comprendre pourquoi la médiation n'était pas indiquée dans les circonstances.

[49] Mais il y a plus. Il en sera question dans la section suivante, mais la Version des faits des plaignants, qui contient leurs allégations de racisme et de discrimination est jointe en annexe au rapport de M[e] Morrison. C'est ainsi que, pour la première fois, le vice-président ressources humaines, membre de l'AJC ainsi que le principal prennent connaissance des allégations écrites et détaillées des plaignants. Au vu de certaines conclusions du rapport ainsi que des commentaires des personnes concernées et conscient de ses obligations légales, l'employeur décide de mettre fin au processus Morrison et demande qu'on enquête sur les plaintes croisées.

[50] On l'a vu plus tôt, la prévention du harcèlement psychologique doit être « active » plutôt que « réactive ». Mon collègue arbitre M[e] Robert L. Rivest résumait cette obligation de l'employeur dans une décision récente :

> [18] L'employeur doit donc intervenir rapidement lorsqu'il constate des manquements potentiels à une telle protection. La nonchalance ou l'indifférence des représentants de l'employeur devant de tels manquements pourra être

> considérée comme une forme de harcèlement psychologique à l'égard de la personne qui subit de tels manquements.[9]
>
> [Références omises]

[51] Ainsi, contrairement à la prétention du Syndicat, j'estime que l'employeur a pris les moyens pour tenter de faire cesser le harcèlement, en agréant à deux processus en lien avec les allégations des plaignants. De plus, j'en ferai mention plus loin lorsque je trancherai la deuxième question en litige soulevée par ces griefs, ces derniers refuseront de collaborer à l'enquête visant à déterminer si leurs allégations de racisme et de discrimination étaient fondées. En adoptant une telle attitude, ils ont compromis leurs chances de prouver qu'ils avaient été victimes de racisme ou de discrimination.

[52] Contrairement à la prétention du syndicat, l'employeur n'a aucune obligation conventionnelle ou légale d'aviser le syndicat ou ses représentants des plaintes et/ou des faits à l'origine d'une enquête. Une telle divulgation n'est prévue nulle part.

[53] De plus, il ressort de la preuve qu'en dépit des recommandations du syndicat, Dr Stonebanks, parallèlement au processus Morrison, a continué d'attaquer ses collègues de travail. Les plaignants y sont même allés de menaces directes de nuire à la réputation de la doyenne Haigh suivant l'annonce de son départ pour une autre université.

[54] En effet, la preuve révèle qu'en dépit du rapport de M^{e} Morrison, les plaignants manifestaient vouloir maintenir leur plainte de racisme à l'égard de l'Université et notamment à l'encontre de la Dre Haigh. On comprend donc qu'une médiation n'est tout simplement pas possible entre les plaignants et la doyenne. Suivant l'annonce faite par courriel du vice-principal académique et recherche de l'Université, le professeur Miles Turnbull (**Dr Turnbull**) du départ prochain de la Dre Haigh, laquelle quittait son poste pour aller travailler pour l'Université Acadia à compter du printemps 2021, M. Stonebanks transmet le courriel suivant à la Dre Haigh, le 30 octobre 2020 :

> I trust that you will understand that I have deep concerns given your actions and evidence provided of discrimination that you are taking this position. Have you informed Acadia about your actions related to systemic racism? Do you believe it is ethical to actively participate in causing massive damage and then simply step away?

[55] Le même jour, Mme Bennett envoie le courriel suivant à la doyenne ainsi qu'au principal de l'Université.

> Hello Corinne and Principal Goldbloom,
>
> Upon hearing the announcement of Corinne's upcoming departure from Bishop's, I want to be clear that I will not be dropping my complaint of systemic racism/discrimination in which she has been named repeatedly. I will not be silent on what has occurred in the School of Education or threatened not to speak out

---

9 *Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal (SPPMEM-CSQ)* et *Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM)* (Marie-Laure Burté), 2023 QCTA 529, SOQUIJ AZ-51990910, (M^{e} Robert L. Rivest, arb.);

> publicly. This matter needs to be resolved and Acadia must be made aware of who they have selected.
>
> [Mes soulignements]

[56] Continuant sur la même lancée, le 3 novembre 2020, le Dr Stonebanks envoie un autre courriel accusant la Dre Haigh de racisme. Ce courriel est reproduit en intégralité au paragraphe 313 de ma sentence puisque qu'il fait partie des allégations de harcèlement psychologique à l'encontre du Dr Stonebanks. À ce stade-ci, afin de bien comprendre la nature de la plainte formulée par les plaignants ainsi que la suite des événements, notamment, ce qui a poussé l'employeur à enclencher une enquête administrative en dépit du processus Morrison, je me contente d'en faire un résumé à partir d'une traduction libre.

[57] Dans son courriel, le Dr Stonebanks annonce qu'il transmettra une lettre officielle aux autorités de l'Université Acadia pour dénoncer la nomination de la Dre Haigh comme doyenne, estimant qu'elle représente un danger pour les membres BIPOC et qu'elle a déjà causé des torts graves à sa famille. Il évoque des incidents de racisme par procuration, une conduite jugée contraire à l'éthique lors d'un comité de sélection, et critique la protection systémique accordée, selon lui, aux membres blancs de l'administration. Il affirme vouloir prévenir que d'autres professeurs BIPOC subissent des préjudices similaires, tout en regrettant que l'Université ignore la réalité du racisme. Il conclut que la Dre Haigh a refusé toute responsabilité et que la direction de Bishop's cherchera probablement à minimiser ses préoccupations auprès d'Acadia.

[58] L'on voit bien, à la lumière de ces accusations et des intentions des plaignants de de mettre en doute la réputation de la doyenne (accusations fondées sur leurs prétentions qui n'étaient pas encore enquêtées) que leur plainte initiale prenait une autre tournure et que l'employeur ne pouvait en rester là, d'où le mandat octroyé à M^{e} Lacroix.

[59] J'ajoute à cela que l'employeur faisait dorénavant face à des plaintes croisées, puisque des professeurs signalaient, eux aussi, le comportement harcelant et intimidant des plaignants à leur égard (dont le courriel ci-haut résumé). Le mandat qui est transmis à M^{e} Lacroix par M^{e} Dufour le 18 novembre 2020, vise à faire la lumière sur l'ensemble des plaintes :

> Comme nous vous informions lors d'une conversation téléphonique récente, par la présente et au nom de l'Université Bishop's (ci-après « Bishop's »), nous vous confions le mandat d'enquêter :
>
> 1- Sur les différentes allégations de discrimination et racisme systémique formulées par Dr. Christopher Stonebanks, professeur à la faculté d'éducation et Mme Mélanie Bennett-Stonebanks, chargée de cours;
>
> 2- Sur les allégations d'intimidation, bullying et diffamation formulées par des membres de l'administration et de l'École des sciences de l'éducation contre Dr. Christopher Stonebanks;
>
> 3- Sur toute autre allégation de comportements vexatoires, discrimination, harcèlement et intimidation en lien avec les allégations figurant aux points 1 et 2 et qui pourrait être soulevée par les témoins rencontrés dans le cadre de l'enquête.

> Considérant ce qui précède et dans le cadre de votre mandat, nous vous demandons de rédiger un rapport écrit faisant état de l'analyse des faits, du contenu des témoignages et de vos conclusions quant aux allégations. Dans la mesure où votre enquête conclut au bien-fondé des allégations, nous vous demandons également d'inclure à votre rapport écrit vos recommandations quant aux mesures appropriées.

[60] Il est utile ici de préciser que la preuve révèle que M^e^ Lacroix possède une vaste expérience en matière d'enquête en harcèlement psychologique[10]. Elle a suivi une méthodologie stricte comportant plusieurs étapes distinctes, telles que mentionnées dans son rapport :

- Analyse préliminaire et identification des témoins;
- Prise de contact et appels introductifs avec les témoins;
- Demande de signature de l'engagement de confidentialité;
- Communication des allégations pour les personnes visées par des reproches;
- Rencontres d'enquête (en deux temps en cas de signalements croisés);
- Validation des notes de rencontres auprès des personnes rencontrées;
- Analyse factuelle, normative et rédaction d'un rapport;
- Remise d'un rapport aux autorités de l'Université.

[61] Elle a ainsi suivi ici, dans son essence, la Politique, à l'exception des procédures requérant une plainte formelle, puisqu'il n'y en avait pas. Incidemment, elle résume ainsi son mandat dans son rapport :

> The mandate was to make factual findings and to evaluate the facts pursuant to the University's internal policies, namely the Policy on the Prevention of Harassment (Exhibit E-14) and the Policy for the Prevention of Sexual Violence (Exhibit E-15), as well as the applicable law, including the Act respecting labour standards, CQLR c N-1.1, and the Quebec Charter of Human rights and Freedoms, CQLR c C12.

[62] En conclusion, l'enquête administrative était justifiée. Dans les circonstances, l'employeur n'avait d'autre choix, à mon avis, que d'amorcer cette enquête. Je rappelle également que l'employeur transmet son mandat à M^e^ Lacroix quelques semaines après que les plaignants aient fait part de leur intention de mettre en doute la réputation de la Dre Haigh auprès de son nouvel employeur en même temps qu'ils manifestaient leur volonté de maintenir leur plainte en racisme, dirigée contre la majorité des personnes nommées dans le rapport Morrison. Si leur réel souhait était qu'une médiation puisse

---

[10] Elle est membre du Barreau depuis 2012 et médiatrice accréditée par l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ); après avoir amorcé une pratique en cabinet privé en droit du travail, elle agit exclusivement comme enquêtrice / tiers neutre en prévention et gestion du harcèlement, de la discrimination et de la violence en organisation depuis 2016. Au moment de son témoignage, elle a supervisé ou mené près de 500 processus d'enquête. Elle est aussi assesseure pour la Commission canadienne des droits de la personne depuis 2020, où elle a été formée en matière de discrimination et de racisme systémique.

avoir lieu afin d'assainir leurs relations avec leurs collègues de la SoE, leur comportement, conflictuel, laisse voir tout le contraire.

L'employeur pouvait utiliser la Version des faits

[63] Selon le syndicat, l'employeur ne pouvait pas utiliser la Version des faits, celle-ci ne devant servir qu'au processus Morrison parce qu'il s'agirait d'une médiation. Elle ne pouvait donc pas, en vertu des dispositions du *Code de procédure civile*[11], être transmise dans le cadre d'une autre enquête lancée à l'initiative de l'employeur. Les plaignants témoignent avoir eu la confirmation de M[e] Morrison que leur Version des faits ne serait pas utilisée à d'autres fins que la médiation. Cette dernière aurait pu apporter un éclairage certain sur la situation en cause, toutefois, n'ayant pas témoigné, il faut donc s'en remettre à la preuve concernant le processus qu'elle a mené et notamment aux documents attestant de son mandat, afin de déterminer si la Version des faits revêt l'étiquette de confidentialité que lui attribue le syndicat.

[64] Ainsi, le débat sur la nature du processus mené par M[e] Morrison, à savoir s'il s'agissait ou non d'une médiation, ainsi que sur la nature du document « la Version des faits » est au cœur des griefs contestant la légitimité de l'enquête administrative de M[e] Lacroix relativement aux allégations des plaignants. Leur prétention selon laquelle ce document était confidentiel a été invoquée pour justifier leur refus de collaborer à l'enquête de M[e] Lacroix. Je reviendrai plus loin sur cet aspect du dossier.

[65] Pour bien comprendre le processus tenu par M[e] Morrison, il est d'abord utile d'examiner la teneur de l'offre de services qu'elle a fait parvenir à l'Université. J'examinerai par la suite le contrat qu'elle a signé avec l'Université et l'Association.

[66] Je m'attarde donc, avant toute chose, sur l'offre de services de l'entreprise Global Dialogue, datée du 16 septembre 2019, dont je reproduis certaines des sections qui m'apparaissent cruciales pour bien saisir la teneur du mandat confié à M[e] Morrison :

> Context
>
> We were informed that there have been complaints of racism from a professor in the Faculty of Education, over a span of several years. An interim Dean of Education, herself a visible minority, addressed his concerns and spoke about changes necessary. The current Dean is equally concerned and motivated to respond through policy change and training. The complainant has asked for an investigation, but may be open to a collaborative approach. Our understanding is that immediate goals of the process are to resolve the complaint and to ensure a respectful and inclusive workplace/learning community.
>
> Approach
>
> We suggest that the intervention could be a combination of **investigation**, **mediation** and "**partnering**" in order to constructively address the various levels of tension, and to foster a bias-free work environment that team members can invest in.

[11] Art. 4 et 606.

Step One : Agreeing on the process

Before intervening, a process needs to be agreed upon by parties and then communicated. It will also important for the mediator to learn about the organizational culture and past initiatives, so that activities “wort” within the current dynamics. This co-construction of process fosters buy-in to the process and sets the shared parameters for intervention.

Step Two : Hearing different perspectives/investigation

The mediator would speak individually with all participants, as required. These meetings could be simply fact-gathering for a report that would determine responsibility; and/or the meetings could serve a broader purpose of identifying issues (issue analysis) and what is important to each team member (vision, goals, principles, interests, needs, concerns), what they think needs to be done.

The mediator would summarize the findings in a **report**, which would be shared with all those involved, not simply management. Somme recommendations could be made, bases on the orientation of the report. An issue analysis report not reveal names, just general points to work on.

<u>Step Three: Mediation</u>

- Bilateral mediations or small group mediations (optional)

Those directly impacted by the investigation could be given a chance to address their differences face-to-face in smaller groups. Not alle discussions need involve the entire group.

- Group mediation

There can be many people on a team that have been affected by discrimination claims to some degree. A group mediation would again allow for different perspectives to be heard about the past and shift parties to imagine concrete and specific ways to improve work relations. It would be important to set ground rules that create safety for all.

- Group Partnering Exercises (optional)

As the mediation changes gears to look at “so now what?” and the future, partnering exercises could be useful. Changing patterns of interaction is not easy for a group. Partnering exercises are a proven method for building common standards and practices to work by:

  - **Clarifying vison and teamwork**. The group work begins by defining shared goals and objectives.
  - **Building skills**. A short interactive teach piece could help the group to take a step back and think about how they negotiate and communicate.
  - **Naming Common Challenges**. The mediator could present the issue analysis to open up discussion around on-going stresses and issues. The team validates or modifies the list.
  - **Listing Strategies**. The group could then think of ways to meet those challenges in a practical and measurable way.

- **Setting Principles or Ground Rules**. The final step is to set guiding principles or ground rules for working together, standards which can evaluate the success of the mediation.
- **Next steps**. At this point the group can either informally express personal commitment, or go as far as setting up a working group to deliver planning and ensure implementation.

Step Five: Coaching (optional)

It may be that a few team members need individual support, either during or after the mediation. Coaching can provide structure and direction for changing habits.

Step Six : Follow Up and Evaluation

Normally, the parties should get together at pre-determined intervals to do a check-in and respond to the question “Is it working?”. Before exiting, the mediator help ensure evaluation of the intervention and follow up, with or without a mediator.

(…)

[Caractère gras dans le document original, mes soulignements]

[67] Il est vrai que l’Association et l’employeur souhaitaient qu’au bout du processus une médiation puisse assainir le climat de travail et il est aussi vrai que ce dernier a réitéré cet objectif en cours de route. Cependant, comme on peut le voir, l’offre de services rédigée par M^{e} Morrison suggère un processus hybride, à savoir, d’abord une analyse de climat de travail comme le révèle son rapport et, par la suite, potentiellement, une médiation.

[68] Le contrat signé par la suite par les représentants de l’Université, le président de l’Association ainsi que M^{e} Morrison confirme que celui-ci ne visait pas la médiation comme telle. Dans un premier temps, le contrat vise uniquement les étapes 1 et 2 telles qu’elles sont stipulées dans l’offre de services. À l’annexe 1 du contrat, on peut y lire :

1. This Agreement will follow the methodology outlined in the attached *Offer of Mediation Services* form Me Andrea Morrison, Director Global Dialogue Inc.; it is limited to Steps 1 and 2, as outlined below.

[69] Or, on l’a vu, les étapes 1 et 2 ne comprennent pas la médiation. D’ailleurs, la preuve établit que seules les deux premières étapes ont été complétées. Incidemment, dans son rapport transmis à tous les participants ainsi qu’à la Direction, le 21 septembre 2020, M^{e} Morrison écrit :

Process description

The mediator submitted an initial proposal, which sketched out six steps. She was mandated to complete the first two:

(…)

Process recommendations:
GDI had originally proposed five steps. The final three steps were outlined as mediation, coaching, follow-up and evaluation. The following is a proposal for how those steps could be applied following the release of the group report to faculty.

> **Step 3: "Mediation"** = **workplace** restoration
> Based on discussions with faculty members, I would suggest that Step 3 be adapted in the following way:
>
> (…)
>
> [Mes soulignements]

[70] Tant l'offre de services, le contrat que le rapport de Me Morrison établissent que la médiation, à proprement parler, n'était pas encore amorcée. Au final, elle n'aura pas lieu. Ces documents démontrent clairement qu'elle devait potentiellement, dans la mesure où les parties impliquées étaient volontaires pour y participer, débuter après la rédaction de son rapport. J'en ai déjà fait mention, cette option n'a pas été retenue par l'employeur.

[71] Cela dit, même si j'en étais arrivé à la conclusion qu'il s'agissait d'une médiation, aucun écrit, aucun consentement, ni aucun protocole de médiation n'a été signé par les parties que l'on souhaitait y voir participer, voulant que le processus soit confidentiel. Au contraire, Me Morrison a expliqué aux plaignants qu'il était impossible que ce le soit, au vu du nombre de personnes impliquées dans la SoE. Je reviendrai sur ce sujet plus loin.

[72] C'est à la demande de Me Morrison, au stade de l'étape du processus intitulé : « *Hearing different perspectives/Investigation* », qu'elle demande aux plaignants de coucher par écrit leurs expériences vécues, à savoir les allégations de harcèlement et notamment de racisme qu'ils ont à l'encontre de collègues et de membres de la Direction de l'Université, d'où la Version des faits. Me Morrison la transmettra en annexe de son rapport final, aux membres de l'AJC, aux représentants de l'Association ainsi qu'à certains membres clés de l'administration. L'une de ces personnes est le Principal Michael Goldbloom (**M. Goldbloom**). C'est à la lecture du document que celui-ci prendra connaissance des accusations des plaignants. Jusqu'à maintenant les plaintes de ces derniers étaient vagues et n'avaient été mentionnées que verbalement au syndicat.

[73] J'ai déjà fait état des deux processus ainsi que des raisons ayant amené l'employeur à bifurquer vers un processus formel d'enquête sur les allégations de professeurs de la SoE à l'encontre des plaignants et de ces derniers à l'encontre de plusieurs de leurs collègues et membres de la Direction. Il y a lieu ici de rappeler que la preuve démontre qu'il s'agit de deux processus distincts. Celui de Me Morrison en était un qui a eu pour but de faire un rapport sur les différents enjeux à l'origine des problèmes de climat de travail au sein de la SoE. Outre l'offre de services et le contrat, qui sont rédigés en termes clairs, le titre de son rapport le confirme : « *Group needs analysis report, workplace restoration process* ». Celui de Me Lacroix avait pour but d'enquêter sur des allégations afin de voir s'il s'agissait de harcèlement ou non, au sens de la LNT.

[74] Cette distinction pourrait suffire à saisir la raison pour laquelle il est normal que l'employeur ait utilisé la Version des faits aux fins du mandat de Me Lacroix, puisqu'il s'agissait d'un signalement de harcèlement/racisme, voire d'allégations qui n'avaient pas fait l'objet d'une enquête dans le cadre du processus Morrison. D'ailleurs, un courriel envoyé par Me Morrison à l'AJC, tout juste avant l'envoi de son rapport final, dans lequel elle dit vouloir intégrer un verbatim de la Version des faits, le confirme :

> A first orientation was in regards to pp. 8-11. Administration had asked whether pp 8-11 were verbatim from the Stonebanks or were my reframing. I had responded that it was verbatim. To avoid further confusion between my "voice" and theirs, I will summarize their experiences like others, and move the verbatim text to an annex as a signed document formalizing their "version of facts". I have discussed this with the Stonebanks in the presence of their union.
>
> The formalization of the version of facts will not impact on the workplace intervention or trigger a need for a formal investigation. This can be confirmed in writing if necessary. As I said in the responses sent last week, signaling racism or harassment (a telephone conversation or an email) and a formal signed complaint raise the same obligation of ensuring a safe workplace, and possibly doing an investigation. The starting point of the intervention was to ask the Stonebanks if they would accept a collaborative approach such as workplace restoration and mediation or if they needed a formal investigation. Without prejudice to their rights, they accepted to take the collaborative approach at this stage. They are not asking for a formal investigation at this point.
>
> [Mes soulignements]

[75] Plusieurs éléments de ce courriel sont pertinents pour mon analyse. Le premier élément est qu'on peut y constater qu'elle ne considère nullement la Version des faits comme confidentielle, puisqu'elle avait d'abord prévu de l'intégrer en entier dans son rapport qui devait être transmis à tous ceux touchés par celui-ci ainsi qu'aux représentants du syndicat et à l'administration.

[76] Le second élément, est qu'il est intéressant de voir l'opinion qu'elle exprime quant à l'obligation d'un employeur de faire une investigation lorsqu'un signalement de racisme ou de harcèlement est fait, peu importe sa forme ou sa provenance. Enfin, elle prend la peine de préciser qu'à ce stade de son processus, les plaignants préfèrent une approche collaborative avant que leurs allégations ne soient enquêtées. C'était aussi, initialement, le souhait commun de l'employeur et du syndicat. Le courriel de M^{e} Morrison démontre que la Version des faits était bel et bien une plainte de harcèlement, contrairement à ce qu'ont prétendu les plaignants.

[77] Cependant, l'obligation légale de l'employeur de prévenir ou faire cesser le harcèlement ne repose pas sur la volonté des plaignants qu'il y ait enquête ou non. Sa Politique ainsi que ses obligations légales prévoient qu'il doit agir dans les meilleurs délais. Aussi, même si les plaignants souhaitaient une médiation, cela n'empêchait pas l'employeur d'enquêter dans la mesure où la situation avait atteint des proportions démesurées. Cela est d'autant plus vrai dans le contexte où, on l'a vu, ces derniers poursuivaient leurs accusations à l'encontre de membres de la SoE, allant même jusqu'à dire qu'ils ne laisseraient pas tomber leur plainte.

[78] Ainsi, contrairement à ce que fait valoir le syndicat, l'article 4 du *Code de procédure civile* ne s'applique pas en l'espèce. Cet article énonce :

> **4.** Les parties qui choisissent de prévenir un différend ou de régler celui qui les oppose par un mode privé et le tiers qui les assiste s'engagent à préserver la

> confidentialité de ce qui est dit, écrit ou fait dans le cours du processus, sous réserve de leur entente sur le sujet ou des dispositions particulières de la loi.

[79] Nulle part, dans aucun des documents déposés en preuve, n'est-il question que la Version des faits doit rester confidentielle ni qu'elle fait partie d'une médiation. Même la Version des faits ne contient pas une telle mention. Au contraire, les quatre membres de l'AJC en ont eu une copie, de même que plusieurs autres personnes, dont des représentants du syndicat ainsi que des membres de l'administration. De plus, les 10 membres de la SoE touchés par ces allégations ont pu prendre connaissance de certaines de ces allégations paraphrasées par M[e] Morrison dans son rapport.

[80] M[e] Morrison elle-même ne mentionne jamais, formellement, qu'elle est confidentielle, la seule recommandation qu'elle formule à l'attention de l'AJC en amont de l'envoi de son rapport final, dans son courriel du 17 septembre 2020, est de limiter l'accès à la Version des faits aux personnes qui y sont nommées spécifiquement :

> Finally, the roadmap will be adjusted so that all named in the Stonebanks version of facts that are not in SoE could be invited to respond and can participate or contribute constructively in some way for the good of Bishops. It is important that impact on those named be factored in by the joint committee.
>
> <u>One way of controlling impact is to limit access to the Stonebanks Version of Facts to those named</u>. This will be suggested in the final report.
>
> [Mes soulignements]

[81] Cependant, après réflexion, l'administration décide de mettre la Version des faits dans une annexe séparée, de telle sorte que la recommandation de M[e] Morrison n'a pas été suivie. Cette dernière s'est dit d'accord avec cette façon de procéder puisqu'elle permettait d'éviter toute confusion entre sa voix à titre de tiers neutre et la position des plaignants. On ne peut qu'être en accord avec cette approche.

[82] Elle précise aussi que les plaignants, même s'ils souhaitent conserver leur droit à une enquête, préfèrent procéder dans le cadre d'une approche collaborative à ce stade du processus. Mais je le répète, le sort de telles allégations, sérieuses et ayant des répercussions sur l'ensemble de la SoE, n'étaient pas entre leurs mains, ni celles du syndicat d'ailleurs. On attendait toutefois de ce dernier qu'il collabore et qu'il enjoigne à ses membres d'en faire autant.

[83] De plus, dans un courriel du 19 novembre 2020, en réponse à une question du Dr Stonebanks, M[e] Morrison lui précise qu'ils ne sont pas dans le cadre d'une médiation. Le syndicat s'est objecté à la production de ce courriel, argumentant qu'il est protégé par les dispositions du *Cpc* concernant la médiation, plus précisément l'article 606 *Cpc*. Or, je ne peux donner droit cette objection, considérant que le processus Morrison consistait en une étude de climat de travail susceptible de déboucher éventuellement sur une médiation. Rien ne permet d'affirmer que ces communications étaient protégées d'une quelconque façon, et aucune preuve ne permet de le démontrer non plus, autre que les dires des plaignants, qui sont contredits par des courriels.

[84] En effet, dans une série de courriels échangés entre Dr Stonebanks et M^e^ Morrison, auxquels s'est aussi objecté le syndicat, cette dernière spécifie à plus d'une reprise que rien dans le rapport n'est confidentiel. Dans l'un de ces courriels, elle écrit : "*As I said the group report is not confidential (since it would have been shared secretly in such a small community)*." De plus, on comprend de ces échanges que la Version des faits n'est pas non plus confidentielle, puisqu'elle est communiquée à l'AJC et l'essentiel est partagé via son rapport avec tous les professeurs de la SoE impliqués dans l'étude de climat. J'en comprends aussi qu'il était connu de tous les participants que ce processus n'était pas confidentiel.

[85] La preuve démontre clairement que ni les quelques dix professeurs de la SoE impliqués dans le cadre de l'étude de climat ni aucune personne, pas plus les plaignants, n'ont signé de clause de confidentialité pour participer à ce processus. Ceci dit avec égards, les dispositions du *Cpc* ne s'appliquent pas puisqu'elles ne visent que la médiation, étiquette qui ne peut être attribuée au processus Morrison.

[86] Ainsi, lorsque les membres de l'administration prennent connaissance de la Version des faits, annexée au rapport de M^e^ Morrison, au vu de la gravité des accusations, constatant que le processus Morrison n'avait pas permis d'enquêter sur ces allégations, que les commentaires sur ce processus étaient, pour le moins, mitigés, que vraisemblablement la médiation n'aurait pas lieu, alors que, parallèlement, les plaignants réitéraient leur volonté de maintenir leur plainte, l'Université décide de mandater un enquêteur. Dans le contexte, j'estime qu'elle avait l'obligation de le faire.

[87] Quant à l'argument du syndicat selon lequel la nature du processus n'était pas claire pour les plaignants, d'où leur réticence à vouloir collaborer, par la suite, dans l'enquête Lacroix (j'en traiterai plus loin dans ma sentence), je ne le retiens pas. Il semble que les représentants syndicaux et les plaignants aient été les seuls à ne pas saisir ce qui ressortait pourtant clairement des documents, comme on l'a vu, ainsi que des échanges qu'ils ont eus avec M^e^ Morrison : il s'agissait d'une étude de climat qui pouvait aboutir à une médiation, dans la mesure où les participants, une fois le rapport diffusé, étaient volontaires pour y participer. De plus, ceci dit avec respect, je vois mal comment les représentants du syndicat ont pu ne pas comprendre la nature du processus au vu des documents auxquels ils avaient eux aussi accès.

[88] Il est tout aussi difficile de saisir comment ces derniers ont pu en arriver à conforter les plaignants dans leur position stricte et inexplicable de ne pas vouloir que leurs propres allégations soient enquêtées, à défaut de pouvoir faire l'objet d'une médiation. Comment expliquer qu'ils ne l'aient pas non plus souhaité à la lumière des problèmes de climat de travail qui subsistaient au sein de la SoE? Il est extrêmement difficile de comprendre pourquoi les actions des plaignants ont été soutenues.

[89] On peut également s'étonner que les plaignants aient à ce point résisté pour ne pas que leurs accusations de racisme soient enquêtées, puisque telle était la base de toutes leurs récriminations à l'encontre de l'Université et de certains de ses employés. Ils se sont contentés d'affirmer à l'audience que c'était parce que la Version des faits était confidentielle et que ce qu'ils souhaitaient était une médiation.

[90] On peut certes entretenir ce souhait aussi longtemps qu'on le veut, mais il faut reconnaître la réalité qui s'impose lorsque la médiation cesse tout simplement d'être une voie envisageable et que, comme en l'espèce, l'employeur adopte une autre avenue. Si tant est que l'objectif premier du syndicat et des plaignants était d'améliorer le climat de travail au sein de la SoE, au vu de la décision de l'employeur de procéder à une enquête pour déterminer si leurs accusations étaient fondées, ces derniers avaient la responsabilité d'offrir leur pleine collaboration. Cela est d'autant plus vrai que l'employeur avait l'obligation d'enquêter sur les allégations des plaignants et celles d'autres professeurs à leur encontre.

[91] En somme, il est difficile de concevoir que ni les plaignants ni les représentants du syndicat n'aient su qu'en vertu des obligations légales de l'employeur, celui-ci pouvait très bien mettre fin à un processus en lequel lui-même ainsi que plusieurs professeurs ne croyaient plus, pour en entamer un nouveau qui ferait la lumière sur les problèmes allégués.

[92] Mais il y a plus. Même si l'employeur n'avait pas eu la Version des faits entre les mains, il pouvait très bien mandater M^e^ Lacroix pour faire une enquête avec les allégations qui étaient résumées dans le rapport Morrison. Un signalement, on l'a vu, peut être verbal ou écrit et l'employeur n'a pas à attendre une plainte formelle de qui que ce soit, ni l'aval du syndicat pour enquêter. S'il ne le fait pas, il pourrait être tenu responsable si du harcèlement ou du racisme est éventuellement prouvé.

[93] Le syndicat insiste sur le fait que les termes « médiation » ou « processus de médiation » aient été utilisés par des membres de la Direction, d'autres professeurs ou les plaignants, pour désigner le processus Morrison. Or, ceci dit avec égards, cela n'en fait pas une médiation pour autant. Les ingrédients pour un tel processus n'étaient tout simplement pas réunis. La preuve révèle qu'on le désignait ainsi parce qu'au bout du compte on voulait possiblement en arriver à une médiation. Vraisemblablement, c'est pour cette raison que ce vocable a été utilisé. Cependant, comme je l'ai déjà mentionné, c'était avant que le rapport Morisson ne soit communiqué.

[94] Pour les mêmes raisons, le fait que M^e^ Morrison utilise le terme « *mediator* » pour se désigner dans son offre de services n'a pas pour effet de transformer le processus d'étude de climat de travail en médiation.

[95] Même en admettant que l'emploi de ces termes ait pu créer une certaine confusion chez les plaignants, cela ne saurait pour autant transformer le processus d'analyse de climat en un processus de médiation. La preuve est claire : jamais le processus Morrison, à tout le moins les étapes que l'employeur lui avait confiées par contrat, n'a été balisé par la confidentialité propre à la médiation, comme prévu au *Cpc*. Cela se comprend très bien, puisqu'il ne s'agissait pas d'une médiation. Par conséquent, à supposer même que le processus Morrison puisse être qualifié de médiation, au sens où l'entend le *Cpc*, il ressort clairement de la preuve que ce processus, au même titre que la Version des faits, n'était pas confidentiel.

[96] Quant à l'argument voulant que M^e^ Lacroix n'ait pas respecté la demande des plaignants de ne pas utiliser leur Version des faits, je ne le retiens pas. J'estime que cette

dernière n'avait pas le choix d'en tenir compte, dans la mesure où ce document lui avait été communiqué par l'employeur comme plainte pour enquêter. De plus, je ne vois pas en quoi cela aurait brimé les plaignants et comment l'employeur pouvait rester les bras croisés sans pour autant contrevenir à ses obligations légales. De toute façon, les plaignants ont, comme je l'ai déjà indiqué, finalement refusé de rencontrer M[e] Lacroix pour discuter de leurs allégations, ce qui a *de facto* empêché celle-ci de procéder à leur examen.

[97] Même dans l'hypothèse où je tenais pour acquis que la Version des faits n'aurait pas dû se retrouver entre les mains de M[e] Lacroix, considérant qu'elle n'a finalement pas enquêté à partir des allégations qui y sont contenues, je ne peux me rallier aux arguments du syndicat voulant qu'ils en aient subi un préjudice. Je ne vois pas quelles seraient les violations à la convention collective, non plus que les dommages qu'auraient subis les plaignants, tels qu'allégués aux griefs. Il me semble, au contraire, que, dans la mesure où leur plainte en discrimination et racisme était fondée, ils pouvaient potentiellement subir un préjudice plus grand du fait qu'elle ne soit pas enquêtée. Si leur droit de s'exprimer relativement au racisme dont ils se disaient victime avait été bafoué, j'aurais pu en arriver à une conclusion différente. Or, force est de constater que tel n'est pas le cas en l'espèce.

[98] Ceci dit avec égards, les plaignants sont les artisans de leur propre malheur, dans ces circonstances, en refusant de collaborer à l'enquête de M[e] Lacroix. Celle-ci écrit dans son rapport final que les plaignants refusent que leurs allégations de discrimination et de racisme soient formellement enquêtées parce qu'ils souhaitent conserver la prérogative de faire des déclarations publiques en lien avec celles-ci dans le futur, ce qu'ils considéraient ne plus pouvoir faire si elles étaient assujetties au processus d'enquête. M[e] Lacroix écrit dans son rapport: "*We explained that withholding information from the investigator would result in an incomplete picture of the facts and could affect the conclusions made by the investigator*".

[99] La rhétorique des plaignants est pour le moins surprenante, considérant que l'essentiel de leurs revendications se retrouvait dans le rapport de M[e] Morrison, lequel, on se rappelle, a été lu par près d'une vingtaine de personnes tant des membres de l'administration que des professeurs de la SoE, ceux-là mêmes qui participaient à l'enquête Lacroix. Comment, dans ce contexte, ont-ils pu croire ne pas pouvoir récupérer leurs allégations? Il est difficile de croire qu'ils aient pu penser que, parce qu'on enquêtait leurs allégations et qu'il s'agissait d'un processus confidentiel, ils n'auraient plus jamais le droit de parler de problème de racisme et de discrimination au sein de la SoE. Ce n'est pas l'interprétation qu'il faut donner aux ententes de confidentialité signées préalablement à l'enquête Lacroix. J'en traiterai plus loin, lorsque j'examinerai l'impact du refus du Dr Stonebanks de collaborer à cette enquête, sur le congédiement.

[100] Enfin, j'aborde les reproches formulés par le syndicat à l'encontre de l'employeur, dénonçant l'absence de procédure écrite, d'un mandat clair pour l'enquête Lacroix en plus de ne pas avoir fourni à ses membres un exposé des faits ou des allégations qui devaient être enquêtés. Je l'ai déjà mentionné, s'agissant d'un processus d'enquête administrative, sans qu'il y ait eu de plainte formelle, M[e] Lacroix a suivi, *grosso modo,* la

Politique, mais sans s'y plier à la lettre. Comme elle l'explique dans son témoignage, elle a cependant appliqué les mêmes définitions qui s'y trouvent, par souci de cohérence, au niveau des normes de standard attendues au sein de l'Université, sauf pour le processus suivi qui était légèrement différent. L'important, c'est que, conformément à l'état du droit au Québec, les signalements de harcèlement, quelle qu'en soit la nature, soient enquêtés.

[101] En ce qui a trait à l'argument du syndicat voulant que certains de ses membres n'aient pas été informés de leur droit d'être représentés par le syndicat au cours du processus d'enquête, je ne le retiens pas non plus. Je n'ai pas de preuve prépondérante démontrant ce fait. Tout d'abord, la preuve établit que les plaignants, eux, ont bel et bien été avisés de leur droit d'être accompagnés d'un représentant syndical et qu'ils en ont bénéficié. Le courriel provenant de l'avocate générale de l'Université et responsable de la Politique, indique clairement qu'ils pouvaient être accompagnés.

[102] Quant aux autres personnes interrogées par M^{e} Lacroix, la preuve, par ouï-dire, établit qu'un seul des témoins aurait indiqué au syndicat n'avoir pas été avisé de la possibilité d'être accompagné. Les courriels d'avis d'enquête pour ces personnes n'ont pas été déposés en preuve. Ainsi, la preuve ne permet pas d'en arriver à la conclusion que des membres ont été lésés. Je n'ai aucune preuve non plus d'un dommage quelconque causé au syndicat en lien avec cette supposée omission.

[103] Enfin, j'estime que le syndicat a tort de prétendre que M^{e} Lacroix a tardé à communiquer aux plaignants les allégations qui les visaient. La preuve révèle que ce retard leur est imputable, en raison de leur refus de signer l'entente de confidentialité. Comme pour tous les témoins rencontrés dans le cadre de son enquête, M^{e} Lacroix leur faisait parvenir les allégations une fois ladite entente signée, ce qu'elle a d'ailleurs expliqué aux plaignants. Ceux-ci ont déposé leurs griefs avant de signer l'entente de confidentialité.

[104] En l'espèce, la preuve ne démontre aucune violation des dispositions légales ou conventionnelles, non plus que l'existence d'un préjudice subi par les plaignants. J'estime également qu'aucune règle de justice naturelle n'a été violée. Au contraire, ce sont les plaignants qui se sont privés d'un recours mis à leur disposition pour que la lumière soit faite sur leurs propres allégations. Ils sont forclos de s'en plaindre maintenant.

[105] Incidemment, il appert de la Politique, sur laquelle s'est collée, en essence, M^{e} Lacroix, qu'un témoin, un plaignant ou un mis en cause doit collaborer à une enquête. Ainsi, si la Politique ne prévoit pas spécifiquement l'enquête administrative, elle stipule, par ailleurs, des exigences particulières propres à l'enquête et vise tous les employés de l'Université quels qu'ils soient :

> All members of the University Community, including the parties to the Complaint, shall cooperate with the Assessor and respond in a timely fashion to requests for meetings or information. They shall respect the confidentiality of all information shared during the investigation.
>
> In cases where the Complainant or Respondent fails to cooperate with the investigation process in a timely manner without appropriate justification, the

> Assessor may complete the investigation without the party who has failed to cooperate

[106] En l'occurrence, je ne vois tout simplement pas de quelle manière les plaignants auraient été brimés, sauf par leurs propres actions. Or, le principe est connu : ils ne peuvent invoquer leur propre turpitude. Je suis même d'avis que l'employeur avait le devoir d'enquêter sur leurs allégations lorsqu'il les a eues entre les mains, puisque le processus Morrison, à la date où elle a achevé son rapport, ne traitait pas ces graves accusations comme l'employeur se devait de le faire, à savoir les enquêter pour déterminer s'il y avait contravention à la LNT et/ou à sa Politique.

[107] En conclusion, l'enquête administrative confiée à Me Lacroix était justifiée dans les circonstances, et le fait que la version des faits lui ait été communiquée n'était ni interdit ni illégal. Elle n'a causé aucun préjudice aux plaignants non plus qu'au syndicat. Les deux griefs sont rejetés.

Le grief contestant le congédiement du Dr Stonebanks (2021-11-30)

Le contexte

[108] Le Dr Stonebanks est congédié le 16 novembre 2021. M^e^ Lacroix remet son rapport à l'employeur à la fin du mois d'août 2021[12] où elle conclut qu'il y a du harcèlement psychologique de la part du Dr Stonebanks. Il s'ensuit le déclenchement de la procédure prévue à la convention collective pour mettre fin à son emploi.

[109] Le Dr Stonebanks fait aussi l'objet d'une plainte en harcèlement déposée par une autre professeure, à savoir Jenn Cianca (**Dre Cianca**), enseignante au département des « *Classical Studies* ». Cette plainte est confiée à M^e^ Julie Boncompain, enquêtrice, laquelle transmet son rapport (le rapport **Boncompain**) à l'Université le 25 juin 2021, rejetant les allégations de harcèlement.

[110] Il importe de mentionner que des incidents impliquant l'embauche de Mme Bennett ainsi que l'octroi de contrats sont principalement à l'origine des accusations de racisme et de discrimination formulées par le Dr Stonebanks à l'égard de collègues de la SoE. À la lumière de la preuve, il appert qu'il a pris en grippe quiconque, de près ou de loin, aurait participé aux divers processus d'embauche pour les postes convoités par son épouse au cours des années, assimilant leur comportement à du racisme et de la discrimination « *by proxy* » ou par association.

[111] Ce contexte ne serait pas complet si je n'abordais pas la déclaration de la SoE, dénonçant le projet de Loi 21, co-signée par une majorité des membres de la SoE en juillet 2019. Celle-ci amènera une réponse incendiaire et accusatrice de la part de Dr Stonebanks à l'égard de ses collègues, laquelle fera boule de neige au sein de la SoE

---

[12] La date exacte ne ressort pas de la preuve. Sur la page couverture du rapport on peut y lire « août 2021 » et M^e^ Lacroix témoigne l'avoir envoyé à la personne en charge de la Politique quelques jours avant le 27 août 2021; le rapport a été déposé de consentement de même que les déclarations de toutes les personnes qu'elle a rencontrées, celles-ci ayant, pour la majorité, témoignées à l'audience.

et y laissera des traces. Ce courriel se retrouvera parmi les allégations de harcèlement de certains professeurs du SoE à l'endroit du Dr Stonebanks.

Les questions en litige

[112] Plusieurs questions en litige découlent des arguments du syndicat. Néanmoins, pour l'essentiel, il s'agit de déterminer si les faits reprochés dans la lettre de congédiement sont établis selon la prépondérance des probabilités et, le cas échéant, d'apprécier si, compte tenu de l'ensemble des circonstances[13], l'employeur pouvait conclure à la rupture du lien d'emploi ou si je dois intervenir pour annuler ou modifier la sanction.

[113] Par ailleurs, le syndicat réclamant l'annulation du congédiement parce qu'il aurait été imposé en dehors du délai imparti dans la convention collective, je dois trancher cet argument avant toute chose.

[114] Finalement, je dois également répondre à l'argument de l'employeur voulant qu'il puisse réclamer le remboursement du salaire qu'il a dû verser au Dr Stonebanks en vertu d'une clause de la convention collective ainsi qu'à la réclamation en dommages du syndicat qui en découle.

Le délai d'imposition de la mesure respecte la convention collective

[115] En l'occurrence, il s'agit donc ici de déterminer si l'employeur a contrevenu à la clause de la convention collective concernant le délai d'imposition de la mesure.

Les principes de droit applicables

[116] La clause invoquée par le syndicat stipule ceci :

> 8.16 Discipline
>
> a) A reprimand or suspension is a disciplinary measure which may be applied according to the seriousness or frequency of the implied infraction.
>
> A Member may be reprimanded or suspended for consistently and willfully neglecting to carry out, or misconduct in carrying out, his/her university duties and responsibilities. A Member may also be reprimanded or suspended for the harassment or intimidation or others. The burden of proof rests with the Corporation.
>
> A Member called to a meeting by the Corporation for disciplinary reasons has the right to be accompanied by an Association representative.
>
> b) Disciplinary measures must be imposed within 30 days of the incident which gives rise to the measure, or of the knowledge of the same by the Corporation.
>
> (…)
>
> [Mes soulignements]

[13] *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité)* c. *F.E.E.E.S.O., district 15*, 1997 CanLII 378 (CSC), par. 49.

[117] En l'espèce, c'est la notion de « *of the knowledge* » ou « de la connaissance » en français, qui est à l'avant-plan de l'analyse. Celle-ci a été abondamment interprétée par la jurisprudence et il en ressort que la prise de connaissance de l'employeur débute à la suite de sa propre enquête, c'est-à-dire lorsqu'il est en possession de tous les éléments lui permettant de prendre une décision éclairée[14]. À plus forte raison dans les cas où le harcèlement est reproché au plaignant, comme c'est le cas en l'espèce. La jurisprudence arbitrale[15] nous enseigne qu'en matière de harcèlement, il est primordial pour l'employeur de procéder à une enquête minutieuse avant de statuer sur le dossier, considérant la gravité des conséquences pouvant en découler. Dans les cas où l'employeur agirait trop rapidement et sans vraiment s'arrêter sur les conclusions d'un rapport d'enquête, une décision arbitrale pourrait très bien le lui reprocher.

[118] La doctrine en droit du travail abonde dans le même sens : « L'expression « connaissance des faits » utilisée dans la convention collective doit recevoir une interprétation large permettant à l'employeur d'avoir un portrait complet de la situation avant d'agir »[16]. Les auteurs de doctrine mentionnent à ce sujet :

> Le syndicat ne peut reprocher à l'employeur la durée de l'enquête lorsque cette dernière a été prolongée au motif que l'employeur a dû rencontrer le salarié pour connaître sa version des faits ou alors parce que le salarié a avancé des explications que l'employeur avait le devoir de vérifier. L'employeur peut confier son enquête à un tiers et sa connaissance des faits ne peut se présumer au même moment que celle de son mandataire.[17]
>
> [Références omises]

[119] Ainsi, lorsqu'une enquête est requise pour vérifier les allégations d'une conduite pouvant donner ouverture à une mesure disciplinaire, le délai d'imposition ne commencera à courir qu'au terme de cette enquête et notamment, lorsque l'employeur aura obtenu la version du salarié sur les reproches qu'il lui adresse.

<u>L'application des principes de droit à la question en litige</u>

Les représentations des parties

[120] Le syndicat soutient que l'employeur a été informé en temps réel, ou peu après, de la quasi-totalité des incidents reprochés à Dr Stonebanks, de sorte que le délai impératif de 30 jours prévu à l'article 8.16 b) pour imposer une mesure disciplinaire était

---

14 *Syndicat des employées et employés du C.E.V. d'Aylmer* c. *Pavillon du Parc inc.**, C.A., 1999-11-05, SOQUIJ AZ-50067990, J.E. 99-2233, D.T.E. 99T-1092 (Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2000-08-10) 27680.

15 *Régie intermunicipale de police Thérèse-de-Blainville* et *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4708 (Michel Ayotte),* 2010 102262 (QC SAT), par. 39 et 42. (M[e] Noël Malette, arb.); *Syndicat des salariés (es) de la fromagerie* et *Agropur Coopérative*, 2022 101778 (QC SAT), par. 46. (M. Alain Cléroux, arb.); *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP)* et *Montréal (Ville)*, 2025 47500 (QC SAT), par. 24. (M[e] Marc Mancini, arb.).

16 BERNIER, L., BLANCHET, G., GRANOSIK, L., SÉGUIN, É., *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires*, Éditions Yvon Blais inc., p. 1/3-29, par. 3.222.

17 *Ibid*.

écoulé lorsque l'Université procède au congédiement. Selon lui, ce délai commence à courir dès que l'employeur dispose des faits nécessaires pour décider de sévir, ce qui était le cas dès la réception des rapports Boncompain et Lacroix, soit au plus tard au mois d'août 2021. Les démarches subséquentes, notamment la réponse du salarié et les rencontres de confrontation, n'ayant pas pour effet de suspendre ce délai de déchéance, le congédiement prononcé le 16 novembre 2021 serait donc manifestement tardif et, par conséquent, frappé de nullité.

[121] L'employeur soutient qu'après le rapport Lacroix, il devait mener sa propre analyse pour déterminer si le congédiement était approprié. Selon lui, le délai de 30 jours prévu à l'article 8.16 b) ne commence à courir qu'une fois que l'administration possède une connaissance complète et vérifiée des faits, ce qui suppose de confronter le salarié et d'évaluer ses explications afin de respecter les règles de la justice naturelle, surtout lorsqu'une sanction ultime est envisagée. Or, le Dr Stonebanks n'a fourni ses explications sur le rapport Boncompain que le 18 octobre 2021 et n'a répondu à la proposition d'entente de dernière chance que le 10 novembre, soit quelques jours avant le congédiement.

La trame factuelle

[122] La preuve révèle que le rapport de M^e^ Boncompain est communiqué à l'employeur le 25 juin 2021 et qu'il a reçu celui de M^e^ Lacroix à la fin du mois d'août.

[123] Le 14 septembre 2021, le principal, M. Goldbloom, transmet à Dr Stonebanks une lettre de convocation officielle, le but de cette rencontre étant de discuter des conclusions des deux enquêtes externes. Celle-ci s'inscrit dans la procédure prévue à l'article 8 de la convention collective, laquelle traite du congédiement et de la discipline.

[124] Par cette communication, il lui transmet formellement les copies des rapports de M^e^ Boncompain et de M^e^ Lacroix afin de lui permettre de se préparer et de recueillir ses commentaires. L'employeur exige sa présence à une rencontre initialement fixée pour le 17 septembre 2021. Une copie de cette convocation est envoyée au président du syndicat, le principal précisant dans la lettre que Dr Stonebanks pourra être accompagné d'un représentant syndical et/ou d'un conseiller de son choix. Cependant, en raison d'un conflit d'horaire pour l'une des personnes devant être présente, la rencontre aura finalement lieu le 23 septembre, en mode virtuel.

[125] Sont présents à la rencontre pour le syndicat : Dr Stonebanks et la Dre Rebecca Harries (**Dre Harries**), représentante syndicale. Ces derniers sont accompagnés de deux membres du Centre de recherche-action sur les relations raciales, dont l'un est avocat. Celle-ci est d'une durée d'environ 30 à 45 minutes. D'entrée de jeu, Dre Harries s'attaque à la légitimité de l'enquête administrative de M^e^ Lacroix, affirmant que l'APBU ne reconnaît pas le processus qui a mené au rapport et informe l'employeur, par la même occasion, que le Dr Stonebanks ne le commentera pas. La preuve établit qu'il n'a pas émis de commentaires non plus, ce jour-là, concernant le rapport Boncompain, Dre Harries ayant demandé un délai pour qu'il puisse y répondre, délai qui sera prolongé par l'employeur une seconde fois, à la demande de cette dernière.

[126] Au final, le Dr Stonebanks transmettra à l'employeur ses commentaires sur le rapport Boncompain le 18 octobre 2021. Suivant cette réponse, le 27 octobre 2021, l'employeur lui fait parvenir une lettre par laquelle il initie la procédure de congédiement prévue à la convention collective. J'estime utile d'en reproduire les extraits pertinents:

> Pursuant to Article 8.04 of the Collective Agreement for Faculty, I hereby request your attendance at a meeting in McGreer 100 on Wenesday, november 3, 2021 at 10:30 a.m. to initiate dismissal procedures against you. If you are unable to attend this meeting in person, you may ask for a virtual meeting. Should you do so, we will ask for your Association's consent. Based on the findings and conclusions of the two independent third-party investigations that concern you and all of the surrounding circumstances, the University has concluded that it has just and proper cause to proceed within the meaning of Articles 8.02 and 8.03.
>
> As you are aware, the first concerns a complaint of psychological harassment made against you by Dr. Jenn Cianca pursuant to the University's Policy on the Prevention of Harassment (the "First report"). The second report concerns an administrative investigation initiated by the University in response to allegations against you of psychological harassment, intimidation and bullying by several faculty members as well as allegations of systemic racism and racism that you have brought against the University (the "Second report").
>
> You were provided a copy of the two reports on or about September 14, 2021. You were offered the opportunity to respond to the two reports during our meeting in September 23, 2021. You indicated that you would not respond to the Second report and requested an extension to October 12, 2021 to respond to the First report. Pursuant to a second extension request that the University accepted, you submitted a response to the Firs report on October 18, 2021.
>
> (…)
>
> As stipulated in the Collective Agreement, this meeting is intended to allow the parties to attempt to resolve this matter in a manner satisfactory to all concerned.

[127] Pour une meilleure compréhension, je reproduis également l'article 8.04 :

> 8.04 Dismissal Procedures
>
> The Corporation shall initiate dismissal procedure by requesting in writing the Member concerned to meet with the Principal and the appropriate Dean in the presence of a representative of the Association. Such notification shall include precise reference to all the pertinent information in this Agreement. The Association shall be sent a copy of the notification. In this and all further proceedings, the Member shall be permitted to bring and to be assisted by an advisor of hiw/her choice. An attempt shall be made at the meeting to resolve the matter in a manner satisfactory to all concerned.
>
> [Mes soulignements]

[128] Ayant à l'esprit la dernière phrase de cette disposition qui invite les parties à tenter de trouver une solution satisfaisante pour tous, afin d'éviter le congédiement, une brève rencontre se tient à l'initiative de l'Université le 3 novembre 2021. À cette occasion, la Dre Harries demande s'il est possible de procéder à une médiation. L'employeur lui

répond ne pas rejeter cette proposition d'emblée, mais à certaines conditions, soit que le Dr Stonebanks reconnaisse sa responsabilité concernant les gestes qu'il a posés et qu'une suspension lui soit imposée. De plus, une médiation ne pourrait être envisagée que dans la mesure où tous sont d'accord pour y participer. En somme, l'employeur indique qu'il ne peut aller de l'avant sans que le Dr Stonebanks reconnaisse ses torts ou présente des excuses. Le syndicat demande des détails sur la nature des excuses qu'on lui demanderait de formuler et si elles doivent être publiques, ce à quoi l'employeur répond que tout est ouvert à discussion.

[129] Les termes de la solution alternative au congédiement proposés par l'employeur sont formalisés par écrit dans une lettre envoyée au Dr Stonebanks le 8 novembre 2021. Dans un courriel du 10 novembre 2021, ce dernier décline l'option alternative au congédiement.

[130] Le 16 novembre 2021, après mûre réflexion et consultations auprès de plusieurs membres de la Direction, le principal, M. Goldbloom, procède au congédiement.

[131] Cette chronologie des faits laisse clairement voir que l'employeur respecte le délai de l'article 8.16 b) de la convention collective. On l'a vu, celle-ci impose à l'employeur de tenter de trouver une solution alternative à la mesure anticipée. Cette étape est incontournable et elle ne pouvait se tenir sans que l'employeur ait préalablement reçu les commentaires du Dr Stonebanks sur les rapports d'enquête invoqués pour justifier son congédiement. Je note qu'une partie du délai, près d'un mois, est attribuable au Dr Stonebanks.

[132] De toute façon, lorsque l'employeur reçoit la réponse du Dr Stonebanks à son offre d'une solution pour pallier au congédiement, là s'enclenchait réellement le délai pour l'imposer. En l'occurrence, toutes les étapes qui ont suivi les rapports Boncompain et Lacroix étaient nécessaires et s'inscrivaient dans une logique de rendre une décision mûre et réfléchie avant d'imposer une peine aussi sévère.

[133] À tout événement, je le souligne, la convention collective ne prévoit aucune conséquence au défaut de l'employeur de respecter le délai d'imposition d'une mesure disciplinaire. Ceci étant, même si j'en étais arrivée à la conclusion que la décision de l'employeur ne respectait pas le délai de 30 jours, je n'aurais pu davantage conclure que ce délai en est un de rigueur et de déchéance, comme le soutient le syndicat, et qu'en conséquence, le congédiement devait être annulé.

[134] En effet, un courant jurisprudentiel assez majoritaire[18], auquel j'adhère, considère que ces clauses doivent être interprétées restrictivement puisqu'elles freinent l'exercice

---

[18] *Ducharme et Association démocratique des ressources à l'enfance du Québec CSD Estrie* et *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-CHUS*, 2024 CanLII 117687 (QC SAT), (Me André G. Lavoie, arb); *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec* v *Autorité des marchés financiers*, 2021 CanLII 64826 (QC SAT), (Me André G. Lavoie, arb.); *Syndicat des professionnels en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine (CSN)* et *CHU Ste-Justine (Louise Cross Laberge)*, 2015 QCTA 997, (Me Diane Fortier, arb.); *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)* et *CSSS Champlain (CLSC Samuel de Champlain)*, 10 septembre 2009, A.A.S. 2009A-98, (Me Pierre Laplante, arb.); *Syndicat national des employés de*

du droit disciplinaire de l'employeur. Par conséquent, comme c'est le cas en l'espèce, lorsque les parties n'ont pas précisé l'effet du non-respect du délai pour l'imposition d'une mesure disciplinaire, sur la mesure imposée, cela n'entraîne pas automatiquement sa nullité. À moins que les parties n'aient exprimé de manière claire et sans équivoque qu'il s'agit d'une condition de validité de la mesure. Bref, selon ce courant, il est préférable de donner préséance au fond plutôt qu'à la forme, quitte à réparer l'inobservation du délai par une compensation en cas de préjudice démontré.

[135] En conclusion, je ne retiens pas l'argument du syndicat voulant que l'employeur n'ait pas respecté la convention collective en ce qui a trait au délai d'imposition de la mesure.

Le fond du grief de congédiement

[136] Il y a maintenant lieu de s'attarder sur les motifs du congédiement afin de déterminer s'ils sont prouvés et, si oui, s'ils justifiaient l'imposition d'une peine aussi sévère.

Les principes de droit applicables

[137] En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Il doit convaincre par preuve prépondérante que les fautes qu'il reproche au salarié ont été commises, et le cas échéant, il doit démontrer que la sanction respecte le critère de la proportionnalité.

La compétence arbitrale

[138] Le *Code du travail*[19] énonce qu'en matière disciplinaire, l'arbitre « peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire ».

[139] En l'occurrence, les parties ont précisé dans la convention collective que le congédiement ne devait être imposé que pour une cause juste et suffisante. Elles ont également choisi de définir ce concept :

> 8.00 DISMISSAL AND DISCIPLINE
>
> 8.01 Dismissal shall only be for just and proper cause. Dismissal means the termination of an appointment by the Corporation without the consent of the Member and before the end of the contracted appointment period. For a full-time probationary appointment dismissal means termination of the appointment before the completion of the initial period of probation or within the following three (3) years if the full-time appointment has been renewed. For a partial probationary appointment dismissal of a tenured Member means termination of the appointment

---

la Ville de Pincourt c *Pincourt (Ville)*, 2020 CanLII 102402 (QC SAT), (Me Nancy Ménard-Cheng, arb.); *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHU de Québec (CSN)* c. *Centre hospitalier universitaire de Québec*, D.T.E. 2013T-858, (Me Jean-Louis Dubé, arb.); *Brasserie Labatt ltée* c. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN)*, D.T.E. 2005T-935, (Me Richard Marcheterre, arb.).

[19] Art. 100.12 f).

at any time other than at retirement. Neither the non-renewal of a probationary appointment, nor the decision to refuse tenure, nor termination for reasons of financial exigency Article 18.00), nor termination for reasons of changes in the distribution of faculty for academic reasons (Article 17.00), constitutes dismissal.

8.02 Cause

"Just and proper cause" for dismissal shall be predicated upon misdeeds that are grave and unusual and that directly render a Member unfit to discharge his/her professional responsibilities as defined by this Agreement. Such misdeeds shall not include conduct properly characterized as the exercise of freedom of speech, association or belief, or non-conforming personal or social behavior. "Non-conforming personal or social behavior" shall not include failure to conform to the terms of this Agreement nor to carry out the duties and responsibilities stipulated herein.

8.03 "Just and proper cause" shall include and be limited to:

a) failure to discharge professional responsibilities as defined by this Agreement either through:

i. incompetence,

ii. persistent neglect, including persistent neglect of duty to students or scholarly/professional pursuits;

b) gross misconduct leading to the significant and persistent abridgement of the academic freedom of other individuals within the University Community;

c) gross professional misconduct;

d) gross misconduct constituting a direct and grave violation of the personal safety of another Member or other individuals within the University Community.

(…)

[Mes soulignements]

[140] Il incombe à l'arbitre d'examiner l'ensemble des circonstances ayant amené l'employeur à imposer la mesure afin de déterminer si elle est appropriée. Un courant jurisprudentiel majoritaire prône la retenue de l'arbitre à l'égard de la décision de l'employeur. Il ne lui appartient pas de se substituer à ce dernier afin de décider si une mesure plus adéquate aurait été préférable. Ce n'est que si l'arbitre considère la sanction imposée disproportionnée et injuste, eu égard à la gravité de la faute, qu'il pourra intervenir pour la modifier[20].

---

[20] *Ville de Longueuil* et *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 (Nabil Jabiri)*, (T.A., 2025-12-22), 2025 QCTA 557, SOQUIJ AZ-52182192, 2026 EXPT-295, (M[e] Claude Martin, arb.), pourvoi en contrôle judiciaire, 2026-02-24 (C.S.) 505-17-015926-266.

La gradation dans la sanction

[141] Il est pertinent, en l'occurrence, d'aborder la règle de la gradation dans la sanction. Celle-ci commande que la discipline soit appliquée de manière progressive à moins que le salarié ne commette une faute grave entraînant la rupture immédiate du lien d'emploi ou encore qu'il y ait application de la théorie de l'incident culminant.

[142] Les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin nous rappellent que cette règle peut être tempérée dans certaines circonstances :

> 3.008. La règle de la progression des sanctions n'est pas d'application absolue et l'employeur n'est pas tenu de s'y conformer en cas de fautes de nature différente ou en cas de faute grave. Il s'agit la plupart du temps de cas de fraude, vol, manquement à l'obligation de loyauté ou encore de comportement hautement répréhensibles ou criminels comme les agressions sexuelles, la négligence criminelle, etc. Ce principe ne s'applique pas non plus en cas de comportement irréversible de la part d'un salarié, c'est-à-dire lorsque l'employeur démontre que même la discipline progressive n'aurait pas amené le salarié à amender sa conduite et à la rendre conforme aux attentes de l'employeur. C'est également le cas lorsque le salarié refuse de collaborer pour faire disparaître le harcèlement dont il est la source.
>
> Le principe de la progression des sanctions n'oblige pas un employeur, à chaque occasion, à commencer par une réprimande puisque la sanction doit être proportionnelle à la faute. Aussi, en présence d'une politique de « tolérance zéro », l'employeur n'aurait pas à respecter le principe de la progression des sanctions.
>
> Dans l'application du principe de progression des sanctions, on doit tenir compte de certains facteurs, notamment le niveau de la fonction et la nature de l'entreprise.[21]
>
> [Références omises, mes soulignements]

Le harcèlement psychologique

[143] En l'espèce, le Dr Stonebanks a été congédié principalement pour avoir posé des gestes que l'employeur qualifie de harcèlement psychologique. Il convient d'en rappeler les caractéristiques.

[144] Le législateur québécois a défini et intégré dans toutes les conventions collectives de travail, la notion de harcèlement psychologique, à savoir : *(…) 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 (…)*[22]. Cette protection législative prévoit également qu'une « *seule conduite*

---

21 Bernier, Linda, Blanchet, Guy, Granosik, Lukasz et al., *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, mise à jour 2025-3, I/3-5, I3-6.

22 Art. 81.18 LNT, RLRQ, c. N.-1.1.

grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu » pour la personne salariée.

[145] Outre cette dernière manifestation du harcèlement, il est reconnu par la doctrine et la jurisprudence que les cinq éléments suivants doivent se retrouver pour qu'il y ait harcèlement psychologique tel que défini à la LNT, soit : a) la conduite vexatoire; b) le caractère répétitif des comportements; c) la nature hostile et non désirée des comportements; d) l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité; et e) le milieu de travail néfaste. Chacun de ces éléments a été défini tant dans la doctrine que dans la jurisprudence. Il y a lieu d'élaborer sur chacun à l'aide d'une courte description.

[146] Une conduite vexatoire suppose une conduite qui contrarie, maltraite, humilie ou blesse quelqu'un dans son amour-propre et qui cause des tourments. Cette conduite doit se répéter pour qu'on puisse en conclure à du harcèlement psychologique, ce qui suggère l'étalement dans le temps. En soi il n'est pas nécessaire que les gestes, actes et paroles vexatoires soient graves, ils peuvent être anodins, lorsque pris isolément, mais leur effet cumulatif est sérieux à cause de leur caractère répétitif et continu ainsi que des conséquences qu'ils entraînent.

[147] Le comportement hostile est celui de la personne qui manifeste des intentions agressives, qui se conduit en ennemi, de façon belliqueuse, antagoniste, adverse, défavorable ou menaçante. Celui « non désiré » n'est pas voulu ou souhaité, ni explicitement, ni implicitement. Quant à l'atteinte à la dignité ou l'intégrité physique, celle-ci doit être centrée sur la personne, dégradante pour elle. On parle d'un manque de respect, d'une agression.

[148] Enfin, le milieu de travail néfaste implique que des gestes créent un environnement de travail nuisible, négatif ou psychologiquement défavorable.

[149] La Politique prévoit une définition du harcèlement y précisant les formes qu'il peut revêtir. M^e^ Lacroix s'y est référée aux fins de son analyse. Elle vise et y définit également le cyberharcèlement comme suit :

> 3.1.3 Cyber Harassment
>
> Cyber Harassment refers to online harassment. It is a new form of harassment using e-mail, instant messaging, social media and derogatory websites to stalk, to bully or otherwise harass an individual or a group.

[150] Les arbitres s'entendent pour dire que l'analyse de la situation de harcèlement invoquée doit se faire dans une perspective globale, à partir du point de vue objectif de la victime présumée, c'est-à-dire en fonction de la notion de la *« personne raisonnable placée dans la même situation* »[23]. Le critère de la « personne raisonnable » est la référence pour cette évaluation, ceci permettant d'éviter une perspective strictement subjective de la présumée victime ou des personnes présumément impliquées dans la

---

[23] *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph)* et *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie-Coeur-du-Québec),* T.A., 2006-01-05, SOQUIJ AZ-50350462, [2006] R.J.D.T. 397.

conduite harcelante et qui en fausserait la conclusion[24]. Le point de comparaison pour cette « personne raisonnable » doit être une norme de conduite acceptée ou tolérée par la société.

[151] L'arbitre François Hamelin[25], dans une sentence arbitrale que l'on peut qualifier de décision phare en matière de harcèlement psychologique, résumait ainsi cette notion :

> [190] Dans tout milieu de travail, comme l'a justement souligné la procureure syndicale, les acteurs vivent des relations continues, non compartimentées : « le compteur » n'est pas remis à zéro au début de chaque journée, mais a enregistré ce qui est survenu par le passé.
>
> [191] En outre, il faut tenir compte du fait que la conscience de l'oppression et la perception de la nature harcelante du comportement ne viennent que progressivement à la suite de comportements répétitifs.
>
> […]
>
> [193] Le harcèlement est une conduite socialement inacceptable, qui s'enracine dans un continuum et un contexte précis de temps et de lieu, qui ne peut donc être apprécié correctement que si l'on tient compte de la situation d'ensemble.

Le concept de la liberté académique

[152] En l'espèce, le syndicat alléguant que plusieurs des comportements et paroles du Dr Stonebanks sont couverts par la liberté académique, il importe de résumer ce qu'englobe cette protection offerte en milieu universitaire.

[153] Au Canada, la liberté académique se définit avant tout comme une notion d'origine essentiellement conventionnelle. Contrairement à d'autres juridictions étrangères, sa protection et sa définition découlent principalement de dispositions que l'on retrouve dans les conventions collectives. Conséquemment, les litiges relatifs à la liberté académique sont presque exclusivement tranchés par voie d'arbitrage de griefs.

[154] Évidemment, certains des fondements intrinsèques à la liberté académique, comme le droit de critiquer et le droit d'exprimer son opinion sans subir la censure, sont inclus dans le concept plus large qu'est la liberté d'expression. Celle-ci est protégée par l'article 2b) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, ainsi que par l'article 3 de sa consœur québécoise, *la Charte des droits et libertés de la personne*. Il est important de mentionner que le gouvernement québécois a récemment comblé ce vide législatif en adoptant la *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*[26], sur laquelle je reviendrai.

---

[24] *Syndicat des professionnelles et professionnels de l'éducation de Laurentides-Lanaudière (SPPÉLL)* et *Centre de services scolaire des Samares (Michel Grenier)*, 2021 QCTA 449, AZ-51791187, par. 27 et 28 (Me Robert Rivest, arb.).

[25] *Supra,* note 23.

[26] RLRQ, c. L-1.2.

[155] Cependant, comme l'indiquait M^e^ Diane Veilleux dans une sentence arbitrale qui opposait l'Université et un de ses professeurs, une précision s'impose quant à l'applicabilité des Chartes :

> « Il est utile de souligner, à ce stade-ci, que la *Charte canadienne* ne s'applique pas aux universités, tel qu'en a décidé la Cour suprême dans l'arrêt *McKinney* c. *Université de Guelph* puisqu'elles sont considérées, par cette Cour, comme des entités juridiques privées. Au Québec, la liberté d'opinion et la liberté d'expression garanties par l'article 3 de la *Charte* peuvent être limitées conformément à l'article 9.1 de la Charte dans la mesure où ces derniers doivent être exercés « dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec. »[27]

[156] La liberté académique présente une certaine singularité en droit du travail canadien, ayant pour effet de distinguer la relation d'emploi liant le professeur à son université des rapports employeur-employé traditionnels. Loin d'être assimilable à un privilège où toute forme de critique serait permise, elle s'impose plutôt comme la condition indispensable à l'exercice des activités d'enseignement, de recherche et de libre diffusion des connaissances, lesquelles caractérisent la mission essentielle de l'enseignement universitaire. Il va de soi que la liberté académique ne saurait constituer un droit absolu ou encore un sauf-conduit tous azimuts et demeure assujettie aux limites d'ordre public qui encadrent traditionnellement l'exercice de la liberté d'expression. Cette limite inhérente s'est vue, d'ailleurs, intégrée dans la *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*. Bien que ce texte législatif n'était pas en vigueur à l'époque des faits en litige, j'estime opportun de le souligner à titre de guide interprétatif :

> 3. Le droit à la liberté académique universitaire est le droit de toute personne d'exercer librement et sans contrainte doctrinale, idéologique ou morale, telle la censure institutionnelle, une activité par laquelle elle contribue à l'accomplissement de la mission d'un établissement d'enseignement.
>
> Ce droit comprend la liberté :
>
> 1° d'enseignement et de discussion;
>
> 2° de recherche, de création et de publication;
>
> 3° d'exprimer son opinion sur la société et sur une institution, y compris l'établissement duquel la personne relève, ainsi que sur toute doctrine, tout dogme ou toute opinion;
>
> 4° de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques.
>
> Il doit s'exercer en conformité avec les normes d'éthique et de rigueur scientifique généralement reconnues par le milieu universitaire et en tenant compte des droits des autres membres de la communauté universitaire.
>
> [Mes soulignements]

---

[27] *Association of Professors of Bishop's University* et *Bishop's University (Nelly Khouzam et grief syndical),* (T.A., 2007-08-20), SOQUIJ AZ-50447809, par. 92. (M^e^ Diane Veilleux, arb.).

[157] Il est intéressant de constater que le législateur n'a pas étendu cette protection à des désaccords personnels qui n'ont rien à voir avec la mission de l'institution.

[158] Les parties ont aussi jugé bon d'encadrer et de définir la liberté académique tant dans la convention collective que dans la Politique. À l'article 5 de la convention collective, les parties reconnaissent que les membres bénéficient de la liberté académique dans l'exercice de leurs fonctions. La clause se lit comme suit :

> 5.00 ACADEMIC FREEDOM
>
> The Corporation and the Association acknowledge that the University is committed to the pursuit of truth, the advancement of learning, and the dissemination of knowledge. To this end, the parties agree to abide by the principles of academic freedom as expressed in the following statement. Academic freedom is the freedom to examine, question, teach, and learn, and it involves the right to investigate, speculate, and comment without deference to prescribed doctrine, as well as the right to criticize the University, the Corporation and the Association in a lawful and non-violent manner, and to criticize society at large. Specifically, and without limiting the above, academic freedom entitles members to: a) freedom in carrying out their activities as teachers subject to the academic regulations of Senate, b) freedom in pursuing research and scholarship and in publishing or making public the results thereof, and c) freedom from institutional censorship. Academic freedom does not require neutrality on the part of the individual, nor does it preclude commitment on the part of an individual. Rather academic freedom makes such commitment possible. The right to academic freedom carries with it the duty to use that freedom in a responsible way**.**
>
> [Mes soulignements]

[159] L'article 3.3 de la Politique nous dévoile la vision de l'employeur :

> This policy should not be interpreted in such a way as to abridge the University's educational mission, or the academic freedom of faculty members to cultivate a respectful but challenging academic environment. The policy should not be interpreted in such a way to detract from the freedom to engage in frank discussions of potentially controversial matter, or to use legitimate instructional techniques, as long as these freedoms are exercised without abuse or discrimination.
>
> In the context of academic activities, the assessment of knowledge and skills revealing the presences of gaps or challenges in relation to established standards, the correction of these deficiencies, and the enforcement of any University regulation, do not constitute psychological harassment as long as they are not done in an abusive or discriminatory manner.
>
> [Mes soulignements]

[160] Dans une sentence arbitrale où la liberté académique était invoquée[28], l'arbitre Rosaire S. Houde pose comme principe fondamental que « la liberté universitaire, si elle

---

[28] *Le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval* et *l'Université Laval (Alexander Salenikovitch)*, 2020 CanLII 126962 (QC SAT), par. 118.

donne de grands privilèges à celui qui s'en réclame, lui impose d'aussi grands devoirs ». Il rappelle que : « *Les articles 6 et 7 du CcQ conservent aussi toute leur portée : on exerce ses droits « selon les exigences de la bonne foi » et exercer ses droits de façon à « nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable », constitue de la mauvaise foi. Ceci s'applique aux droits composant la liberté universitaire* ».

[161] On peut donc conclure que la liberté académique accorde un droit de parole extensif au professeur pour véhiculer et promouvoir ses idées en lien avec ses enseignements et la diffusion de ses connaissances. Néanmoins, l'exercice de ce droit sera nécessairement limité, non seulement par les droits de ses collègues et des autres membres de la collectivité, mais également par ceux de l'institution elle-même.

[162] Tous les principes de droit dont je viens d'exposer les grandes lignes seront ceux que je retiendrai pour les fins de la présente analyse.

L'application des principes de droit au présent litige

Les représentations des parties

[163] Le syndicat soutient que la majorité des fautes reprochées au Dr Stonebanks n'ont pas de fondement ou sont factuellement erronées. Les seuls reproches faits par l'employeur qui seraient factuellement corrects seraient protégés par le droit à la liberté académique. Bref, il nie l'existence d'une quelconque faute qui serait matière à discipline. Le syndicat invoque aussi plusieurs irrégularités en lien avec la mesure qui la rendrait invalide. Il plaide qu'elle ne respecterait pas le principe de la gradation dans la sanction, qu'elle serait discriminatoire en plus de porter atteinte à la liberté académique du Dr Stonebanks et, enfin, qu'elle constituerait une mesure de représailles à l'encontre de ce dernier pour avoir dénoncé la discrimination et le racisme systémique dans son milieu de travail. Dans tous les cas, selon lui, le congédiement immédiat était manifestement excessif et injustifié.

[164] L'employeur plaide que toutes les fautes alléguées à la lettre de terminaison d'emploi sont démontrées et justifiaient le congédiement. Selon lui, le Dr Stonebanks a préféré se réfugier derrière une soi-disant "confidentialité" relative à la médiation, plutôt que de justifier ses allégations de racisme, utilisant cet argument pour continuer à accuser ses collègues sans avoir à s'expliquer dans le cadre d'une enquête. Ses agissements répétés, ses courriels d'intimidation et ses accusations publiques constituent un manquement sérieux à son obligation de loyauté, de respect et de civilité envers l'employeur ainsi que ses collègues. Ces comportements entraînent le bris du lien de confiance essentiel à toute relation de travail. Devant la gravité de ses manquements, l'employeur plaide qu'il n'avait pas à respecter le principe de la discipline progressive et que le Dr Stonebanks ne bénéficiait pas de la protection de la liberté académique.

Les motifs de congédiement

[165] Il importe de reproduire les extraits de la lettre de congédiement qui en expose les motifs :

(…)

In coming to our decision, we considered the following elements:

- The issues mentioned in the reports go back multiple years and involve several different individuals;
- The hiring of your spouse, Ms. Melanie Bennett-Stonebanks (hereinafter "Ms. Bennett-Stonebanks"), has been central to the tensions between you and your colleagues. More particularly, on several occasions, you alleged that Ms Bennett-Stonebank's unsuccessful employment applications were due to systemic racism by proxy;
- The investigation report prepared by Latitude Management reveals, among other things, that:
    i. You vouched for, insisted, or pressured other faculty members to hire Ms Bennett-Stonebanks while in a conflict of interest;
    ii. You refused to collaborate with other faculty members;
    iii. You acted in a conflictual, confrontational, or disrespectful manner towards other faculty members;
    iv. You openly and repeatedly made accusations of racism and discrimination accusations and allusions against other faculty members in written exchanges and emails;
    v. You threatened, intimidated or bullied other faculty members;
    vi. You spoke in a disparaging manner about other professors.
- While you were making these repeated accusations of racism, you refused to participate in the investigation of your allegations, claiming, among other things, that you did not want to be constrained by a confidentiality agreement in order to remain able to speak publicly about your allegations in the future;
- Your behaviour has created a toxic work environment for your colleagues;
- Your behaviour amounts to psychological harassment and cyber harassment;
- In parallel to the above-mentioned investigation, Mtre Julie Boncompain also produced an investigation report. While this report concludes that your conduct in that particular case did not rise to the level of psychological harassment within the meaning of the law and the Policy, it still finds preoccupying that, among other things:
    i. You considered it appropriate to be curt, dry, and aggressive in your email exchanges with Dr. Cianca in the name of academic freedom;
    ii. Because of your credentials and position, you felt entitled to ask for Dr. Cianca's resume, insist on it in you emails and add that she was padding her CV;

iii. Your personal attacks against Dr. Cianca demonstrated an incivility which strained the bounds of collegiality;

iv. You knew very well that your requests could be hurtful, but you did not care;

v. That after being told that this was enough, you did not stop and instead, disregarded Dr. Cianca and shamed her for using what you considered to be a “stereotypical” word “tone” towards you.

The result of the investigations, our additional verifications, and the analysis of all the circumstances reveal that your actions as outlined above were not a series of isolated incidents but rather a pattern of unacceptable conduct by you that continued over a long period of time which caused significant harm to several individuals. Il also reveals that on some occasions, you even made threats that you had no intentions of delivering on, simply to hurt and intimidate others.

Based on all of the above, we must conclude that your hostile, intimidating and aggressive behaviour constitute psychological harassment and cyber harassment and has resulted in a toxic work environment within the University. The conduct that you have deliberately chosen to engage in is unacceptable. As a University, we have a legal obligation to ensure the safety and well-being of our employees and students as well as a healthy work/study environment.

While you acknowledged most of the facts during the investigations, you never admitted any wrongdoing, and never expressed any remorse or regret. In fact, you continue to put all the blame on others and continue with your accusations of racism and systemic racism which you have refused to have investigated.

[166] La lettre se poursuit en soulignant que, lors des rencontres du 23 septembre et du 3 novembre 2021, au cours desquelles l’employeur lui a donné l’opportunité de s’expliquer et de s’excuser, le Dr Stonebanks s’en est abstenu, préférant se retrancher derrière le grief contestant la validité de l’enquête Lacroix. L’avant-dernier paragraphe expose les conclusions de l’employeur :

> Your conduct clearly constitutes just and proper cause for dismissal as described in paragraphs 8.03 c) et d) of the Collective Agreement. In the absence of any willingness to acknowledge that your behaviour is unacceptable and of any willingness to take accountability and to make amends, we must conclude that you do not intend to change and that any other sanction will not resolve the situation and restore a healthy work/study environment. As such, we have no other options but to proceed with your dismissal.

[167] Puisque les principaux reproches émanent du rapport Lacroix, je m’attarderai donc à qualifier les comportements et paroles du Dr Stonebanks qui lui sont reprochés, tant au niveau de la protection accordée par la liberté académique (lorsqu’invoquée) qu’au regard de la définition de harcèlement psychologique, qui ont été examinées par M^{e} Lacroix. Je souligne que celle-ci conclut à du harcèlement psychologique et du cyberharcèlement de la part du Dr Stonebanks.

[168] Les arbitres s'accordent pour dire qu'ils ne sont pas liés par les conclusions d'un enquêteur externe. Par conséquent, j’examinerai à mon tour les allégations contenues

aux plaintes, afin de déterminer si le Dr Stonebanks, à la lumière de toute la preuve pertinente entendue, s'est rendu coupable de harcèlement psychologique au sens de la LNT. C'est à l'arbitre que revient la tâche de déterminer si l'accusation de harcèlement est fondée ou non, cette compétence n'appartenant pas à l'enquêteur.

[169] Il va sans dire que pour cette raison, les arguments du syndicat voulant que le rapport d'enquête Lacroix est insuffisant dans sa méthodologie (ce avec quoi je ne suis pas d'accord) et que sa portée est limitée, sont relatifs dans mon analyse. D'autant plus que comme nous le verrons, j'en arrive essentiellement à la même conclusion qu'elle en tenant compte de la preuve qui a été administrée devant moi. Je traiterai des conclusions du rapport Boncompain dans un deuxième temps.

L'examen des allégations de harcèlement

[170] Je reprends les mêmes thèmes que dans le rapport Lacroix. M^e^ Lacroix a évalué six allégations, lesquelles sont réparties en sous-allégations, portant le nombre total à 21. Ce sont des situations ou événements où un ou plusieurs professeurs de la SoE estiment que le Dr Stonebanks a eu une conduite vexatoire ou un comportement hostile et non désiré à leur endroit.

[171] M^e^ Lacroix les a traités sous l'angle de quatre thèmes, que je reprendrai, à savoir : 1) lever la voix ou crier contre des collègues; 2) communications hostiles; 3) accusations et menaces; et 4) commentaires désobligeants. Chacune des allégations abordées fera l'objet d'un constat particularisé en fonction de la preuve présentée. Je procéderai à une analyse globale de la situation par la suite tel que prôné par la jurisprudence.

La participation du Dr Stonebanks à l'enquête Lacroix

[172] Une contextualisation de l'enquête menée par M^e^ Lacroix s'impose ici. J'ai déjà effleuré le sujet, mais il importe de rappeler que les plaignants se sont montrés réticents à participer à son investigation. Non seulement parce qu'ils ne souhaitaient pas qu'elle examine leurs propres allégations, mais aussi parce qu'ils ne collaborèrent pas pleinement à l'enquête portant sur les allégations formulées à leur endroit par leurs collègues. Aussi, malgré que l'employeur ait mis un terme au processus Morrison qui aurait pu mener à une médiation, les plaignants insistaient tout de même auprès de M^e^ Lacroix pour dire qu'il était toujours en cours. Je cite un extrait du rapport de cette dernière qui décrit bien l'état d'esprit des plaignants :

> According to Dr. Stonebanks and Ms. Bennett, the mediation process has not finished and is still ongoing. Both Dr. Stonebanks and Ms. Bennett have expressed disappointment that an investigation was opened before the mediation process was finished. Both parties explained that they believed that the mediation process would be the process for resolving their ongoing conflicts with the University and the faculty and that they would have put their faith in the process. They mentioned that they expected this process to lead to an acknowledgement by their colleague engaged in discrimination and racism towards them.
>
> [Mes soulignements]

[173] À ce sujet, et notamment la dernière phrase ci-haut soulignée, je me permets une remarque : il est pour le moins étonnant que les plaignants aient pu croire qu'une médiation mènerait nécessairement à des aveux de leurs collègues voulant qu'ils avaient posé des gestes de racisme et/ou de discrimination envers eux. Je doute que M^e^ Morrison ait pu leur tenir de telles promesses durant le cours des étapes qu'elle a complétées. Rien, dans la preuve présentée, ne permet de soutenir une telle prétention. Il m'apparaît également impensable que le syndicat ait pu en faire autant. Reste que les plaignants se sont entêtés avec le résultat que l'on connaît : une collaboration mitigée à l'enquête Lacroix, alors que, pourtant, la Politique en exigeait une complète. Ainsi, alors qu'ils ont soutenu en audience vouloir procéder à la médiation dans le seul et unique but d'en arriver à une solution satisfaisante pour tous à la SoE, ils étaient pourtant convaincus que ce processus mènerait inexorablement à des aveux de leurs collègues. Il y a là un paradoxe difficile à saisir.

[174] Aussi, les plaignants ont d'abord refusé de signer l'engagement de confidentialité requis par M^e^ Lacroix auquel tous les participants à une enquête en harcèlement sont habituellement assujettis. Les engagements de confidentialité, communs et de formes assez standards, font toujours partie intégrante d'une enquête en harcèlement et sont essentiels afin de protéger l'intégrité du processus, à savoir éviter les contaminations des témoignages, les rumeurs ainsi que les représailles. D'ailleurs, comme j'en ai fait mention au paragraphe 104 de la présente sentence, la Politique exige non seulement la collaboration des personnes impliquées dans le cadre d'une enquête, mais également que celles-ci respectent la confidentialité de toute information partagée durant le cours de celle-ci. Même si l'enquête administrative n'est pas spécifiquement prévue dans le cadre de la Politique, il n'en demeure pas moins que les principes établis par l'Université en la matière s'appliquent.

[175] Les plaignants ont refusé de signer l'engagement de confidentialité, soi-disant parce qu'ils voulaient conserver le droit de « parler publiquement » dans le cadre de leurs futurs travaux académiques, de la discrimination systémique dont ils auraient été victimes, telle que décrite dans leur Version des faits. Ils ont finalement signé le document avec réticence et « sous protêt » à la mi-mai 2021.

[176] Or, il semble y avoir eu une incompréhension sur la portée d'une telle entente. Pourtant, le document est clair, comme l'explique M^e^ Lacroix dans son témoignage. Il parle par lui-même et en fait ressortir l'étendue. Je le reproduis :

> I, the undersigned, expressly acknowledge that I am bound by the discretion and confidentiality of any information of which I am aware of, which be brought to my attention or discussed during my discussions with the investigator (the Confidential Information) with respect to the process currently underway.
>
> I expressly acknowledge that respect of confidentiality is an essential part of the proper conduct of the investigation and that compliance with this undertaking is intended to preserve the impartial treatment of the case, to avoid reprisals, rumours and statements likely to harm the dignity and reputation of the persons involved.

> I undertake to keep the entire investigation process confidential and not to use, disclose or otherwise communicate the Confidential Information to anyone unless duly summoned by a tribunal in this regard or in another case permitted by law. I also undertake to keep confidential the existence of the investigation and the meetings and exchanges with the investigator.
>
> I expressly acknowledge that any breach of this undertaking may seriously compromise the proper conduct of the investigation.
>
> [Mes soulignements]

[177] Il apparaît évident que cela ne visait pas l'information contenue dans la Version des faits, qui avait déjà été partagée, on l'a vu, avec une vingtaine de personnes de la SoE. Ainsi, une croyance infondée a conduit les plaignants à adopter une attitude négative et peu collaborative dans le cadre de l'enquête Lacroix.

[178] M^e^ Lacroix affirme que le processus avec les plaignants s'est avéré « beaucoup plus fastidieux » qu'avec les autres personnes interrogées et qu'elle n'avait jamais eu autant de difficulté à obtenir une « réelle collaboration ». La preuve révèle que le Dr Stonebanks a reçu l'avis d'enquête le 30 novembre 2020, qu'il a signé l'entente de confidentialité seulement le 9 mai 2021, après de multiples échanges de courriels, pour finalement rencontrer M^e^ Lacroix afin de discuter des allégations qui le visaient, les 7 et 8 juin 2021. Avant de signer l'entente, le Dr Stonebanks et sa représentante syndicale ont rencontré M^e^ Lacroix le 24 mars 2021. Toutefois, l'ensemble de cette rencontre de deux heures a été consacré à discuter du processus et de leurs préoccupations concernant la portée de la clause de confidentialité. Aucune allégation n'a été examinée à ce moment.

[179] En somme, ce que je retiens de la preuve, notamment du témoignage de M^e^ Lacroix quant à la participation des plaignants à l'enquête, c'est que lors de l'étude des allégations formulées contre eux, les plaignants ont maintenu leur objection de principe. M^e^ Lacroix déclare que malgré leur participation, ils ont fourni des réponses partielles ou incomplètes, indiquant qu'ils refusaient de discuter de tout élément qu'ils considéraient comme lié au processus de médiation parallèle, processus, faut-il le rappeler, auquel l'employeur avait mis fin. L'enquêtrice s'est donc basée sur ces informations partielles et sur la preuve documentaire (principalement des échanges courriels) pour rendre ses conclusions à leur endroit.

[180] J'y reviendrai, mais cet entêtement, dans les circonstances, surtout alors qu'eux-mêmes réclamaient une solution au problème de climat au sein de la SoE, est certes un facteur aggravant dont je devrai tenir compte ultimement lors de l'examen du caractère approprié ou non de la mesure imposée.

[181] J'examine ici les allégations telles qu'enquêtées par M^e^ Lacroix. Voici d'abord les allégations générales, telles que décrites dans son rapport :

> Allégation générale # 1 : Dr Stonebanks se serait porté garant pour Mme Bennett, aurait insisté, fait pression sur d'autres membres de la SOE afin qu'ils embauchent Mme Bennett alors qu'il se trouvait en conflit d'intérêts, puisque cette dernière est son épouse, notamment lors des occasions suivantes : allégations A et B;

> Allégation générale # 2 : Dr Stonebanks aurait refusé de collaborer avec d'autres membres de la faculté (allégations A et B);
>
> Allégation générale # 3 : Le Dr Stonebanks aurait agi d'une manière conflictuelle ou irrespectueuse envers des membres de la SOE, notamment lors des occasions suivantes (allégations A, B, C, D et E);
>
> Allégation générale # 4 : Dr Stonebanks aurait ouvertement et de manière répétitive fait des accusations de discrimination et des allusions contre d'autres membres de la SOE dans des échanges écrits et des courriels, notamment lors des occasions décrites dans les allégations A, B, C, D et E;
>
> Allégation générale # 5 : Dr Stonebanks aurait menacé ou intimidé d'autres membres de la faculté notamment lors des occasions décrites dans les allégations A, B, C, D et E;
>
> Allégation générale # 6 : à des dates non déterminées, le Dr Stonebanks avoir tenu des propos dénigrants concernant des professeurs de la SOE (allégations A et B).
>
> [Traduction libre]

1) Lever la voix ou crier contre des collègues.

[182] Ce thème couvre l'allégation # 1 qui regroupe deux sous-allégations. Je les reproduis essentiellement en utilisant la même description que dans le rapport Lacroix.

[183] **L'allégation # 1(A) :** En 2011, le Dr Stonebanks aurait refusé de quitter la salle lors des discussions du Comité d'embauche sur la candidature de Mme Bennett pour un poste au sein de la SoE, même après qu'on lui ait demandé de se retirer.

[184] Le Dr Stonebanks nie cette allégation auprès de M^{e} Lacroix et refuse de discuter de certains points précis parce qu'il en serait question dans la Version des faits, toujours sous le prétexte qu'elle serait confidentielle.

[185] Dans son témoignage, il affirme avoir vu la nécessité de participer au Comité d'embauche afin de s'assurer que son épouse soit traitée équitablement et sans discrimination et avoir quitté la réunion après le deuxième avertissement qu'on lui aurait donné. Il précise que la doyenne lui a demandé de quitter la réunion pour éviter que le Comité ne soit taxé de népotisme, ce avec quoi il était d'accord, mais qu'il lui a dit vouloir parler du favoritisme qui était pratiqué au sein de l'Université. À titre d'exemple, il évoque que l'époux de la Dre Haigh aurait travaillé sur un projet de recherche et comme professeur de théâtre à temps partiel.

[186] L'Université est dotée d'une Politique sur les conflits d'intérêts, laquelle stipule qu'un membre d'un comité de sélection pour un poste à l'Université se retire du comité dès qu'il est révélé qu'un parent ou un associé est candidat au poste en question.

[187] Des témoins confirment qu'il serait parti après avoir argumenté avec la doyenne de la faculté pendant une dizaine de minutes. Dr Gulliver, présent à la rencontre, écrit dans une déclaration transmise à M^{e} Lacroix, en décembre 2020, que Dr Stonebanks :

> « (…) refused to leave a hiring committee meeting chaired by Dean Beauchamp even though he was told his spouse's CV was on the table. He argued then that the Principal and VP Academic had promised his spouse a job when he was hired and that he would stay in that meeting to make sure that promise was kept. It took about 10 minutes to get him to leave. »

[188] Dans cette même declaration, le Dr Gulliver écrit : « *This was shortly after the time Christopher refused to leave a hiring meeting when his spouse was applying for a position, back around 2012 or 2013. Christopher's repeated refusal to leave hiring meetings or abstain from discussions involving potential jobs for his wife became problematic* ». Son témoignage va dans le même sens et est corroboré, quoique de manière moins précise, par celui de la Dre Haigh.

[189] Cette allégation est prouvée. Il ressort de la preuve que le Dr Stonebanks s'est réellement engagé dans un argument avec sa doyenne afin de la convaincre d'exercer du favoritisme au bénéfice de Mme Bennett, alors que sa présence n'était clairement pas appropriée, la candidature de cette dernière étant discutée. Sa présence contrevenait aux règles d'éthiques et aux politiques de l'Université.

[190] **L'allégation # 1 (B)** : En 2018, à l'occasion d'une conversation à propos du processus d'embauche, Dr Stonebanks aurait dit à sa collègue Avril Aitken (**Dre Aitken**) « Pourquoi ne peux-tu pas dire qu'elle est la meilleure candidate? », référant à Mme Bennett.

[191] Le Dr Stonebanks nie cette allégation auprès de M^{e} Lacroix. La preuve démontre qu'il aurait levé la voix en abordant le processus d'embauche avec Dre Aitken, laquelle présidait le Comité d'embauche. À l'audience, Dr Stonebanks nie carrément cette allégation, allant jusqu'à dire que c'est de la pure invention de la part de Dre Aitken, qu'elle aurait voulu nuire à sa réputation. À l'époque de sa rencontre avec M^{e} Lacroix, il a même indiqué que Dre Aitken avait fabriqué plusieurs autres conversations, mais il a refusé d'élaborer davantage.

[192] Dr Stonebanks présente une version contradictoire à celle offerte par Dre Aitken, où cette dernière l'aurait invité à entrer dans son bureau pour discuter de la répartition des cours et qu'il aurait alors mentionné que Mme Bennett serait qualifiée pour enseigner certains cours. Dre Aitken lui aurait alors demandé pourquoi il assumait que sa conjointe serait embauchée pour le poste à temps plein. Il témoigne avoir reculé d'un pas, levé les mains et avoir dit : « Whao! », en nommant par la suite les qualifications de cette dernière. Il aurait ensuite confronté Dre Aitken sur le fait qu'elle aurait menti à son sujet dans une réunion du Comité d'embauche en disant qu'il lui avait crié dessus. C'est lui qui aurait quitté le bureau de Dre Aitken parce qu'il ne voulait plus avoir cette conversation et voulait se « recentrer ». Dre Aitken l'aurait ensuite rejoint dans son bureau pour finir la conversation où il lui aurait exprimé sa déception quant aux paroles qu'elle aurait dites durant la réunion du Comité.

[193] Dans sa déclaration officielle signée le 8 janvier 2021 devant M^{e} Lacroix, Dre Aitken décrit plutôt l'incident de la façon suivante :

> « In March, Christopher came to my office. He was very upset and said “why can’t you say that she is the best candidate”. We hadn’t actually posted the position yet, I remember saying at the time that it needed to be assessed. He started talking about his own experience as a teenager and I told him that we were talking about Melanie and I did not understand how it was related to him. He said that it always is related to him. I wrote in my notes that he was shouting at me, so I said I needed to go. He said that it was so unfair that a big brown man like him could not express an opinion without people being afraid of him » -- « He said that he wanted to hug me. He came out from behind his desk. I stood with my arms at my side while he hugged me. It was upsetting to him that he had been upset me. I believe that he really valued my friendship. He came to my door before leaving and said that he wanted another hug. I thought “this is the worst day of my life”. I patted his back because I thought that he probably felt that I was no receptive to his hug. I stepped down from the committee the next day ».
>
> [Mes soulignements]

[194] Dans son courriel du 10 janvier 2021 à M^{e} Lacroix, la Dre Aitken transfère un courriel daté du 13 mai 2018, attirant son attention sur un paragraphe en particulier et précisant qu’il y est question du Dr Stonebanks :

> (…) I’ve already stepped down form one chairing position, following the experience of having my words in an appointment committee meeting being reported – out of context – to someone outside of the committee. That act resulted in a lengthy, angry confrontation in my office, which included being told I am not trustworthy and being accused of telling others that I was “being bullied”. I haven’t told anyone in detail about all that transpired because of a fear that anything I said would be repeated to the same person, once more. I didn’t want to have to deal with another layer of this. All this to say that I know what it means to have my words “wisted” and used “against” me; but I don’t believe that is what happened in the meeting. I am exhausted.
>
> [Mes soulignements]

[195] Le syndicat plaide que Dre Aitken n’est pas crédible parce qu’elle aurait donné des réponses vagues lors de son témoignage en avril 2025. Il est vrai qu’il y a quelques différences quant aux fins détails de la conversation qu’elle aurait eue avec le Dr Stonebanks, cependant, l’essentiel, à savoir qu’il aurait fait pression sur elle et qu’il aurait élevé la voix, demeure conforme à ses déclarations antérieures. D’ailleurs, le lendemain de cette conversation avec lui, elle donnait sa démission comme présidente du Comité d’embauche devant examiner la candidature de son épouse. Cette démarche accorde du poids à sa version. De plus, contrairement au Dr Stonebanks, qui s’est contenté de nier les faits lorsqu’il a été questionné par M^{e} Lacroix, la déclaration écrite ainsi que le courriel de Dre Aitken sont contemporains à la situation alléguée et doivent être privilégiés à la version du Dr Stonebanks qu’il décrit en 2025.

[196] Ainsi, je retiens la version de Dre Aitken à savoir que le Dr Stonebanks aurait fait des pressions sur elle pour que Mme Bennett soit embauchée, et ce, en élevant la voix. Cette allégation est donc prouvée.

[197] J'ouvre une parenthèse. Le seul élément de preuve voulant qu'il y ait eu de la discrimination dans le processus d'embauche de 2011 est l'affirmation du Dr Stonebanks selon laquelle un autre professeur lui aurait rapporté de tels faits et lui aurait indiqué qu'il devait se présenter à la réunion du Comité d'embauche pour contester le processus. Sur quelle base ce professeur a-t-il formulé de telles allégations? La preuve ne le révèle pas. Dr Stonebanks semble inférer que, parce que son épouse n'a pas été embauchée avant 2011 alors qu'elle avait déjà soumis sa candidature, cela démontrerait l'existence d'une discrimination « par association ». À l'évidence, l'équation n'est pas aussi simple. Sans aucune preuve du comportement des personnes ayant participé au processus d'embauche, il est impossible de conclure à de la discrimination ou du racisme. De telles allégations doivent être prouvées.[29]

[198] Il y a lieu de conclure que les deux allégations de ce premier thème sont prouvées.

2) Communications hostiles

[199] Ce thème couvre les allégations 2(A), 2(B), 3(A), 3(B), 3(C), 4(C) et 5(E).

[200] **L'allégation # 2(A) :** Dans un courriel du 14 janvier 2019, Dr Stonebanks aurait refusé de donner ses commentaires concernant un étudiant qui avait travaillé avec lui dans son projet à Malawi. La preuve démontre que Dre Haigh souhaitait obtenir l'opinion du Dr Stonebanks avant d'approuver la demande de transfert de l'étudiant à l'Université. Dans son courriel de réponse à la doyenne, il écrit : « *I am completely disconnected from the values, ethics and direction of the school of education. I would not be in a position to recommend anyone to the program, nor would I know who would be suitable* ».

[201] Dr Stonebanks admet ces faits, tout comme il l'a fait auprès de M^{e} Lacroix. À l'audience, ce dernier explique qu'à la base de son refus de répondre à la demande de la doyenne est le racisme et la discrimination qu'il perçoit au sein de la SoE. En somme, parce qu'il vit dans un environnement « jouant » contre lui, refuser de donner des références sur un élève était une façon de se protéger contre toute discrimination. Il affirme qu'une référence de sa part : « *it's going to work against you* ». Il ajoute avoir également refusé de répondre à la demande de la doyenne parce que celle-ci était « incroyablement » contraire à l'éthique puisqu'elle n'avait pas obtenu le consentement de l'élève avant de solliciter ses commentaires. Il dit avoir été perturbé par le fait qu'une doyenne ait voulu avoir de telles discussions dans le dos d'un étudiant. Je souligne que ce problème d'éthique n'avait pas été mentionné à M^{e} Lacroix. Évidemment, le courriel envoyé prouve cette allégation.

[202] **Allégation # 2(B) :** le 30 novembre 2019, il aurait demandé de ne plus être inclus dans toutes les conversations futures concernant la SoE, parce que son éthique n'était plus alignée avec celle de la faculté.

[203] Cette allégation reproche au Dr Stonebanks sa réponse à un courriel d'Anthony Di Mascio (**Dr Di Mascio**) (transmis à l'ensemble des membres du département) par

---

[29] *Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie (SITTBCTM) – section locale 350-T* et *Hershey Canada inc. (auparavant Allan Candy) (Walter Fleuristil)*, 2021 QC TA 101, par. 134 (M^{e} Suzanne Moro, arb).

lequel il sollicite leurs commentaires concernant une proposition pour un nouveau cours d'agriculture faite par le département des études environnementales et de géographie. Le Dr Darren Bardati, qui propose le cours, souhaite s'assurer que la SoE est satisfaite de la proposition. Le Dr Di Mascio dit avoir discuté brièvement de certaines préoccupations concernant ce cours avec le Dr Bardati dont : à qui ce cours est destiné, s'il s'agit d'un cours de pédagogie et si oui, s'il ne devrait pas relever de la SoE, s'il s'agit d'un cours scientifique destiné aux étudiants de la SoE, etc.

[204] Je précise que Dr Di Mascio est le directeur de la SoE. Dr Stonebanks lui adresse la réponse suivante en mettant en copie le président du syndicat :

> Please do not include me in any further conversations regarding the soe. I have been clear that the ethics of the soe are not aligned with my own. Unless the email is directly related to a course I teach, I do not want to be a part of the soe's illusion of inclusion.

[205] Le Dr Stonebanks déclare à M^{e} Lacroix que le courriel dit exactement ce qu'il veut dire, à savoir que son éthique ne s'alignait pas avec celle de la SoE. Il affirme que l'environnement de travail de la SoE était toxique et aurait impacté son état mental ainsi que sa relation avec son épouse, avec laquelle il se serait séparé à deux reprises. Il ajoute avoir été en absence maladie au courant de l'été 2019 jusqu'à l'automne de la même année et que c'est durant son absence qu'il aurait envoyé ce courriel. Il déclare également à M^{e} Lacroix qu'il espérait que le processus de médiation Morrison provoquerait une discussion sur ce qu'il qualifie d'« illusion de l'inclusion » à l'Université et qu'il voulait prendre un pas de recul de la SoE qui l'affectait négativement ainsi que la vie de sa famille.

[206] À l'audience, il explique son courriel par le fait que son épouse et lui avaient développé à grands frais un projet similaire sur le campus de Malawi à celui proposé dans le courriel de Dr Di Mascio sans jamais recevoir de soutien. Par contre, dit-il, maintenant que ce projet était proposé par un autre professeur (après que celui-ci les ait accompagnés à Malawi pendant un an), il reçoit beaucoup de soutien. C'est pour lui du « *gaslighting* ». Il soutient avoir subi une forme de détresse psychologique, affirmant que sa santé mentale a été affectée par le fait de voir une idée qu'il avait portée à plusieurs reprises être ignorée par ses collègues, puis célébrée comme brillante lorsqu'elle a été présentée par un collègue blanc. Il justifie sa réponse en disant que l'Université et la SoE se prononcent publiquement sur l'antiracisme, l'équité et l'inclusion alors que les structures réelles qui les régissent demeurent profondément ancrées dans le privilège blanc. Cette allégation est prouvée.

[207] **Allégation # 3(A)** : Dr Stonebanks aurait refusé de remercier une collègue d'accepter d'assumer les tâches du poste du *Practice Teaching office* (**PTO**) en affirmant qu'il n'allait « certainement pas remercier la destruction d'un poste syndiqué ».

[208] Le 11 juillet 2019, le Dr Di Mascio écrit un courriel à tous les membres de la SoE leur demandant de se joindre à lui pour remercier la Dre Aitken d'avoir accepté d'assumer les fonctions du poste de manager of PTO, précisant qu'elle était la seule personne à

avoir offert d'assumer cette fonction. Dr Stonebanks offre la réplique suivante à ce courriel :

> I will certainly not thank the destruction of a unionized position that your faculty has turned into a top down structure with a projected non-unionized "manager" doing the brunt of the work. Once again, this faculty profits from words like "social justice" without having the courage to live it. Shame. C.Darius
>
> [Mes soulignements]

[209] La preuve révèle que Dr Stonebanks exprimait ainsi son désaccord avec la nouvelle structure pour le PTO qui incluait désormais un poste de gestionnaire non syndiqué. Lors de son témoignage, ce dernier explique qu'il n'approuvait pas cette décision de modifier la structure du PTO et que le nouveau poste soit occupé par une personne non syndiquée alors que dans le passé les tâches liées à ce poste avaient toujours été effectuées par une personne syndiquée et, plus récemment, par son épouse. Il a aussi expliqué que c'était honteux, à son avis, que ses collègues parlent de justice sociale sans avoir le courage de mettre ce concept en application.

[210] Dans son témoignage, Dre Aitken explique s'être sentie visée par le courriel du Dr Stonebanks. Elle explique n'avoir pas nécessairement été en accord avec ce changement de structure, lequel avait été décidé par un comité de pairs. Cependant, elle affirme qu'à son avis, cette réponse du Dr Stonebanks est un exemple de la manière dont il attribuait aux membres de la SoE des actions qui n'étaient en réalité pas de leur ressort.

[211] À l'audience, Dr Stonebanks assume pleinement ses propos, précisant que son courriel était clair et justifié dans les circonstances. De plus, lorsqu'interrogé par le syndicat, il remet en question la demande institutionnelle de remercier Dre Aitken, en expliquant que la SoE n'avait posé aucun geste pour remercier sa femme pour le travail accompli au sein du PTO lorsqu'elle a quitté ses fonctions du poste syndiqué. On peut certainement imaginer l'étonnement des personnes qui ont pris connaissance de son courriel, puisque le lien qu'il suggère avec le fait que la Direction n'ait pas remercié son épouse lorsqu'elle a quitté un autre poste au sein du même service ne s'en infère absolument pas.

[212] Bien sûr, rien ne prouve que les propos du Dr Stonebanks ciblaient la Dre Aitken. Cependant, dans le contexte où ils sont écrits en réponse au courriel de Dr Di Mascio visant à la remercier, l'on peut comprendre que cette dernière y ait perçu un comportement hostile à son endroit. Il s'agit de propos dont l'unique objet est de susciter la confrontation.

[213] Dans le cadre de son interrogatoire, le Dr Stonebanks s'est évertué à prouver que ses calculs démontraient que la réforme du PTO n'avait généré aucune économie pour l'Université. Comme si cette démonstration, à elle seule, prouvait qu'il y avait de la discrimination à l'endroit de Mme Bennett. Toute la question de la restructuration suscitait peut-être des questionnements pour Dr Stonebanks, mais le courriel de Dr Di Mascio n'attendait pas une telle réponse. Et surtout, on ne peut tirer aucune conclusion des calculs faits par le Dr Stonebanks quant à une décision qui a été prise par un comité de pairs dûment constitué.

[214] La doyenne Haigh témoigne que même si le Dr Stonebanks perçoit la restructuration du poste de PTO comme une attaque directe envers lui et sa famille qui serait reliée à du racisme systémique, cette allégation de destruction d'une vie est infondée car les décisions administratives concernant le poste reposaient sur des enjeux et des objectifs de longue date. Les problèmes en lien avec ce poste sont survenus à la suite de la retraite de l'ancienne titulaire en 2014 et non d'une volonté de nuire; c'était simplement un remaniement administratif qui ne visait personne en particulier.

[215] Ayant entendu la preuve, c'est la conclusion à laquelle j'en viens également. La preuve révèle que la SoE avait demandé une révision de la structure du PTO, ce qui a été fait, d'où la décision d'abolir le poste syndiqué. Plus encore, rien ne démontre qu'il y aurait eu un complot ou des actions visant à écarter Mme Bennett du poste qu'elle occupait au PTO avant la restructuration.

[216] Le syndicat plaide ici que cette allégation serait protégée par la liberté académique dont il bénéficiait en tant que professeur d'Université, laquelle lui permettait totalement de critiquer et d'exprimer son désaccord envers des décisions prises par l'Université et ses collègues. La communication qui est reprochée à cette allégation ne serait donc pas fautive.

[217] Or, je ne suis pas d'accord. La forme, le propos et le ton accusatoire, notamment le mot « *Shame* », adressé à tous ses collègues, sans pour autant qu'il n'y ait de preuve démontrant qu'ils devraient avoir honte de leurs actions, si tant est qu'ils aient été impliqués dans la restructuration de ce poste, sont inacceptables. La liberté académique n'est pas absolue et ne saurait justifier des accusations gratuites formulées dans le seul but de blesser.

[218] Je me permets d'ajouter le commentaire suivant : si tant est que la restructuration du PTO était contestable, c'est par voie de grief que les reproches devaient être adressés à la Direction, non pas par le biais de remontrances revanchardes adressées aux mauvaises personnes. Si un poste syndiqué a été aboli sous de faux prétextes, notamment de racisme, comme le prétend le Dr Stonebanks, c'est au syndicat qu'il fallait s'en plaindre plutôt que de s'en prendre à des collègues de travail au moyen de paroles regrettables. Les propos du Dr Stonebanks ont eu pour effet de transformer un désaccord professionnel en accusation personnelle. Cela outrepasse la limite de la liberté académique. J'en conclus que cette allégation est prouvée.

[219] **Allégation # 3 (B) :** Le 16 juillet 2019, à la suite d'un changement dans l'attribution du cours EDU 433, M. Stonebanks aurait déclaré dans un courriel que la SoE n'avait pas donné aux étudiants une « formation adéquate » entre 2011 et 2017 et qu'il « serait tenu d'informer le CAPFE[30] de ce grave oubli ainsi que d'ajuster les lettres de recommandation pour les étudiants diplômés ».

[220] Cette allégation fait référence à un courriel du Dr Stonebanks du 16 juillet 2019 adressé à la doyenne Haigh ainsi qu'au directeur Di Mascio. Plusieurs autres membres

---

[30] Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement relevant du ministère de l'Éducation, organisme officiel en vertu de la *Loi sur l'instruction publique*.

du SoE ainsi que des représentants du syndicat sont également en copie. Dans ce courriel, il conteste la décision de ne pas attribuer le cours EDU 433 à son épouse sous prétexte que le cours aurait été modifié. Il conclut son courriel en affirmant que cette décision de la faculté signifie logiquement que les étudiants diplômés entre 2011 et 2017 n'ont pas reçu une formation adéquate, et ajoute : « *Ethically, I am required to let CAPFE know about this grave oversight as well as adjust letters of references for students who have graduated letting their prospective employers know they did not receive this education and are, therefore, unqualified to teach social sciences* ».

[221] Le Dr Stonebanks nie partiellement cette allégation, affirmant avoir été simplement sarcastique et qu'il voulait faire comprendre à ses collègues que la situation était insensée. Il n'y voit aucune menace. Il témoigne que, selon lui, la modification de la description du cours EDU 433 aurait été utilisée de façon non justifiée pour permettre à l'administration d'éviter d'embaucher sa femme, qui l'a enseigné pendant au moins deux années universitaires avant qu'il ne soit modifié. Selon les plaignants, cette modification était discriminatoire. Ils ont d'ailleurs demandé au syndicat de déposer un grief pour contester la décision, ce qui a été fait le 8 août 2019. Celui-ci a été réglé au courant de l'été 2020, les parties ayant convenu d'accorder à Mme Bennett deux points de séniorité pour le cours EDU 433 à titre de réparation, lesquels sont devenus effectifs pour les charges de cours de l'automne 2020.

[222] La doyenne, Dre Haigh, témoigne avoir été surprise de ce courriel et avoir trouvé très inhabituel qu'un professeur puisse vouloir informer le CAPFE, l'organisme d'agrément d'une évaluation de cette nature. Il aurait été plus approprié que cela soit discuté directement avec elle ou encore lors d'une réunion départementale.

[223] Cette allégation est prouvée.

[224] **Allégation # 3 (C) :** le 9 septembre 2020, aurait répondu à un courriel de Dr Turnbull (le VPA) en affirmant qu'il n'avait montré « aucun égard pour la réalité de la communauté BIPOC ».

[225] Ce courriel est en réponse à un courriel de bienvenue pour le début de l'année académique à l'ensemble de la communauté universitaire du Dr Turnbull du 8 septembre 2020. Le courriel, dont l'objet est « *Here's to a great academic year!* », se lit ainsi :

> Dear faculty, librarians and staff,
>
> I wish you all a very good first week of classes and thank everyone for making this new and very special academic year successful and welcoming for our new and returning students-whether they are on campus or at a distance.
>
> Stay safe and stay well

[226] Le lendemain, le Dr Stonebanks envoie le message laconique suivant au Dr Turnbull : « *Here's to you publicly showing no regard for the reality of the BIPOC community and the Scholar's Strike* ». Le courriel ne comprend aucune formule de salutation ou de politesse. Il reproche ainsi au Dr Turnbull de ne pas mentionner la grève étudiante pancanadienne en soutien au mouvement Black Lives Matter, qui avait cours ce jour-là.

[227] Le Dr Stonebanks l'ignorait, mais un message institutionnel pour appuyer la cause était en préparation depuis quelques jours et a été envoyé plus tard en soirée le 9 septembre 2020 par Dr Turnbull. Ce dernier témoigne que puisqu'il s'agissait d'un message public portant sur un événement ayant des répercussions dans l'espace public partout dans le monde, un protocole devait être suivi pour l'envoi d'un courriel. Ce message ayant été envoyé à la fin de la première journée de la grève, le Dr Stonebanks est d'avis qu'il pouvait être perçu comme n'accordant aucune importance à la grève et au mouvement qu'il soutenait. Il en rajoute dans la déclaration qu'il fait à ce sujet à l'enquêtrice Lacroix : « *When you ignore it, you send a strong message that it's not worth paying attention. That was damaging to the movements on equity because he only did after seeing who was getting involved. To me it was a cowardly act* ».

[228] Dans son témoignage le Dr Stonebanks, persiste et signe. Convaincu que son épouse et lui sont victimes du racisme systémique à l'Université, il s'estime autorisé à écrire de telles choses. Le syndicat allègue aussi que la liberté académique couvrirait ces propos.

[229] Le Dr Turnbull affirme avoir reçu ce courriel comme une « attaque personnelle ». Ce sont des propos qui n'ont non seulement rien à voir avec les activités d'enseignement mais n'ont pas non plus été utilisés d'une manière responsable, ce qui les exclut de la protection accordée par la liberté académique. La liberté académique ne permet pas d'écarter les obligations de civilité prévues notamment dans les politiques universitaires et les conventions collectives. Comme le mentionnait mon collègue arbitre M^{e} Rosaire S. Houde, dans une sentence dont j'ai parlé précédemment : « *La liberté universitaire comprend la liberté de parole, pas le droit d'en user de façon à nuire ou sans civilité*. »

[230] Évidemment cette allégation est prouvée et elle n'est pas couverte par la liberté académique.

[231] **Allégation # 4 (C) :** le 30 novembre 2019, le Dr Stonebanks aurait déclaré qu'il ne voulait pas faire partie de « l'illusion d'inclusion » de la SoE.

[232] Cette allégation repose sur le même courriel envoyé par le Dr Stonebanks à l'origine de l'allégation # 2 (B) et essentiellement sur les mêmes paroles, à savoir qu'il ne voulait plus être inclus dans les conversations avec ses collègues de la SoE, alléguant que son éthique différait de la leur. Cette allégation recoupe celle déjà examinée et je ne retiendrai qu'une seule allégation concernant le même courriel et selon laquelle le Dr Stonebanks a décidé d'éviter toute discussion avec ses collègues de travail et cessé de collaborer avec eux pour des sujets qui ne le concernaient pas personnellement.

[233] **Allégation # 5 (E) :** Lors du processus quinquennal de renouvellement pour le poste de Vice-Principal académique (**VPA**), Dr Turnbull, le Dr Stonebanks l'aurait menacé d'envoyer une lettre négative au Comité d'évaluation de son mandat.

[234] Cette allégation réfère à deux courriels du Dr Stonebanks. Un contexte à l'envoi de ces courriels s'impose.

[235] À l'automne 2018, le Dr Turnbull complétait son premier mandat de quatre ans à titre de VPA à Bishop's. Un processus *ad hoc* est alors entamé afin d'évaluer l'opportunité

de renouveler son mandat. Le 19 octobre 2018, le secrétaire général de l'Université émet un avis général invitant la communauté universitaire à transmettre ses commentaires écrits sur la performance du Dr Turnbull. Un courriel subséquent du Principal Goldbloom mentionne que « toutes les réponses au sondage seront reçues à titre confidentiel par le secrétaire général et vice-principal aux relations gouvernementales et à la planification » et que ce dernier « retirera les identifiants personnels de l'ensemble des réponses obtenues » avant qu'elles ne soient transmises au Comité d'évaluation.

[236] L'allégation porte sur le courriel qu'a envoyé le Dr Stonebanks à Miles Turnbull le 2 octobre 2018, pour l'informer par « courtoisie professionnelle » qu'il soumettrait une lettre au Comité d'évaluation recommandant son non-renouvellement. Plus spécifiquement, c'est l'extrait suivant du courriel qui est au cœur de l'allégation :

> As a professional courtesy, I am emailing you to let you know that I will be submitting a letter to the Ad Hoc Review Committee for the Vice Principal Academic indicating that you should not be reappointed.
>
> I would never submit a letter if I thought it would cost anyone their livelihood, but as you are a secure part of the faculty compliment, I feel it is my obligation as a full-tenured professor to forward my concerns. Moreover, in reviewing the members of the review committee, they appear to be individuals favourable to your reappointment. Nevertheless, I believe it is important for the committee to be made aware that there are faculty members who believe you foster an environment that is not conducive to research and teaching excellence.
>
> In brief, I believe you function more as a person who navigates the university space with one's own interests at heart, rather than a leader who recognizes, fosters or supports teaching and/or research excellence in others.
>
> I trust you understand that my stance is to improve Bishop's University. »

[237] Il tient sa parole en envoyant le 31 octobre 2018 une lettre formelle au Comité d'évaluation dont il envoie copie au Dr Turbull. Les commentaires du Dr Stonebanks s'étendent sur quatre pages et touchent à plusieurs sujets, dont évidemment celui de son épouse qui n'a pas été titularisée. Il attribue la responsabilité de cette situation au Dr Turnbull et considère qu'elle prouve que ce dernier n'encouragerait pas l'excellence dans l'enseignement.

[238] La preuve au dossier révèle qu'en vertu d'une coutume institutionnelle, les commentaires sont envoyés de manière confidentielle et anonymisée au Comité d'évaluation. Ainsi, malgré que ce type de commentaire soit clairement de la prérogative d'un membre de la communauté universitaire, le fait de communiquer directement avec la personne dont le mandat est évalué n'est pas dans les normes. Le Dr Turnbull, dans le contexte, dit avoir pris le premier courriel comme une intimidation, une menace et le courriel de commentaires adressés au Comité comme une attaque personnelle à son égard.

[239] Le Dr Stonebanks a admis connaître l'existence de la procédure d'anonymisation, mais a expliqué qu'il la refusait à titre personnel au nom de la transparence et de l'éthique. D'ailleurs, dans sa lettre de commentaires, il précise avoir copié le Dr Turnbull, invoquant

le respect qu'il a pour lui à plusieurs niveaux et qu'il ne croit pas qu'il faille « parler dans le dos » d'une personne. Il déclare s'être toujours interdit de faire des évaluations anonymes ou de critiquer un collègue « dans son dos ». Il estime que la courtoisie professionnelle lui imposait d'aviser directement le VPA de sa démarche pour lui permettre de connaître les griefs portés contre sa gestion et de préparer sa défense. Il ajoute que son statut de professeur titulaire permanent lui donnait l'obligation éthique et la protection nécessaire pour assumer ouvertement ses critiques envers la haute Direction, contrairement aux professeurs juniors ou précarisés qui ont besoin du couvert de l'anonymat, selon lui.

[240] Le Dr Stonebanks déroge aux règles établies par l'Université. Ce n'est pas le contenu du message ici qui importe, mais la décision du Dr Stonebanks de ne pas se soumettre à la coutume du Comité d'évaluation et aux instructions spécifiques de la Direction. Cette allégation est prouvée.

3) Accusations et menaces

[241] Ce thème regroupe les allégations 3 (D), 3 (E), 4 (A), 4 (B), 4 (D), 4 (E), 5 (A), 5 (B), 5 (C) et 5 (D).

[242] **L'allégation # 3 (D)** vise l'accusation que le Dr Stonebanks porte à la Dr Haigh d'avoir, à titre de responsable d'un comité de sélection, dénigré l'ancienne doyenne dans le cadre des travaux dudit comité dans le but éventuel de prendre sa place. C'est le paragraphe suivant de son courriel du 3 novembre 2020 qui contient l'allégation :

> Corinne, you should know, that including the two incidents of racism by proxy in an effort to dehumanize and remove a BIPOC faculty member, I will also be including the reality that you sat on a Dean "search" committee that tarnished a Black Dean's achievements, and then stepped off the committee to "add" you own name into the "search". At any other university, this would have been an ethics breach. Certainly, it is not something a BIPOC faculty member could do.

[243] Cette allégation repose sur des propos du Dr Stonebanks contenus dans un courriel duquel découlent deux autres allégations, à savoir 4 (E) et 5 (B). Ces dernières allégations visent les accusations de racisme systémique et de discrimination à l'encontre de la Dre Haigh ainsi que l'intention du Dr Stonebanks d'en aviser l'Université Acadia, son nouvel employeur.

[244] Une mise en contexte s'impose pour bien comprendre cette allégation. À l'automne 2017, la Dre Haigh agit à titre de présidente par intérim de la SoE. À ce titre, elle siège sur le Comité d'évaluation chargé d'examiner le renouvellement du mandat de la doyenne sortante, la Dre Marie-Josée Berger (**Dre Berger**) (une femme racisée). La Dre Haigh explique que le comité s'est réuni pour confirmer si la Dre Berger souhaitait renouveler son mandat, mais qu'elle a informé les membres du comité qu'elle ne souhaitait pas faire l'objet d'un processus de renouvellement, préférant prendre sa retraite. La Dre Haigh explique que le Comité d'évaluation n'a pas eu à critiquer ou évaluer le travail de la gestion de la Dre Berger considérant sa décision de retirer sa candidature. Ainsi, conformément aux statuts de l'Université, lorsqu'un doyen ne sollicite

pas de renouvellement, le Comité d'évaluation devient un comité de recherche pour rédiger l'affichage du nouveau poste.

[245] La Dre Haigh témoigne avoir participé aux premières discussions sur le profil recherché, mais que dès l'instant où elle a pris la décision de poser sa candidature, elle s'est immédiatement retirée de toute participation aux travaux du Comité de sélection. Elle rejette catégoriquement l'idée qu'il y ait eu un manquement éthique de sa part, comme le sous-entend Dr Stonebanks dans son courriel.

[246] La Dre Haigh affirme avoir compris que le Dr Stonebanks l'accusait d'avoir agi de manière raciste et d'avoir dénigré les réalisations de la Dre Berger au sein du comité pour convaincre les membres de la pousser à démissionner, le tout dans le dessein prémédité d'obtenir le poste de doyenne pour elle-même. La Dre Haigh considère ce courriel au Principal Goldbloom, couplé à la menace expresse d'écrire aux dirigeants de l'Université Acadia (où elle venait d'être nommée doyenne), comme une attaque personnelle diffamatoire visant à détruire sa réputation professionnelle et à faire annuler son embauche à Acadia en la dépeignant comme une personne qui pratique le racisme par procuration et pose des gestes qui ne sont pas éthiques. Elle décrie ses accusations qui sont totalement fausses.

[247] Dans sa déclaration à M^{e} Lacroix, le Dr Stonebanks admet partiellement cette allégation, ajoutant qu'il n'aurait pas écrit ce qui est spécifiquement allégué. Il explique avoir voulu soulever une préoccupation d'ordre éthique concernant la Dre Haigh. Qu'elle aurait siégé au comité chargé de remplacer la doyenne, mais qu'elle se serait ensuite récusée du comité pour proposer sa propre candidature. Il considère que cela constitue un conflit d'intérêts, puisque Dre Haigh disposait d'informations internes sur le comité de sélection. À l'audience, le Dr Stonebanks ajoute que la Dre Haigh aurait affirmé lors d'une réunion que la Dre Berger « ne comprenait pas le programme d'éducation ».

[248] J'estime que la preuve administrée au dossier ne démontre pas que la Dre Haigh a tenu des propos outrageants concernant la doyenne Berger au sein du comité d'évaluation afin de pouvoir prendre sa place. Accuser quelqu'un d'avoir été en conflit d'intérêts, sans toutefois que cela n'ait été débattu selon les voies officielles, n'est pas acceptable. Je note aussi que cette accusation survient près de trois ans après que la Dre Haigh ait supposément agi de manière non éthique. Si tant est que ses agissements allaient à l'encontre des procédures de l'Université, c'est au moment où les événements sont survenus qu'il fallait agir.

[249] Relativement à cette allégation, le syndicat plaide que l'employeur a procédé à une multiplication abusive des motifs de sanction, plus spécifiquement, il dénonce cette manœuvre consistant à scinder un seul écrit en trois motifs disciplinaires distincts pour gonfler artificiellement la liste des griefs reprochés au salarié.

[250] Or, je ne peux retenir cet argument pour la simple raison que l'employeur n'est pas celui qui a rédigé les allégations de harcèlement. C'est M^{e} Lacroix qui s'en est chargé, dans le cadre de son enquête, suite à sa rencontre avec les personnes qui se plaignaient du comportement du Dr Stonebanks. Elle les a rédigées à partir des faits qu'elle a recueillis de ces personnes. Même si elles proviennent d'un seul courriel, ce sont des

allégations différentes, concernant des propos distincts, qui en découlent. J'endosse la façon de faire de M[e] Lacroix à cet égard.

[251] Le syndicat soutient que les propos du Dr Stonebanks visent à dénoncer une posture et une procédure institutionnelles qu'il jugeait inappropriées, et ils ne sauraient être qualifiés de faute disciplinaire ou d'intimidation. Selon lui, la critique adressée par le Dr Stonebanks relève directement de l'exercice de sa liberté académique garantie par l'article 5.00 de la convention collective. Selon lui, il ne faisait que critiquer le fait que la Dre Haigh ait choisi de postuler pour le poste de doyenne alors qu'elle avait été présidente du Comité de sélection pour ce poste auparavant et ce comportement n'était pas éthique.

[252] Je précise ici que ce n'est pas cela qui était reproché par l'allégation, mais le fait que le Dr Stonebanks impute à la Dre Haigh des propos dénigrants concernant la doyenne Berger lors des réunions du Comité dans le but de pouvoir la remplacer, des faits, je le rappelle, survenus près de trois ans plus tôt.

[253] Or, je l'ai déjà mentionné, la liberté académique n'est pas un sauf-conduit pour formuler des accusations gratuites et sans fondement à l'encontre de collègues de travail. Il s'agit d'un outil privilégié de discussions et/ou de critique pour faire valoir son point de vue dans le respect des autres. Cette accusation faite à l'endroit de la Dre Haigh, voulant qu'elle ait eu des intentions malveillantes, n'est supportée par aucune preuve. J'estime l'allégation prouvée et que le principe de la liberté académique ne s'applique pas en l'instance.

[254] **Allégation # 3 (E) :** Dr Stonebanks aurait accusé Dre Haigh de retenir injustement le rapport du CAPFE.

[255] Comme discuté précédemment, le CAPFE est l'organisme responsable de l'évaluation des programmes de formation de l'enseignement, dont la SoE fait partie. C'est un processus qui implique une visite sur place et la production de rapports. Cette allégation repose sur un échange de courriels daté du 4 avril 2019. Le Dr Stonebanks écrit à Dre Haigh, sans autres formalités ni salutations : « *I trust you have not received the written CAPFE report. This is a document that is meant to be shared with the wider community, and I have not received a copy yet* ».

[256] À M[e] Lacroix, Dr Stonebanks admet la base factuelle de l'allégation, à savoir qu'il reproche à la Dre Haigh de retenir le rapport. Il déclare qu'à la date où il écrit son courriel, le rapport aurait dû être reçu par l'Université et qu'il trouvait suspect de n'avoir rien reçu encore. Or, en audience, lorsqu'on lui demande s'il a accusé la Dre Haigh, il répond que non, ajoutant ceci : « *I already have a history with Corinne Haigh doing things that I find to be completely unethical, but I'm basically saying this is an open document, it's supposed do be shared »*. Il le fait peut-être à mots couverts, mais j'estime qu'il l'accuse de cacher le rapport.

[257] La Dre Haigh déclare qu'il s'agissait d'un courriel accusatoire, duquel on pouvait lire qu'il lui reprochait de retenir injustement le rapport, donc d'agir de manière non éthique. Elle dit en avoir été bouleversée. Cette dernière répond au Dr Stonebanks qu'elle

n’a toujours pas reçu le rapport et que c’est son intention de le partager. Elle lui indique être disponible pour discuter du rapport oral présenté lors de la visite du CAPFE ou de tout autre sujet, s’il le souhaite, ce qu’il a refusé.

[258] Je retiens que cette allégation est prouvée. De plus, je ne vois pas par quel truchement ce genre de propos pourrait être couvert par la liberté académique, comme soulevé par le syndicat, n’ayant aucun rapport avec ce qu’elle vise à protéger.

[259] **Allégation 4 (A) :** Au début du mois de juillet 2019, Dr Stonebanks aurait répondu à la déclaration de l'Université sur la Loi 21 en affirmant que cette déclaration consistait en un blanchiment (*whitewashing*) et une appropriation de voix, rendant le milieu non sécuritaire pour les musulmans racisés.

[260] La SoE s’apprêtant à envoyer une déclaration publique à l’encontre du projet de Loi 21 (éventuellement la *Loi sur la laïcité de l’État*), le professeur Gulliver est mandaté pour récolter des signatures d'adhésion sur un texte rédigé par un comité restreint de professeurs de la SoE. Vingt et une signatures accompagnent cette déclaration.

[261] Je précise ici qu’il est question d’une déclaration qui vise uniquement à faire valoir la position de la SoE, soit sa désapprobation du projet de Loi 21, et non pas d’un mémoire destiné à une commission parlementaire sur le racisme au sein des universités. Cette déclaration n’a pas pour sujet le racisme ou la discrimination au sein de la SoE, mais seulement le contenu de la Loi. D’ailleurs, l’Université avait fait le choix de ne pas émettre de prise de position officielle, autorisant seulement la SoE à préparer et diffuser son propre communiqué, vu les impacts, en termes de perspectives d’emploi au sein des centres de services scolaires publics, pouvant découler du projet de Loi sur ses étudiants et diplômés. La déclaration tenant sur une page et demie, il convient de la résumer.

[262] En somme, les 21 professeurs de la SoE signataires, dont plusieurs sont racisés tout comme le Dr Stonebanks, déclarent condamner et rejeter catégoriquement la Loi 21 sur la laïcité de l'État, qualifiant cette législation de mesure discriminatoire qui normalise l'exclusion et instaure un climat d'hostilité et d'insécurité au sein des institutions scolaires. Les signataires soutiennent que cette Loi contredit directement leur mission pédagogique et les exigences de la Compétence 12 du ministère de l'Éducation, laquelle enjoint impérativement les enseignants à contrer l'exclusion et à garantir le respect de l'équité et de la diversité au sein d'une société pluraliste. Refusant de cautionner une politique de discrimination étatique, ils réclament le retrait pur et simple de cette Loi et s'opposent rigoureusement à l'utilisation de la clause de dérogation visant à contourner les protections constitutionnelles fondamentales relatives à la liberté de religion et à l'égalité.

[263] Le Dr Stonebanks réagit à la déclaration de la SoE par l’envoi de deux courriels adressés au Dr Gulliver ainsi qu’à une dizaine d’autres professeurs signataires, soit tous les membres réguliers de la SoE. En somme, il leur reproche de ne pas tenir compte de l’opinion des personnes appartenant à la communauté BIPOC.

[264] L’on peut certes dire que le contenu de ses courriels est en décalage total avec le message véhiculé par cette déclaration publique. Il m’apparaît nécessaire de les reproduire en entier. Le premier courriel, daté du 6 juillet, énonce ceci :

> The Qualitative Inquiry Congress has approved a Special Interest Group on Racialized Muslims and Islamophobia.
>
> As interim President, I am encouraging all of our members to speak up on ongoing discrimination we face in our places of work. Therefore, in light of this request to Muslim colleagues, I am responding to your public letter/statement on Bill-21:
>
> Bill-21 stemmed from the western world's ongoing racialized Islamophobia. Even for those of us who immigrated to Canada in the late 1960s, we have been living with racism decades before Bill-21.
>
> Your response to Bill-21 is whitewashing lived experience of those it targets and is voice appropriation of all of us who have endured violent hate crimes and ongoing systemic discrimination and racism (documented and nondocumented) as a result of being racialized Muslims.
>
> The School of Education, Bishop's and all other institutions of education in Canada, UK and the USA are NOT safe spaces for us. Your letter is simply an attempt to advance your persona! and professional images of self through the suffering of others, while making no changes to how the majority of you benefit from racism.
>
> For those of you who were born into positions of privilege and power in Canada; try asking the very people who have lived with Islamophobia how they deem the School of Education before you make public claims of equity and inclusion. The School of Education belongs to you: those who were born with privilege of skin colour and associated religions.
>
> Those of us who have experienced ongoing discrimination are ultimately the judge as to whether or not locations are safe/equitable/etc. for racialized Muslims. Not any of you.
>
> With that in mind, I would never attest that BU in general or the School of Education specifically is a nondiscriminatory space for racialized Muslims.
>
> In fairness, I note that I will be using your public letter as an example of ongoing whitewashing and suppression of racialized Muslims in higher education in future publications and presentations.
>
> [Mes soulignements]

[265] Le 9 juillet, il récidive au moyen d'une autre salve accusatoire adressée à tous ses collègues :

> I am stating bluntly that the Shool of Education is discriminatory to Brown people associated with Islam and/or "the Est". Especially those of us who become a threat to your collective privilege.
>
> White supremacist set my family's house on fire, attempting murder in the late 80s, because we were "pakis". This was one of the few attacks documented by the police, as these violent experiences usual go unreported in my community. Regular physical and verbal attacks (to date) have been a part of our Canadian experience since the late 60s. That was easier to deal with than the treatment I have received in you school of education. Ultimately, your faculty has the power at BU to silence people in my community, and you do so very effectively while maintaining the illusion of equity and "social justice".

> As an example, your letter unequivocally states a stance of inclusion and support in your department that is completely foreign to me.
>
> At this stage of my career, I need to expose the casualness of discrimination faculties like yours show, so others, in the future do not suffer. Collective actins from Schools of Education across Canada/Québec have brought about Bill-21.
>
> Having said that: I should note you are free to use what I have written in publications and presentations, as I will use what you have written as well. In fact, I encourage you to move beyond your white-judeo-christian safety of BU, and publicly denounce what I have written promoting your vision of inclusiveness and equity that you claim exists in your department. You should all use my words and denounce them with you overwhelming objective neutrality. Please. I want to publicly show BU's school of education to other racialized Muslim.
>
> Trevor, I truly and genuinely thank you for your response and recognize that you have a very personal stake in improving education for visible minorities.
>
> Regards, C. Darius.
>
> [Mes soulignements]

[266] Dans son témoignage, le Dr Stonebanks maintient le contenu de ses deux courriels, justifiant sa réaction par son opposition à la méthode utilisée par le département pour rédiger cette déclaration publique. S'estimant convaincu que son épouse et lui sont victimes du racisme systémique vécu à l'Université, cela l'autorise à écrire de telles choses. Le syndicat invoque la protection de la liberté académique.

[267] L'argument principal du Dr Stonebanks se résume par la phrase suivante : « *you don't do something for us without us* ». De son point de vue, le projet de Loi 21 est « anti-hijab » et met l'accent spécifiquement sur le port des signes religieux musulmans, surtout le hijab. Ainsi, selon lui, il est hypocrite d'écrire une déclaration soutenant que la SoE est un « *safe space* » et qu'elle est contre le projet sans consulter préalablement la communauté principalement visée par cette Loi afin de mieux comprendre leurs expériences de vie.

[268] Il y a lieu de commenter la réaction du Dr Stonebanks. Or, premièrement, les signataires de la déclaration n'indiquent nulle part dans celle-ci qu'ils sont d'avis que la SoE est un « *safe space* ». Ce n'est pas du tout ce qu'il y est écrit. De plus, ce qui est curieux dans son témoignage, c'est qu'il dit ne pas avoir su qui avait rédigé la déclaration (elle pouvait tout aussi bien provenir de professeurs de confession musulmane) et qu'il n'aurait de toute façon pas voulu participer à son écriture, « *in anything that they would have to say about Bill 21. Because I would not have considered it to be authentic in any way whatsoever* ». Il ne s'enquiert pas non plus, auprès des auteurs de la déclaration, de leur motivation.

[269] On comprend de son témoignage qu'il n'aurait entériné aucune déclaration provenant de la SoE, peu importe son contenu, en lien avec le projet de Loi. Voulait-il que les signataires de la déclaration le consultent pour qu'il soit capable de leur dire qu'il les considère racistes et que pour cette raison, il ne voudrait pas participer à l'écriture d'une telle déclaration ou encore préférait-il que la SoE ne fasse aucune déclaration?

Quoi qu'il en soit, sa réaction dénature complètement la déclaration de la SoE. Celle-ci n'avait pas pour but de s'autoproclamer un « *safe space* » pour les musulmans, elle ne visait qu'à exprimer sa désapprobation vis-à-vis du projet de Loi 21. Il s'agissait simplement d'une démarche institutionnelle exercée de bonne foi. Or, les réponses du Dr Stonebanks occultent les exigences de la bonne foi qui doivent être présentes dans les relations avec les autres, plus particulièrement lorsqu'il s'agit de collègues de travail. Même si l'on pouvait considérer qu'il a objectivement raison, ses propos outrepassent ce qui est acceptable et ils ne sont certainement pas couverts par la liberté académique, dont ce n'est pas l'objectif.

[270] Ainsi, j'estime que d'invoquer le principe « *not about us without us* » n'était pas justifié, ni approprié, dans les circonstances. De reprocher à ses collègues signataires de chercher avant tout à valoriser leur image professionnelle et personnelle en exploitant la souffrance d'autrui, est non seulement une accusation injustifiée, mais ce n'est pas davantage couvert par la liberté académique. Les accuser de s'adonner à du *whitewashing* ne l'est pas non plus. Et, enfin, les menacer de les accuser publiquement de racisme et de discrimination, sans que de telles accusations ne soient supportées par une preuve tangible, l'est encore moins.

[271] Tous ses collègues ont reçu ses propos comme une menace et en ont été troublés. Certains ont dit être restés « bouche bée » et la plupart ont perçu ces messages comme de la diffamation et une accusation publique selon lesquelles ils étaient racistes et qu'ils faisaient du *whitewashing*. Pour eux, de tels propos n'ont pas leur place dans un contexte où les gens doivent faire preuve de civilité. La déclaration de Dr Gulliver à M^{e} Lacroix est particulièrement intéressante :

> The emails accusing us of racism. What he said in the letter was that he was going to accuse us publicly and linked it to the fact that we ruined someone's life. The bullying and the threat of future bullying should lead to Bishop's taking a stand, the emails accuse us of racism and make it clear this accusation is motivated by the fact that we did not hire his spouse.
>
> I'm an educated white male on stolen land; you can easily accuse me of benefiting from racism. This does not bother me as much as the fact that he does this because we did not hire his spouse and the university does nothing to stop him.

[272] Objectivement, les accusations du Dr Stonebanks sont graves. Ci-après, quelques extraits des témoignages de certains des destinataires de son courriel, tirés directement des notes sténographiques prises lors de l'audience.

[273] Une autre professeure entendue, la Dre Sunny Lau (**Dre Lau**), elle-même racisée, témoigne que la réaction du Dr Stonebanks à la publication du projet de Loi 21 n'est pas surprenante, si on tient en compte qu'il voit les choses de façon binaire, dit-elle, ce qui mène à de telles interactions. Elle ajoute : « *As I mentioned earlier, in my interactions with him, he looks at things either as black or white. And so, having a very strong statement like this is not out of character. So it's almost like everything…nobody can speak except racialized Muslim*. » Et plus loin dans son témoignage, elle affirme :

> I too,

have been victim of racist treatment, but I too, I recognize that I also can be in position of power. I think it is important to recognize that this is not just black or white and we all come in with that position of power and we could always also be marginalized in some ways. And this is what I'm trying to teach my students as well. It is very easy to critique the others and point out what wrong people have done unto us and not seeing how we can also do wrong on other people.

[274] Le Dr Stonebanks mentionne à maintes reprises à l'occasion de son témoignage qu'il a le droit de critiquer d'une manière non violente, que c'est écrit dans la convention collective :

A- Me Fillion, we are not working at McDonald's. This is a university. In the collective agreement, it's very clear that you are allowed to be critical in a non-violent way.

Et plus loin:

Don't worry about how things are said, listen to what the message is.

[275] Lorsqu'on lui demande s'il croit avoir le droit d'accuser, même de manière non violente, mais sans avoir à prouver quoi que ce soit, il offre la réponse suivante :

A- Provide evidence? They are... they're not even asking for evidence, sir. Yes, I'm clearly... again, you've got a dean and you've got a VP, and they're not saying, "Hey, what do you mean by this?" And furthermore, if I even look at these... the VP and I look at the dean, they participated in discrimination, as far as I'm concerned. So do they want to hear that they participated in discrimination? No. And I think we have evidence of that.

[Mes souignements]

[276] Il ressort du témoignage du Dr Stonebanks, qu'il semble avoir oublié deux autres aspects importants de l'exercice du droit à la liberté académique, également spécifiés dans la convention collective : celle-ci doit être exercée « *in a lawful manner* » et « *in a responsible way* ». Ces dernières caractéristiques que l'on attribue à la liberté académique ressortent aussi de la jurisprudence. Elles réfèrent, notamment, aux exigences de la bonne foi prévues au *CcQ*.

[277] Sa prétention selon laquelle seule la teneur du message doit être retenue, sans égard à la manière dont il est formulé, contredit les principes établis par la jurisprudence arbitrale traitant de la liberté d'expression et de la liberté académique. Bien que la liberté académique offre une vaste protection quant au fond du discours afin de favoriser la recherche et le débat, la forme de la communication joue un rôle juridique déterminant. Si la liberté académique n'est pas exercée de façon strictement légale, sans violence et de manière responsable dans son fond et sa forme, des conséquences peuvent s'ensuivre. Je rappelle qu'œuvrer au sein d'une institution universitaire ne confère en aucun cas une immunité absolue quant à la forme des communications. Même si la liberté académique permet une discussion franche, la manière dont les propos sont formulés demeure assujettie aux exigences de la bonne foi ainsi qu'aux normes de civilité en milieu de travail.

[278] À l'instar des représentants de l'Université ayant témoigné à l'audience, je considère que si le Dr Stonebanks était pleinement en droit de manifester son désaccord avec la teneur du message, par ailleurs, le fait de porter des accusations aussi graves, dénuées de preuve et fondées sur une dénaturation de la position des signataires de la déclaration s'opposant au projet de Loi 21, ne saurait être couvert par le droit à la liberté académique. Évidemment, cette allégation est prouvée.

[279] **Allégation 4 (B) :** dans un courriel daté du 11 juillet 2019, Dr Stonebanks aurait accusé ses collègues, en tant que collectif, d'avoir détruit la vie d'une personne et blessé de façon permanente sa famille en raison de soupçons de motivations racistes.

[280] Cette allégation repose sur un second courriel envoyé par le Dr Stonebanks en réponse au message du Dr Di Mascio remerciant la Dre Aitken d'accepter d'assumer les tâches du poste non syndiqué du PTO, dont j'ai déjà discuté en lien avec l'allégation 3 (A).

[281] Dans le courriel, adressé au Dr Di Mascio, sur lequel sont en copie neuf autres personnes de la SoE, il leur fait des reproches concernant la restructuration des postes liés au PTO. Alors que la preuve révèle que cette restructuration n'est pas le fait d'une seule personne. Il écrit, encore une fois sans salutation ni formule de politesse :

> As a collective, you actively destroyed a person's life and permanently hurt a family. Your collective motivation is clear to me, and I suspect to other mixed race families as well. These facts need to be exposed and I will use your actions to illustrate how discriminatory functions in higher education.
>
> Your collective inability to live any of the ideals you personally profit from is the very reason schools are locations of pain and suffering.
>
> [Mes soulignements]

[282] Ainsi, cette allégation est prouvée. Le Dr Stonebanks menace de rendre publics des comportements allégués qui ne sont étayés par aucune preuve. Il s'agit d'un comportement objectivement grave.

[283] Dans son témoignage, lorsqu'on lui demande quelles sont les motivations collectives auxquelles il réfère, il répond ceci : « *To basically make sure that you are*

keeping a person within the department who is a visible minority as in desequilibrium and without any kind of home stability in any kind of way. It's what they've been doing from the very, very start ».

[284] Les personnes qui ont témoigné se disent bouleversées par de telles accusations et toute personne raisonnable n'en aurait pas moins été ébranlée et perturbée. Elles sont toutes d'avis qu'elles n'ont, d'aucune façon, participé activement à détruire la vie d'une personne ou à blesser de manière permanente une famille.

[285] La réponse suivante de la Dre Aitken, empreinte d'émotion à l'audience, illustre bien les répercussions que ces propos ont pu avoir sur les personnes qui les ont reçus :

> A- I haven't looked at some of this material for
> some time because it's painful to have the
> things that you want to do in your life called
> into question and to be accused of... of hurting
> people, of willfully hurting people. And... and
> I don't talk to people about this experience or
> what it meant to me or the impact on me
> personally. I haven't and I don't because I'm
> committed to continuing to do the kind of work
> that I think is important.

[286] Dans sa déclaration à M^e^ Lacroix, la doyenne Haigh explique ceci :

> I did not respond to any of those emails because I do not believe that email threads are constructive. I tried to always show a willingness to sit with him and make sure that his workspace is safe. He consistently said that this is not what he wants. I believe that he wants his wife to have a job and us to admit that we acted in a racist way.

[287] Cette dernière témoigne avoir demandé, le 12 juillet 2019, à rencontrer le Dr Stonebanks à la lumière de plusieurs de ses récents courriels pour en discuter le contenu en y mentionnant qu'elle prenait très au sérieux ses accusations de discrimination et de racisme au sein de la SoE. Or, celui-ci a refusé en ces termes :

> The spectrum of Islamophobia is one of the most overtly accepted forms of racism in the western world. Do you think systemic discrimination against racialized muslims in academia plays out like it does in a school yard? Its a death by a thousand paper cuts.
>
> I don't think you have the expertise or experience to understand these "allegations". I don't think members of the priveleged in universities in the past would have understood gender discrimination or discrimination against the LGBTQ community. Why do you think you are all different?
>
> It seems that meeting you would be pointless.
>
> You are free to tell your faculty not to include me in emails about voting, congratulations, or any other communications that is not directly related to my workload. I will not sit silently in regard to acts I believe are unethical.

[288] Pour une raison que la preuve ne révèle pas, ce courriel n'a pas fait l'objet d'une allégation. Le ton et les accusations sont inacceptables.

[289] Pour revenir à l'allégation comme telle, les accusations du Dr Stonebanks sont inappropriées, surtout lorsqu'elles ne sont supportées par aucune preuve. Cela est d'autant plus vrai considérant qu'aucun geste utile n'a été posé pour contester les décisions prises par la SoE visant à restructurer le PTO, au moment où elles l'ont été. La preuve établit qu'aucun grief n'a été déposé pour contester le non-renouvellement du contrat de Mme Bennett au PTO ou l'abolition/restructuration du poste sous sa forme antérieure à l'échéance de son contrat en juin 2018.

[290] Le syndicat invoque la protection de la liberté académique. Or, il va sans dire qu'il n'est pas nécessaire d'épiloguer longuement sur la question de savoir si de tels propos sont protégés par la liberté académique, à l'évidence, ils ne le sont pas.

[291] **Allégation 4 (D) :** Le 9 septembre 2020, le Dr Stonebanks aurait écrit au Dr Miles Turnbull (VPA) qu'il ne lui parlerait que lorsqu'il serait prêt à discuter de la manière dont il « a participé au racisme systémique ».

[292] Cette allégation est en lien avec les faits mis en exergue pour examiner l'allégation 3 (C), à savoir la grève étudiante en réaction au meurtre de George Floyd. L'Université, par la voix du VPA et de l'associée vice-principal académique émet un communiqué adressé à la communauté universitaire, à la fin de la journée du 9 septembre. Je le reproduis ici :

> Dear academic colleagues at Bishop's,
>
> Many of you are aware that there is a Scholar Strike (http://scholarstrikecanada.ca) organized for today and tomorrow. As the website indicates, "Scholar Strike is a labour action / teach-in/social justice advocacy happening on September 9-10, 2020" in which faculty, staff and students engage in concrete action to support justice and equity for Black, Indigenous and Communities of Color around the globe.
>
> The Scholar Strike organizers encourage us all to engage in some of the wide array of activities listed on the program beyond the strike itself such as amplifying the message on social media to using the organization's digital public teach-ins during class time (see detailed program here: https://scholarstrike.canada.ca/quick-program-overview/).
>
> We believe that there are many ways to integrate a focus on anti-racist and anti-discriminatory education in all our academic activities and support you in doing so today, tomorrow and throughout the academic year. The scholar Strike website includes a rich list of useful resource: https://scholarstrike.canada.ca/resources/.
>
> Bishop's University has much to do and learn as we move forward in increasing the diversity of our community. We all have a responsibility to do our part. The dialogue and concrete actions must and will continue throughout the year.
>
> All the best for a productive, supportive and respectful year.

[293] Le Dr Stonebanks fait parvenir le courriel suivant au Dr Turnbull : « *What a concidence. When you are ready to discuss how you participated in systemic racism, I am ready to talk to you »*, sans aucune formule de salutation. À Me Lacroix, il lui explique avoir voulu susciter une discussion sur le racisme systémique en envoyant ce courriel. À l'audience, il dit être convaincu que le Dr Turnbull a été forcé d'écrire ce courriel, que ce n'est pas lui qui est derrière ce message. De plus, il reproche au Dr Turnbull de l'avoir communiqué de manière tardive, alors que la grève était déjà commencée.

[294] Le Dr Turnbull a pris ce message comme une attaque personnelle, comme si rien de ce qu'il pouvait faire ou dire était correct. Comme il en témoigne : « *damned if you do and damned if you don't* ». C'est aussi l'expression qui me vient à l'esprit.

[295] Il est vrai que l'Université aurait pu réagir plut tôt. Elle a publié sa déclaration seulement à la fin de la première journée de grève, alors que la décision de maintenir les cours ce jour-là était déjà prise. Je suis certaine que le processus entourant l'élaboration d'un tel message est exigeant. Comme le Dr Turnbull l'a mentionné, plusieurs personnes et départements doivent travailler ensemble pour s'assurer que tous soient sur la même longueur d'onde avant la publication d'une telle lettre. Par contre, il est aussi vrai que cela n'explique pas totalement le délai. Dans un monde idéal, la déclaration aurait dû être faite avant le 9 septembre 2020.

[296] Cela dit, une telle situation ne mérite pas des accusations de racisme systémique ainsi qu'une réaction aussi viscérale que celle du Dr Stonebanks qui vise personnellement le Dr Turnbull. Le questionnement est légitime, alors que la réaction et les propos sont disproportionnés. Ce n'est pas la manière dont il faut s'y prendre pour entamer des discussions sur un sujet aussi sensible que le racisme systémique. Certainement pas par de telles accusations.

[297] Il y a lieu de conclure que cette allégation est prouvée.

[298] **Allégation 4 (E) :** Le 30 octobre 2020, le Dr Stonebanks aurait accusé la Dre Haigh de discrimination et de participation au racisme systémique à la suite de l'annonce de sa nomination à l'Université Acadia.

[299] Il importe de souligner ici que cette allégation est intimement liée à l'allégation 5(B) que j'examinerai plus loin. L'allégation 5 (B) est une escalade des propos avancés dans le courriel à la base de l'allégation 4 (E). Le courriel du Dr Stonebanks envoyé à Dre Haigh fait suite au courriel du VPA, envoyé à toute la communauté de l'Université, annonçant le départ de cette dernière pour assumer le rôle de Doyenne des études professionnelles de l'Université Acadia.

[300] J'ai déjà reproduit le courriel du Dr Stonebanks au paragraphe 54 de la présente sentence, celui-ci ayant, entre autres choses, mené l'employeur à mandater Me Lacroix. Je le reproduis à nouveau : « *I trust that you will understand that I have deep concerns given your actions and evidence provided of discrimination that you are taking this position. Have you informed Acadia about your actions related to systemic racism? Do you believe it is ethical to actively participate in causing massive damage and then simply step away?* ».

[301] Le Dr Stonebanks fournit à M[e] Lacroix et à l'audience des explications pour l'envoi de ce courriel. Il invoque que la Dre Haigh était en conflit d'intérêts, étant à la fois supposément responsable, en tant que doyenne, du processus de médiation Morrison et nommée dans sa propre plainte de racisme (la Version des faits). Il reproche également à la Dre Haigh d'avoir entamé un processus de médiation et avoir voulu l'abandonner en posant sa candidature pour travailler à l'Université Acadia. Il affirme donc que son courriel traduisait sa préoccupation à propos de l'éthique de la Dre Haigh et qu'il s'est senti obligé de l'écrire pour s'assurer que la situation n'arriverait pas à une autre famille. Il affirme par contre n'avoir eu aucune réelle intention d'écrire un courriel à l'Université Acadia, mais avoir simplement voulu susciter une réponse de la Dre Haigh concernant la situation. Il admet cependant avoir envoyé un courriel au syndicat des professeurs de l'Université Acadia pour les mettre en garde contre la Dre Haigh, lequel n'a pas été produit en preuve, le Dr Stonebanks n'ayant pas été en mesure de le retrouver.

[302] À l'audience, il décrit la signification de ce qu'il entend par « *massive damage* ». En effet, cette expression sera utilisée à plusieurs reprises par le Dr Stonebanks pour faire référence aux conséquences prétendument dévastatrices subies par sa propre famille à l'Université. Il décrit donc cette expression ainsi : la détresse psychologique extrême subie par les siens, les séparations temporaires avec son épouse et les souffrances de sa fille ayant eu des pensées suicidaires. Il attribue ces dommages au comportement collectif des membres de la SoE, dont faisait partie la Dre Haigh. L'extrait suivant de son témoignage illustre bien ce qu'il pense :

> A- I'm talking about the damage that she's caused
> to my family, I'm talking about having a family
> that's separated, having children who no longer
> have trust in people, having two (2) kids who
> have had to... to... three (3) super-intelligent
> kids with super-high grade point averages, who
> all had to take a year off of school because
> they felt so crushed by everything that was
> happening, a daughter who was suicidal. Yeah.
> Yeah, they caused massive damage.

[303] La Dre Haigh témoigne avoir été complètement bouleversée par ce courriel qu'elle n'attendait pas, d'autant plus qu'elle était fière de sa nomination à l'Université Acadia et que son départ constituait un moment excitant, à l'approche d'un nouveau défi. N'importe quelle personne raisonnable aurait ressenti la même chose. J'en conclus que cette allégation est prouvée.

[304] **Allégation 5 (A) :** Le 7 août 2020, le Dr Stonebanks aurait accusé la Dre Haigh d'avoir appliqué un « *exceptional scrutiny* » envers Mme Bennett et, en évaluant le poste de PTO qu'elle occupait, d'une manière qui lui a été défavorable. Il aurait déclaré qu'il inclurait cette situation dans son étude académique sur le racisme systémique et la discrimination par association.

[305] Cette allégation repose sur un courriel intitulé « *Commitment to revealing systemic racism* », dans lequel le Dr Stonebanks informe la Dre Haigh qu'il rédige une étude académique portant sur le racisme systémique, le privilège blanc et la résistance du « *statu quo* blanc » face à l'avancement des personnes racisées (BIPOC) dans l'enseignement supérieur. Il suggère à la doyenne des lectures sur le racisme et le harcèlement institutionnel, puis annonce son intention de documenter son étude à l'aide d'événements concernant son épouse, à titre d'exemples de racisme systémique et de discrimination par association. Il cite notamment l'examen particulièrement minutieux de sa candidature pour enseigner un cours à temps partiel sous la gestion de la Dre Haigh ainsi que des travaux d'un comité *ad hoc* départemental. Il revient une fois de plus sur la restructuration du poste de PTO en exposant, chiffres et calculs à l'appui, pourquoi ce poste n'aurait pas dû être restructuré. Il l'accuse de traiter son épouse comme un problème. Il conclut en appuyant expressément sa démarche sur la liberté académique garantie par l'article 5 de la convention collective et sur les directives d'éthique de la recherche.

[306] Après qu'il eut exposé dans son courriel sa propre version des faits qu'il présente comme avérés, lesquels démontreraient que la Dre Haigh aurait exercé du racisme par association à l'encontre de son épouse dans un processus de sélection, il déclare ceci :

> (…)
>
> Question : Given you had never spoken do me before, and only visually knew me (or perhaps spoke about me via gossip), what motivated you to spearhead such exceptional scrutiny of another person you did not know? A person, who had been successfully teaching at a Tier One research university, no less. Also, in relation to "white people failing up", do you consider this to be an example of how White faculty are permitted to cause damage to others without repercussion? In fact, il appears they are rewarded. Clearly, as a married individual with a child, you must have reflected on the damage your actions causes and the overt signal to a BIPOC faculty member that their family's fair security would not be welcome.
>
> (…)
>
> I would like to know what motivated you to problematize the person in the position? Also, given your past history of creating exceptional scrutiny of a partner of a BIPOC faculty member, did you recognize that your leadership would be seen as part of a continuum of "exceptional" treatment that negatively impacts? Did you think that perhaps your established bias would make you a questionable person to chair the committee? I am curious if you connect this to "White people failing up"?

[307] Enfin, il termine ainsi son courriel en faisant référence au comité mis sur pied par le principal pour contrer le racisme systémique :

> Finally, given the Principal's call on uncovering systemic racism, what are you going to do, as Dean, to assure that I am treated with equity and that forms of reparation be enacted?
>
> Please note, this is a critical inquiry investigation that complies with article 5.00 of the Collective Agreement. In particular, "…the right to criticize the University, the Corporation and the Association in a lawful and non-violent manner…". The

> TCPS2 also indicates that investigations of public figures do not require REB review.
>
> Given you and your faculty's stated commitment to anti-racism and anti-discrimination, I am sure you agree that these incidents that deeply damage the BIPOC community must no longer be kept hidden, and need to be expose to finally bring about justice.

[308] L'on peut voir que le Dr Stonebanks s'autorise des attaques personnelles, sans qu'elles ne reposent sur des assises raisonnables, au nom de la liberté académique. Or, j'estime que celle-ci ne s'applique pas. Ce n'est pas parce qu'il invoque faire des études sur le sujet, que les accusations qui visent la Dre Haigh personnellement sont permises, d'autant plus, faut-il le rappeler, que tous les processus de sélection ou la restructuration auxquels il réfère, ont été chapeautés par des comités de pairs, dûment constitués en vertu des règles propres à l'Université. Il importe de rappeler qu'un peu plus d'un an avant ce courriel, la Dre Haigh a proposé au Dr Stonebanks de le rencontrer pour discuter de ses allégations de racisme systémique, mais il a refusé de le faire en lui répondant qu' « elle n'avait pas l'expertise ou l'expérience pour comprendre ses allégations ».

[309] Interrogé sur les raisons qui l'amenaient à vouloir discuter dans un courriel du racisme systémique dont il accusait la Dre Haigh alors qu'il avait auparavant décliné son invitation de de le rencontrer à ce même sujet, le Dr Stonebanks répond ceci :

> A- This is a question for her that she responds to
> or she doesn't respond to. This isn't an
> exchange of ideas, this is her responding.
> That's research. I have a research...
> Q- That's research?
> A- Yes, that's research.

[310] Vraisemblablement, le Dr Stonebanks ne cherche pas la discussion d'une manière responsable et civilisée, mais la confrontation. La Dre Haigh témoigne avoir reçu ce courriel de façon tout à fait inattendue et ce, environ 9 mois après les derniers échanges de courriels houleux de 2019. Selon elle, il s'agissait d'une mise en accusation écrite concernant sa conduite lors d'événements remontant à 2012 et 2018. Elle affirme : « *So, by this point overall, I'm feeling generally hopeless and…and at a complete loss as to what to do next in the situation* ».

[311] Il n'est pas possible d'ignorer les commentaires personnels sur la vie privée de la Dre Haigh dans ce courriel ni le mépris qu'on y décèle. À l'évidence, le Dr Stonebanks souhaite qu'elle se sente personnellement visée. Déguiser ces accusations en « question de recherche académique » en accentue le caractère répréhensible. L'accuser ainsi de racisme, sur la base de faits qu'il interprète lui-même et sans qu'elle ait eu la moindre occasion de s'expliquer, ne relève pas de la liberté académique. Ce principe, on l'a vu, vise à protéger des discussions de bonne foi et non pas des accusations gratuites. J'estime que cette allégation est prouvée.

[312] **Allégation 5 (B) :** le 3 novembre 2020, Dr Stonebanks aurait écrit à la Dre Haigh pour lui dire qu'il écrirait une lettre à son futur employeur, l'Université Acadia, pour l'informer qu'elle était impliquée dans des actions de racisme et de discrimination.

[313] J'en ai fait mention plus tôt, cette allégation suit l'allégation 4 (E). Elle repose sur un autre courriel envoyé par le Dr Stonebanks à la Dre Haigh ainsi qu'au principal de l'Université. Son courriel mérite d'être reproduit en intégralité :

> Hello Corinne and Michael,
>
> I am writing to let you know that once this semester is over, I will be writing a registered letter of concern to Acadia University's Principal, Vice-Principal, Board of Governors and President of the Union regarding Corinne Haigh's appointment to Dean of Professional Studies.
>
> It is my understanding that Acadia University is attempting to become a hub of social justice in Canada. I am troubled that Corinne thinks she can lead in this movement. From a BIPOC perspective, this is dangerous and diminishes our struggles in Canada.
>
> After a great deal of thought, I can't allow Corinne Haigh to cause the same damage she did to my family to another BIPOC faculty member and their family without giving a warning. Experiencing the depth of harm she is capable of inflicting, I don't want to learn that another BIPOC faculty member has experienced something similar and nothing was said.
>
> Corinne, you should know, that including the two incidents of racism by proxy in an effort to dehumanize and remove a BIPOC faculty member, I will also be including the reality that you sat on a Dean "search" committee that tarnished a Black Dean's achievements, and then stepped off the committee to "add" your own name into the "search". At any other university, this would have been an ethics breach. Certainly, it is not something a BIPOC faculty member could do.
>
> Given the predilection of BU's leadership to support, advance and protect White administration and faculty, I have no doubt that Corinne's new position at Acadia will be secured.
>
> Corinne, you will never have to experience family members in depression and idealizing suicide. You will never witness your spouse's career completely destroyed because they are married to a visible minority. You will also never have to hear your children cry because they are afraid of their future. Your White privilege will guarantee you protection by BU and you will continue on to Acadia.
>
> My responsibility is to protect existing and prospective Acadia BIPOC faculty. A formal letter will, hopefully, serve as either a deterrent to you repeating similar actions or support anyone to whom you will cause harm.
>
> I take no pleasure in this. I would rather wish you and your family complete happiness and success. However, you don't share similar values, and that makes you dangerous to BIPOC faculty.
>
> It's unfortunate that BU administration has decided to ignore a global call to recognize the reality of racism in favour of window dressing to maintain their White

> status quo. Corinne, you were given every opportunity to be reflective and accountable, your choice was to continue dehumanizing via dismissal.
>
> Michael, you have ample time to communicate with Acadia and assure them that systemic racism does not exist at BU, and that I am simply a troublemaker.
>
> Regretfully, C. Darius.
>
> [Mes soulignements]

[314] Son courriel prouve l'allégation. Voyons maintenant les explications du Dr Stonebanks.

[315] Celui-ci déclare n'avoir finalement pas envoyé sa lettre à la Direction de l'Université Acadia, mais en avoir envoyé une au syndicat des professeurs de celle-ci. Il invoque sa responsabilité éthique et « son obligation d'imputabilité » pour défendre ses courriels à la Dre Haigh. Il témoigne avoir voulu que l'université Acadia sache qu'elle participait à un processus de médiation en rapport avec des allégations de racisme systémique. Selon lui, si celle-ci n'avait pas été transparente à ce sujet avec son nouvel employeur, c'était de son devoir de l'en informer pour ne pas que la situation se répète avec un autre membre BIPOC d'Acadia.

[316] Il témoigne qu'il estimait inacceptable qu'une administratrice puisse poser de tels gestes et simplement « tourner la page » en changeant d'institution sans rendre de comptes. Son intention, dit-il, n'était pas de la blesser ni de faire en sorte qu'elle perde son emploi à Acadia, mais qu'elle ne blesse personne de quelque manière que ce soit dans le futur. Dans la lettre qu'il a adressée au syndicat des professeurs, il affirme avoir indiqué ce qu'il estimait que la Dre Haigh aurait dû divulguer. Il déclare ceci au sujet de cette lettre au syndicat :

> surprises." I said, "If you have a disclosure
> form and she didn't put down that she was named
> as part of a problem in mediation regarding
> systemic racism, you've got a problem on your
> hand, because I think, you know, this may happen
> again. And if she did write it down, I think you
> have a problem on your hand because it appears
> that your administration doesn't care that
> somebody was being questioned about systemic
> racism."

[317] Ainsi, rien de ce qu'aurait pu dire la Dre Haigh à l'Université Acadia n'était correcte à ses yeux. Il témoigne aussi avoir considéré le départ de la Dre Haigh comme une tentative de se soustraire à l'imputabilité institutionnelle et personnelle à l'égard des allégations non résolues de racisme systémique et de discrimination par association, ce qu'il qualifie de manque de prise de responsabilité. Ainsi, selon lui, elle ne pouvait pas postuler pour un autre poste durant le cours d'un processus de médiation.

[318] Évidemment, ce courriel n'a pas été bien reçu par Dre Haigh. Elle y a répondu par courriel, copie au principal en disant que les propos du Dr Stonebanks étaient

diffamatoires et calomnieux et contenaient plusieurs fausses accusations à son sujet de même qu'à l'égard d'autres collègues de la SoE. Elle y indique également qu'elle considère que ce courriel constitue une menace ayant pour but de ternir sa réputation et nuire à sa carrière. Elle ajoute qu'elle ne peut accepter la situation et demande à ce qu'un processus soit mis en place afin que la plainte en racisme et de discrimination du Dr Stonebanks soit, une fois pour toutes, enquêtée. Elle sentait que c'était important de rétablir les faits rapportés par le Dr Stonebanks dans son courriel. À l'audience, la Dre Haigh dit avoir été bouleversée par ce courriel. Elle a demandé au principal de contacter l'Université Acadia afin d'expliquer la situation.

[319] La Dre Haigh témoigne que le Dr Stonebanks lui reprochait de n'avoir pas embauché Mme Bennett parce qu'ils formaient un couple biracial. Elle déclare qu'il a gâché tout aspect positif lié à l'obtention de ce nouveau poste et que ce fut des moments très éprouvants pour elle et sa famille. Elle dit avoir ressenti de la peur et une vive inquiétude pour sa réputation professionnelle et son embauche à Acadia. Elle témoigne avoir rencontré son propre avocat qui lui a confirmé qu'il s'agissait d'une menace de diffamation et d'un comportement tout à fait inapproprié. Une mise en demeure a été signifiée au Dr Stonebanks.

[320] Le Principal Goldbloom témoigne avoir été choqué par les propos et les menaces du Dr Stonebanks. Cet extrait résume sa réaction :

A- Yes, so... in my... in my career, both at Bishop's and before, I have to say, I'd never seen something like this. So it really... what's the... it took my breath away. I... I was... you know, it's one thing in the university for people to disagree, particularly on a matter of... you know, intellectual matter, and sometimes they do so in forceful language, but this isn't... this isn't a disagreement over... over something academic. This is a... it's consistent with some of what preceded, but it's ad hominem attack, it's an attack on an individual's credibility and values and... and to... it's also one thing to be dealing with something within the institution but saying that you're going to be writing to another institution to... to denigrate an academic colleague, leader, person, I found this shocking. I felt very badly for Corinne. And it... there was a further contribution to the... to the understanding of how toxic the environment had become in the School of Education.

[321] Contrairement à la prétention du Dr Stonebanks, son courriel ne peut être qualifié de démarche éthique professionnelle ou de transparence. À l'évidence, le propos ne peut pas non plus recevoir la protection de la liberté académique.

[322] **Allégation 5 (C) :** Le 12 novembre 2020, aurait accusé la Dre Haigh de collusion et l'avoir de nouveau menacé d'écrire une lettre à l'Université Acadia.

[323] À l'origine de cette allégation, un courriel du Dr Stonebanks en réponse à celui de la Dre Haigh lorsqu'elle dit ne pas pouvoir accepter ses propos diffamatoires de sa part (ceux qui sont l'objet de l'allégation 5 (B)). Le courriel du Dr Stonebanks, dont copie au principal, se lit ainsi :

> Dean Haigh,
>
> Whistleblower laws, acts and policies are what they are. Rest assured that the literature and research indicate that they serve the needs of the status-quo, not the minority.
>
> I do note that you have written, "As Dean it is my hope that this message from me, in combination with feedback provided by members of the School of Education ... ", which strongly suggests a form of collusion.
>
> It is unfortunate that you did not take the time to understand systemic racism and better your understanding of your role in conscious or unconscious bias. However, it appears much of the Global North is struggling against this reality.
>
> This email will also be added to information sent to Acadia.
>
> Regards,
>
> [Mes soulignements]

[324] Les passages soulignés sont les propos qui font l'objet de l'allégation.

[325] Concernant l'accusation de collusion, la preuve révèle que le Dr Stonebanks réagit aux termes du courriel de la Dre Haigh lorsqu'elle écrit : *« in combination with feedback provided by members of the School of Education* ». Il témoigne avoir perçu cette phrase comme la preuve écrite que la doyenne Haigh se concertait activement avec d'autres professeurs de la SoE pour coordonner des contres-allégations collectives opposées aux plaintes de discrimination raciale déposées par son épouse et lui. Or, la preuve établit que lorsqu'elle parle du « *feedback* » de la SoE, elle réfère aux commentaires publics envoyés par les membres de la SoE en réponse au rapport final de M^{e} Morrison. En effet, le 2 novembre 2020, l'administration avait demandé à tous les membres de fournir leurs commentaires écrits avant le 13 novembre. La Dre Haigh, en sa qualité de membre de l'administration, avait accès à ces commentaires, lesquels, rappelons-le, étaient peu encourageants sur ce processus devant mener à une médiation.

[326] Encore une fois, le Dr Stonebanks ne cherche pas à comprendre le contexte dans lequel la Dre Haigh écrit son courriel, il prend pour acquis des choses sans le savoir et attaque. Cette allégation est prouvée.

[327] **Allégation 5 (D) :** le 14 janvier 2019, le Dr Stonebanks aurait indiqué au Dr Turnbull qu'il s'adresserait au syndicat au sujet du harcèlement si la façon dont il exerçait son leadership continuait d'avoir des répercussions sur ses travaux de recherche.

[328] Cette allégation provient d'un courriel envoyé par le Dr Stonebanks au Dr Turnbull qu'il convient de contextualiser. Le 11 décembre 2018, le Dr Stonebanks demande au Dr Turnbull, à titre de VPA, si la clause 10.10 de la convention collective permet d'affecter une portion de son salaire au soutien de son projet de recherche au Malawi. Je précise que ce projet de séjour de recherche au Malawi était prévu pour l'été 2019, plus précisément pour un départ le 1er juin. N'ayant reçu qu'une réponse indiquant un suivi ultérieur, il relance Dr Turnbull le 7 janvier 2019 avec le courriel laconique suivant : « *Are you able to find the answer?* ». À ce courriel, le VPA lui revient en indiquant qu'il souffre d'une pneumonie et qu'une réponse à sa question sera prête pour le prochain Comité conjoint. Trois jours plus tard, le Dr Stonebanks lui transmet le courriel ciblé par l'allégation :

> Miles, I had pneumonia in Malawi, and still managed to supervise all students and a community-based research project. Returning to canada, the lung infection continued into July and August while I had to deal with a separation from my wife, her return to Montreal to rebuild her career and divorce as a possibility. I still had to meet research deadlines.
>
> In all probability I am one of the few people who cced you on their letter to your reappointment committee indicating you should not be renewed. You know my position. However, I want you to know that your leadership has irreparably damaged a family. And yet, I have no doubt that you will be reappointed.
>
> A month waiting time on a question that impacts research is unacceptable. You could have even showed the common courtesy of indicating you would not be able to answer the question until the new year.
>
> If these leadership approaches that impact research continue, I will approach the APBU about harassment.
>
> Christopher

[329] Voyons ce que la preuve révèle quant au contexte entourant l'envoi de ce courriel.

[330] Le Dr Stonebanks nie que son courriel puisse constituer une menace. Il affirme s'être senti harcelé parce que le Dr Turnbull ignorait ses courriels et que cela affectait ses recherches. Or, la preuve révèle que certaines démarches administratives, comme aviser le VP finance et consulter Revenu Québec devaient être faites avant de pouvoir donner une réponse définitive, et ce durant la période des fêtes. De plus, le Dr Turnbull proposait d'aborder le sujet lors d'un comité conjoint parce que deux autres collègues voulaient aussi connaître la réponse à la question posée par le Dr Stonebanks.

[331] Le Dr Turnbull témoigne avoir reçu cette réponse comme une menace et une intimidation. Ce ne sont pas des propos dignes d'un professeur à un membre de l'administration et ce n'est pas couvert par la liberté académique. Il y a lieu de conclure que cette allégation est prouvée.

4) Commentaires désobligeants

[332] Allégation générale # 6 : à des dates indéterminées, le Dr Stonebanks aurait parlé de manière désobligeante à propos d'autres professeurs de la SoE, à titre d'exemple lors des occasions décrites dans les allégations A et B.

[333] **Allégation # 6 (A) :** Le Dr Stonebanks aurait dit que la Dre Bures aurait été dans la chambre d'un étudiant en train de rouler un joint.

[334] La Dre Aitken a affirmé à M^e^ Lacroix que le Dr Stonebanks et son épouse lui auraient parlé de manière désobligeante de leur collègue, la Dre Eva Bures, en colportant qu'elle aurait roulé un « joint » de marijuana dans la chambre à coucher de quelqu'un lors d'un rassemblement étudiant.

[335] Tant à M^e^ Lacroix qu'à l'audience, le Dr Stonebanks nie cette allégation telle que formulée par la Dre Aitken. À M^e^ Lacroix, il déclare qu'il n'utiliserait jamais un tel langage, à savoir : « rouler un joint ». M^e^ Lacroix écrit dans son rapport que le Dr Stonebanks était parfaitement au courant de l'incident ayant impliqué la Dre Bures puisqu'il l'a décrit en détails, mentionnant qu'il s'agissait d'une histoire circulant sur le campus dont tout le monde parlait.

[336] Lors de son témoignage, il offre une nouvelle explication, à savoir qu'il s'agit d'une conversation privée qu'il a eue avec la Dre Aitken concernant la notion de racisme et du privilège blanc. À titre d'exemple de ce type de privilège, il lui aurait relaté la situation où plusieurs étudiants avaient pris des photos de la Dre Bures qui s'était présentée à un party sans y être invitée, buvant et fumant de la marijuana, situation où les étudiants s'étaient sentis extraordinairement inconfortables, selon lui. Il ajoute qu'il n'utilise pas ce genre de langage, à savoir « rouler un joint », et que c'est la preuve que Dre Aitken a tout inventé. Il dit avoir voulu lui faire valoir le « deux poids, deux mesures » régnant à l'Université : si un professeur racisé comme lui s'était rendu dans une fête étudiante pour y consommer des substances avec des étudiants, il aurait fait l'objet de sanctions immédiates, alors qu'une professeure blanche (Bures) bénéficiait d'une tolérance institutionnelle.

[337] Interrogée par le syndicat à propos du contexte des paroles prononcées par le Dr Stonebanks, à savoir s'il avait abordé le privilège systémique ou la différence de traitement lors de cet échange au sujet de la Dre Bures, la Dre Aitken répond que non, qu'il n'en a pas été question.

[338] Je retiens la version de la Dre Aitken à ce sujet. Si effectivement le Dr Stonebanks avait prononcé ces paroles dans le contexte d'une conversation bien spécifique sur le privilège blanc, je suis persuadée que cela aurait fait partie de sa déclaration à M^e^ Lacroix, or, ce n'est pas le cas. Même chose pour la Dre Aitken. Bref, ni l'un ni l'autre n'a parlé d'une telle discussion à M^e^ Lacroix.

[339] J'estime que cette allégation est prouvée. Il s'agit de propos qui étaient destinés à blesser et à ternir la réputation d'une collègue. Ce n'est pas le genre de commentaire qu'un universitaire devrait avoir à propos de collègues.

[340] **Allégation # 6 (B) :** Le Dr Stonebanks aurait dit que le Dr Gulliver aurait dormi dans son bureau durant le cours de son divorce.

[341] Le Dr Stonebanks nie également cette allégation. À l'enquêtrice Lacroix, il déclare que si une telle mention avait été faite, elle s'inscrivait exclusivement dans le contexte de vouloir venir en aide à son collègue.

[342] À l'audience, il précise le contexte dans lequel il aurait dit une telle chose. C'est d'abord la concierge de la faculté, très inquiète, qui est venue le voir à son bureau pour lui dire qu'elle soupçonnait que le Dr Gulliver utilisait son bureau comme chambre à coucher, ce qui est interdit par les règles de l'Université. Le Dr Gulliver lui avait lui-même confié qu'il faisait du « *couchsurfing* », qu'il se sentait « sans-abri » et qu'il s'enfonçait financièrement en raison de sa procédure de divorce. Le Dr Stonebanks a abordé la situation avec la Dre Aitken et sa conjointe afin de réfléchir aux moyens de soutenir leur collègue en difficulté.

[343] La Dre Avril Aitken a affirmé à M[e] Lacroix que lorsque le Dr Gulliver traversait un divorce difficile, plusieurs professeurs se doutaient qu'il dormait dans son bureau et que le Dr Stonebanks aurait abordé cette situation de manière désobligeante. En contre-interrogatoire, la Dre Aitken confirme se souvenir d'avoir parlé avec le Dr Stonebanks du fait que Dr Gulliver dormait possiblement dans son bureau, mais elle reconnaît qu'elle ne se souvient pas du contexte exact ni des détails de la conversation.

[344] Bien qu'elle ne soit pas très significative dans l'ensemble de la preuve, cette allégation, telle que rédigée, est prouvée.

L'analyse globale

[345] L'analyse consiste donc à déterminer si les actes de conduite hostile ou non désirée, évalués globalement, présentent une répétition et une gravité suffisantes pour constituer un ensemble de comportements qu'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances considérerait comme un comportement portant atteinte ou humiliant une personne dans son estime de soi (comportement vexatoire)[31]. Je rappelle que l'appréciation de la conduite doit être analysée selon le point de vue de la personne raisonnable placée dans une situation similaire et que l'intention coupable ou malveillante du présumé harceleur n'est pas nécessaire.

[346] Une telle analyse m'amène à conclure dans le même sens que M[e] Lacroix. Le comportement du Dr Stonebanks constitue du harcèlement psychologique au sens de la LNT et/ou du cyberharcèlement au sens de la Politique. La vaste majorité des comportements examinés satisfait aux critères de la LNT. Les explications du Dr Stonebanks pour se justifier ne sont pas pertinentes. Le point de vue et l'intention du mis en cause ne sont pas tenus en compte dans l'évaluation du caractère vexatoire ou

---

[31] *Supra*, note 23, par. 164-166, notons que les principes qui ressortent de la sentence arbitrale sur les critères d'analyse sont encore appliqués par le corps arbitral.

non du comportement allégué[32]. Ils pourraient uniquement être pertinents pour l'évaluation de la proportionnalité de la sanction.

[347] Je fais miens ici les conclusions formulées par M[e] Lacroix dans son rapport :

> Dr. Stonebanks' acts meet the requirements of repetition. The alleged acts have taken place over several years and form a pattern of hostile and unwanted conduct towards his colleagues, which included bullying and intimidation. Several of the allegations detail serious misconduct, such as making unsubstantiated allegations of unethical conduct, and threatening of reaching out to the new employer of a former colleague to damage their reputation. Moreover, in some instances the alleged acts were done publicly, adding to the gravity of the conduct.
>
> We would note that the current situation cannot be simply qualified as a conflictual situation. The Policy defines conflict as "the expression of a difference or dispute between at least two parties." Furthermore, the Policy states that "constructive and respectful disagreement, difference of opinion, debate and argumentation are not considered harassment." The jurisprudence describes conflictual situations similarly. According to the jurisprudence, a conflictual situation is centered around the object of the conflict and the solution to be brought forward. In situations of psychological harassment, however, the party's behaviour is directed at the person of other party, puts into question their dignity or integrity, and belittles them. Key to this definition is the idea that the alleged perpetrator of harassment attempts to dominate the victim.
>
> In the current situation, Dr. Stonebanks' acts cannot be characterized as an expression of conflict. His acts directly attack and attempt to dominate and paralyze those around him. They are beyond what a reasonable person would consider tolerable or acceptable in the workplace. A reasonable person in the same circumstances would conclude that the acts were both serious and repetitive enough to constitute vexatious behaviour.
>
> [Références omises, mes soulignements]

[348] Je ne saurais dire mieux.

[349] Quant au critère de l'effet sur la dignité ou l'intégrité de la personne, j'en viens à la même conclusion que M[e] Lacroix : il appert de la preuve qu'il est satisfait. Une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances considérerait que le comportement du Dr Stonebanks porterait atteinte à la dignité d'une personne. Sa conduite révèle un « pattern » d'attaques contre la réputation de ses collègues (à plusieurs reprises publiquement), notamment en les accusant de racisme, de discrimination systémique, d'incompétence, de manque d'éthique ou d'avoir détruit une famille. Il a même communiqué ces accusations à des personnes à l'extérieure de l'Université. Dans toutes les situations alléguées, il n'a jamais cherché à considérer le point de vue des personnes qu'il visait et a toujours pris pour avérées ses propres perceptions.

---

32 *ibid*.

[350] Enfin le critère de l'effet sur le milieu de travail est aussi satisfait en l'espèce. À la lumière de la preuve, notamment des témoignages des personnes visées par le Dr Stonebanks, il n'est pas nécessaire d'épiloguer longuement pour conclure que tous ses comportements ont eu un impact sur le milieu de travail, d'où justement l'intervention de l'employeur en demandant une enquête externe dans l'espoir d'assainir le climat qu'il considérait être devenu toxique.

[351] Puisque j'en arrive aux mêmes conclusions que M[e] Lacroix, j'estime utile de reproduire certains passages de son rapport qui résument bien les constats que je tire moi aussi de la preuve :

> In this case, the investigation established that steps were taken over the past few years by individuals and the administration to try to solve the situation. Dr. Stonebanks' has shown very little intent or desire to resolve and improve the relationship with his colleagues. Moreover, Dr. Stonebanks demonstrated by his behaviour and by his testimony that he wants Bishop's University to acknowledge the alleged on-going systemic racism taking in place in the School of Education, while also refusing to participate in the investigation. This creates a risk for the organisation, so does Dr. Stonebank's dysfunctional working relations with his colleagues because it prevents Bishop's University from meeting its legal obligation towards the other faculty members. Ultimately, there is a clear breach of trust between Dr. Stonebanks and the members of the School of Education; it also appears unlikely that mutual trust could be restored.
>
> (…)
>
> After considering the applicable norms, we concluded that Dr. Stonebanks' behaviours were objectively hostile, intimidating and, at times, aggressive towards his colleagues. The investigation has shown that Dr. Stonebanks' conduct goes beyond what is expected and accepted in a workplace and has created a toxic environment for his colleagues. Employees deserve a work environment that is safe, supportive, and free of intimidation and harassment. Moreover, Dr. Stonebanks' conduct is objectively vexatious, notwithstanding what he would have experienced. In other words, whether he was the victim of systemic discrimination or racism would not change our determination that his behaviour was harassing and intimidating.
>
> Finally, it is important to note that the allegations made by Dr. Stonebanks and Ms. Bennett's colleagues appear to have been made in good faith. Contrary to what Dr. Stonebanks suggested there is no evidence suggesting that the allegations of harassment, intimidation and bullying were made in reaction to his allegations of discrimination and racism. On the contrary, it appears form the evidence that the employees of the School of Education have been experiencing major discomforts for several years but feared to officially report the situation.
>
> [Mes soulignements]

[352] La preuve administrée devant moi mène aux mêmes conclusions, notamment quant à l'absence de volonté du Dr Stonebanks de rétablir les liens avec ses collègues et à la difficulté pour ces derniers de lui accorder de nouveau confiance.

Le rapport Boncompain

[353] Les conclusions de M^{e} Boncompain font également partie des motifs de congédiement. Il y a donc lieu d'examiner ce qui en ressort. Cette dernière transmet son rapport le 25 juin 2021. Bien qu'elle n'ait pas conclu à un comportement harcelant de la part du Dr Stonebanks, ce que l'employeur reconnaît dans la lettre de congédiement, il n'en demeure pas moins qu'elle est d'avis que les gestes qu'il a posés à l'égard de la professeure Cianca étaient empreints d'incivilité et constituaient des attaques personnelles. Ce sont ces comportements que lui reproche l'employeur. Encore une fois, ce sont des courriels du Dr Stonebanks qui font l'objet des allégations à son encontre. Il a invoqué la liberté académique pour les justifier.

[354] Dans son formulaire de plainte et lors de son entretien d'évaluation préliminaire, la Dre Cianca alléguait avoir subi du harcèlement psychologique en raison d'une série d'échanges courriel avec le Dr Stonebanks survenus entre le 18 et le 22 février 2021, à la suite de la publication du rapport du Groupe de travail sur l'Équité, la Diversité et l'Inclusion (**EDI**). Elle affirme que les communications du Dr Stonebanks étaient devenues plus fréquentes, plus agressives et personnelles, créant un stress important et un milieu de travail néfaste pour elle.

[355] Une certaine mise en contexte s'impose. À l'été 2020, le Principal Michael Goldbloom annonce la création du Groupe de travail conjoint du Conseil des gouverneurs et du Sénat sur l'EDI (**groupe de travail EDI**). La Dre Cianca est désignée pour coprésider ce nouveau comité institutionnel aux côtés d'une représentante étudiante. Les échanges courriel du Dr Stonebanks avec la Dre Jenn Cianca s'articulent autour de la création du comité EDI et de la publication de son rapport préliminaire en février 2021.

[356] Dès la mise sur pied du groupe de travail EDI, le Dr Stonebanks fait savoir à la Dre Cianca qu'il refuse d'y siéger. Par ailleurs, il lui suggère plusieurs lectures portant sur le racisme systémique et le privilège blanc. Dre Cianca lui répond qu'elle les transmettra aux membres du groupe de travail qu'elle présidera. Il importe aussi de souligner qu'en cours de travaux, la Dre Cianca écrit au Dr Stonebanks pour lui dire qu'un étudiant membre du groupe a suggéré son nom comme candidat pour l'un des deux sous-comités du groupe de travail. Elle précise qu'elle ne cherche pas à passer outre à son refus et qu'elle respecte sa décision, mais qu'elle estime important de l'informer que son nom avait été mentionné de manière positive en lien avec les travaux de ces comités.

[357] L'enquêtrice conclut que la preuve ne permet pas d'établir l'existence de harcèlement psychologique au sens de la LNT et de la Politique, la répétition sur une très courte période (24 à 48 heures) ne suffisant pas à créer un milieu de travail néfaste continu. Néanmoins, elle conclut que les démarches et courriels du Dr Stonebanks adressés à la Dre Cianca dépassent les limites de la collégialité et constituent des actes d'incivilité et des attaques personnelles (« *it is not harassment, but it is incivility as he is personally attacking the Complainant* »).

[358] M^e^ Boncompain a traité quatre allégations qu'il convient de résumer.

[359] La première allégation est formulée ainsi : avoir reçu plus de 10 courriels du Dr Stonebanks dans les 24 heures suivant la diffusion publique du rapport préliminaire du groupe de travail EDI. Dre Cianca qualifie ses critiques de répétitives, inutiles, non constructives, agressives et intimidantes. M^e^ Boncompain conclut ainsi sur cette allégation que, bien que répétitives et transmises sur une courte période, les interventions du Dr Stonebanks s'inscrivaient dans le cadre d'un débat légitime sur un document institutionnel public et n'ont pas dépassé ce qu'une personne raisonnable estimerait approprié dans ce contexte.

[360] La deuxième allégation : le Dr Stonebanks a adressé deux courriels demandant à la Dre Cianca de lui transmettre son CV (d'abord à titre de « faveur »), puis en justifiant sa demande : il remet en question sa compétence pour traiter des enjeux touchant les personnes BIPOC, ses aptitudes de leadership et ses motifs pour présider le comité, suggérant notamment qu'elle cherchait à « garnir son C.V. » (« *pad her CV* »). Sur cette allégation, M^e^ Boncompain a estimé que la demande de C.V et la suggestion que la Dre Cianca cherchait à garnir son CV étaient de nature offensante, vexatoire et contraire à la collégialité entre professeurs.

[361] La troisième allégation : Le 22 février 2021, Dre Cianca écrit au Dr Stonebanks que ses courriels dépassent les limites de la collégialité au mieux, et constituent de l'intimidation au pire (« *strain the bounds of collegiality at best and are bullying at worst* »). Le Dr Stonebanks lui réplique : « *it's the "go to" for the Brown/Black man to be accused of bullying. Shame on you* ». Dre Cianca considère qu'il l'accuse de racisme, ce qu'elle considère comme une attaque directe contre son intégrité et son professionnalisme. De la même façon que pour l'allégation précédente, elle qualifie les mots « *Shame on you* » de blessants et offensants.

[362] La quatrième allégation : Dre Cianca allègue que le Dr Stonebanks était l'instigateur de la démission de membres étudiants autochtones du groupe de travail EDI et qu'il était impliqué dans la rédaction de communiqués de presse (publiés par l'Alliance culturelle autochtone les 24 février et 9 mars 2021) la critiquant personnellement. Dre Cianca y voyait une campagne publique visant à miner son leadership. L'enquêtrice conclut que la preuve démontre que le Dr Stonebanks n'a joué aucun rôle dans le coaching, la préparation ou la rédaction des communiqués de presse des étudiants de l'Alliance, ceux-ci ayant agi de manière autonome et n'étaient pas informés des échanges privés entre le Dr Stonebanks et elle.

[363] Toutefois, il y a lieu de revenir sur les conclusions du rapport puisque c'est sur celles-ci que l'employeur s'appui pour formuler ses reproches dans la lettre de congédiement :

> Conclusion
>
> The complaint is not well founded. Therefore, the allegations and facts gathered in the course of this investigation do not allow me to conclude that there was psychological harassment.

> This being said, even if the evidence found does not allow me to conclude that there was psychological harassment in the emails retained taken as whole, I did find it preoccupying that the Respondent considered it to be appropriate to be curt, dry and aggressive in his email exchanges of February 18 at 8:13 p.m. and February 19 at 1:00 p.m. in the name of academic freedom. You can feel he is losing his temper and that he is frustrated and angry.
>
> In addition, what is disturbing is that because of his credentials and position, he feels he can ask for the Complainant's resume, insist on it in his emails of February 19 and 22, 2021, and add that she is padding her CV. This goes beyond the strain of collegiality; it is not harassment, but it is incivility as he is personally attacking the Complainant. One can have different views, convictions, and beliefs in academia, but they have a responsibility to make sure it is carried out in a respectful way in the context of academia. If the Respondent doubted the qualifications of the Complainant, he should have made a complaint through the EDI Task Force Feedback Form or to a higher authority.
>
> The Respondent knew very well that his request for her resume could be hurtful, but he did not care because, in is view, she is a public figure and should respond. Fair enough, but when the Complainant tells him that she can no longer accept his emails, he is not receptive. Instead, he disregards her and shames her for using a stereotypical word "tone" towards him. He is no longer collegial. This should be addressed. The situation between the Complainant and Respondent has escalated to an interpersonal conflict.
>
> [Mes soulignements]

[364] Je souscris entièrement aux conclusions de M^e^ Boncompain : le Dr Stonebanks a, une fois de plus, dépassé les bornes. De telles limites sont indispensables dans un milieu de travail afin que chacun puisse y évoluer harmonieusement. Ce n'est certes pas en abordant ses collègues de la manière dont il le fait qu'on peut y parvenir.

[365] Dans son témoignage, le Dr Stonebanks dit avoir été extrêmement frustré lorsqu'il a lu le rapport du groupe de travail EDI et avoir écrit ce courriel parce qu'il le qualifiait de mauvais rapport, que son écriture était même d'un style qu'il qualifie de « juvénile ». Il ajoute que personne dans le groupe de travail n'avait de l'expertise sur le racisme systémique ou concernant le groupe BIPOC. On se rappelle qu'il n'a pas jugé bon d'y siéger.

[366] Interrogé sur ce qu'il pensait des conclusions du rapport Boncompain, le Dr Stonebanks déclare :

> A- It meant that it said that I was not guilty of
> harassment and then, she went into areas of, I
> think, like civility and things like that which
> I don't know were part of her... mandate to do.
> I am not entirely sure how anybody reads a text
> and then decides what the person's intent is.
>
> [Mes soulignements]

[367] Il réfute ici toute critique. Sa réponse est d'autant plus surprenante, si l'on considère que c'est souvent ce que lui-même fait, c'est-à-dire prêter des intentions aux autres, sans jamais obtenir leur point de vue et en refusant toute discussion.

[368] Le syndicat plaide que ces comportements sont couverts par la liberté académique et que l'employeur ne pouvait en tenir compte pour prendre sa décision. Tout comme l'employeur j'estime que les courriels que le Dr Stonebanks fait parvenir à la Dre Cianca ne constituent pas une critique institutionnelle légitime. Au risque de me répéter, la liberté académique n'a aucun rapport avec le fait d'adopter des comportements incivils, agressifs ou d'adresser des attaques personnelles à l'endroit d'une collègue. La liberté académique vise à protéger l'exercice des fonctions d'enseignement et de recherche contre la contrainte idéologique ou doctrinale et non pas des invectives ou des propos exempts de respect ou de civilité.

Les fautes sont prouvées et méritaient une sanction

[369] Je conclus que l'employeur a fait la preuve des reproches tels que libellés à la lettre de congédiement. Compte tenu de la gravité, dans leur ensemble, des manquements reprochés, une sanction sévère s'imposait.

[370] Dans la Politique, il y est écrit que toute forme de harcèlement est considérée comme une atteinte à la dignité ainsi qu'à l'intégrité physique et psychologique des personnes, et que l'Université reconnaît sa responsabilité de créer un climat propice à l'enseignement, à l'apprentissage et à la recherche. La prévention du harcèlement repose, selon elle, sur une responsabilité partagée par l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Il y est également écrit que les actes de harcèlement, prohibés par la Loi, constituent des infractions universitaires pouvant mener à des sanctions disciplinaires allant jusqu'à l'expulsion ou au congédiement.

La proportionnalité de la sanction

[371] Je ne partage pas la position du syndicat selon laquelle il y a absence de faute grave en l'espèce. De par sa nature même, le harcèlement psychologique a tous les attributs d'une faute grave. Une atteinte à la dignité d'une ou plusieurs personnes ne peut être qualifiée d'une faute mineure. J'estime que les fautes qui ont été démontrées, à savoir le harcèlement/cyberharcèlement, l'incivilité, l'absence de tout respect pour plusieurs de ses collègues de travail, sont graves et cela méritait une sanction sévère. J'ajoute que même si je n'en étais pas arrivée à la conclusion que son comportement pouvait être qualifié de harcèlement au sens de la LNT, son comportement peut tout de même être qualifié de grave et il a indéniablement eu des répercussions sur l'ensemble des membres de la SoE.

[372] Le syndicat prétend que le congédiement est trop sévère, considérant l'absence de gradation dans la sanction. Selon lui, les comportements reprochés se sont étalés de 2011 à 2020, mais à aucun moment avant de le congédier, l'Université n'a mis en place des mesures progressives telles que la signification d'attentes ou encore l'imposition de mesures disciplinaires moins sévères. Le Dr Stonebanks n'a donc jamais eu l'opportunité

de corriger ou d'ajuster son comportement, ce qui va à l'encontre du principe de gradation des sanctions, selon lui.

[373] Le syndicat soutient également que pour plusieurs des allégations, notamment lorsqu'il s'agit de communications du Dr Stonebanks où des membres de l'administration étaient en copie, même si elles devaient être considérées fautives, ne peuvent être retenues. Cela tiendrait au fait que l'employeur n'est pas intervenu auprès du Dr Stonebanks pour lui signaler un problème ou pour lui imposer une mesure disciplinaire de manière contemporaine aux gestes fautifs en question. Selon lui, ils ont donc été informés en temps réel de ses communications et auraient eu l'opportunité d'intervenir s'ils trouvaient cela inapproprié, mais ils ne l'ont pas fait.

[374] Ainsi, selon le syndicat, simplement parce que l'employeur n'est pas intervenu pour sanctionner des comportements harcelants et agressifs, une allégation en harcèlement déposée par un collègue qui s'en déclare victime, devrait donc être déboutée sur cette base? Poser la question c'est y répondre. Le principe de la gradation dans la sanction ne peut prévaloir sur une plainte en harcèlement psychologique. Celle-ci est recevable tant et aussi longtemps qu'elle répond aux critères de la LNT.

[375] Peut-être que l'employeur aurait pu intervenir plut tôt, néanmoins cet argument n'est pas valable pour deux raisons.

[376] La première est que l'employeur avait justement entamé le processus Morrison à la recherche d'une solution alternative et espérait que celui-ci mettrait un terme à cette montée d'agressivité et de comportements inacceptables de la part du Dr Stonebanks. C'est ce qui ressort des témoignages des membres de la Direction. Agir de manière précipitée aurait pu avoir des conséquences encore plus néfastes sur le climat de travail. L'analyse des témoignages révèle que plusieurs collègues ont explicitement déclaré avoir ressenti de la crainte, de la détresse ou de l'insécurité face aux courriels, au ton et aux réactions du Dr Stonebanks. On peut affirmer sans se tromper qu'il ressort des déclarations faites à M^{e} Lacroix dans le cadre de son enquête ainsi que des témoignages que plusieurs de ses collègues marchaient sur des œufs, pour reprendre l'expression populaire, craignant l'affrontement s'ils intervenaient auprès de lui. Cela vaut aussi pour les membres de la Direction.

[377] La seconde, comme je l'ai déjà mentionné, c'est que ces mêmes comportements étaient allégués par des membres de la SoE dans le cadre d'une plainte pour harcèlement. Par conséquent, le fait que l'employeur ne soit pas intervenu auprès du Dr Stonebanks au moment où il les a adoptés n'a pas pour effet de les excuser ou de les effacer. Surtout, cela ne peut faire échec à une plainte en harcèlement.

[378] De toute façon, au vu du témoignage du Dr Stonebanks, qui n'a eu de cesse de blâmer tous ses collègues de travail qu'il accuse de racisme par association à son égard et à l'endroit de son épouse, je suis persuadée que si l'employeur était intervenu pour le sanctionner, celui-ci n'aurait pas cessé ses comportements, étant convaincu qu'il a raison et que lui seul possède la vérité sur toutes les actions prises par l'Université, sans toutefois vouloir que sa plainte de racisme/discrimination soit enquêtée.

[379] Le syndicat souligne que la sévérité de la sanction imposée à Dr Stonebanks est manifestement disproportionnée lorsqu'on examine la fréquence réelle et le contexte des communications qui lui sont reprochées. Or, je ne suis pas d'accord avec cette analyse. Peut-être bien qu'on ne parle pas ici d'une grande répétition, mais il y a suffisamment de comportements pour satisfaire aux critères de la LNT et ceux-ci justifient la sanction ultime qu'est le congédiement.

[380] J'estime que certains des comportements ou propos tenus par le Dr Stonebanks s'approchent ou pourraient constituer une conduite unique grave, comme prévu à la LNT. Je pense, entre autres choses, à sa réponse à la déclaration de la SoE concernant le projet de Loi 21, à celle où il accuse ses collègues d'avoir détruit une famille simplement parce qu'un comité a décidé d'abolir un poste ou au courriel adressé à la Dre Haigh par lequel il manifeste son intention d'écrire à l'Université Acadia. Les accusations qu'il fait à ces occasions sont complètement hors proportion avec les événements ou propos auxquels il réagit.

[381] De plus, je l'ai abordé en examinant les allégations, mais aucune d'entre elles n'est protégée par la liberté académique. Je suis d'avis que le Dr Stonebanks et le syndicat défendent une conception erronée de ce droit. En effet, elle ne tient aucunement compte des obligations de civilité et de bonne foi, pourtant bien ancrées dans notre droit et auxquelles la liberté académique n'échappe pas. Cette conception fait également fi du premier objectif de ce droit, à savoir exercer librement, « sans contrainte doctrinale, idéologique ou morale une activité contribuant à la mission de l'établissement d'enseignement ». En l'espèce, je ne vois aucun lien entre les comportements ou propos du Dr Stonebanks et l'enseignement qu'il devait prodiguer. Et lorsqu'il critiquait les agissements de la Direction ou de l'Université ses communications étaient complètement exemptes de respect et de civilité, ce qui ne respecte pas les principes de la liberté académique non plus. Le racisme systémique peut certes être un sujet de discussion et de diffusion d'enseignement dans une université, ce qui serait couvert par la liberté académique, mais accuser des pairs de racisme sans qu'il n'y ait de preuve ne l'est pas.

[382] La liberté académique constitue certes un droit fondamental des professeurs d'université, car elle les protège de pressions ou censures indues. Néanmoins, au risque de me répéter, l'exercice de ce droit n'est pas absolu. Il doit être exercé d'une manière responsable comme l'édicte l'article 5 de la convention collective. Il doit également respecter les principes de la communication non violente. Il doit aussi être exercé selon les exigences de la bonne foi et non pas de manière à nuire à autrui (art. 6, 7 *C.c.Q)*, c'est-à-dire dans le respect des droits des autres membres de l'institution universitaire et de l'institution elle-même.

[383] J'ouvre une parenthèse ici pour souligner que j'ai permis le dépôt en preuve d'une expertise sur la liberté académique à la demande du syndicat. Je crois opportun de rappeler que je ne suis pas liée par le rapport d'expertise du professeur Michael Lynk (**l'expert**)[33]. Celle-ci s'avère utile pour apprécier la liberté académique dans sa globalité, sans pour autant être fidèle à la jurisprudence en vigueur au Québec. En effet, bien qu'il

[33] Expertise du 8 octobre 2025: EXPERT REPORT on ACADEMIC FREEDOM in CANADA.

affirme que le droit de la liberté académique au Québec est d'origine arbitrale[34], il ne cite ni n'analyse aucune sentence arbitrale québécoise. Or, certaines sentences arbitrales dont j'ai fait mention précédemment sont pertinentes pour mon analyse du présent cas.

[384] L'expert soutient que, si la liberté académique ne protège pas les écarts illégaux tels que le harcèlement, la diffamation, la discrimination ou le discours haineux, elle ne se limite pas pour autant à l'enseignement et à la recherche. Selon lui, elle engloberait également le droit de formuler des critiques « intramurales » à l'égard de l'administration ou des collègues, y compris lorsque ces critiques sont exprimées de manière virulente, vive ou impolie.

[385] Or, à la lumière des décisions arbitrales québécoises sur le sujet, bien que j'endosse son avis selon lequel le harcèlement ne relève pas de la liberté académique, je ne peux avaliser son opinion quant à la forme que peut prendre la critique en milieu de travail ni quant à l'idée que sa protection pourrait dépasser le cadre de l'enseignement et de la recherche. Je ne suis pas d'accord avec cette assertion et ce n'est pas l'état du droit au Québec. Je suis plutôt du même avis que mon confrère, M[e] Rosaire S. Houde[35] que j'ai cité précédemment :

> 395. Le Tribunal considère que la liberté universitaire, qui accorde de grands droits et de grandes libertés à son titulaire, appelle un très haut niveau d'honnêteté, de bonne foi, de civilité, de convivialité.

[386] Comme l'employeur le plaide, la civilité en société, et particulièrement à l'université, est l'affaire de tous, incluant les professeurs. Dans un livre écrit par un professeur de l'Université de Montréal, Jean-François Gaudreault-Desbiens, il y mentionne que l'utilisation d'épithètes/étiquettes de racisme peut mener à des fautes civiles si elles ne sont pas soutenues par une preuve :

> 499. Si une université assume une obligation d'offrir à tous un milieu où, malgré des désaccords intellectuels parfois profonds et irrésolubles, le respect règne, cette obligation n'est pas qu'abstraite ou institutionnelle. Tous les membres de la communauté universitaire doivent l'assumer solidairement pour lui donner une véritable consistance. Pour les employés de l'université, comme pour tout employé, l'existence de ce devoir est acquise, prenant la forme d'une obligation de civilité. Les professeurs ne sont pas soustraits à cette obligation du fait de la liberté académique dont ils jouissent.
>
> […]
>
> 515. Il convient d'ailleurs de rappeler que certaines de ces épithètes/étiquettes pourraient, selon les contextes, être constitutives d'une faute civile donnant naissance à une poursuite en diffamation, que cette faute ait été commise en contexte universitaire ou ailleurs. Car redisons-le, l'université n'est pas une zone de non-droit. En outre, de telles épithètes peuvent également, encore selon les contextes, constituer une violation de l'obligation de civilité incombant au membre de la communauté universitaire qui les profère, si elles sont jugées

---

[34] Il écrit: « *Virtually all of the law on academic freedom in Quebec continues to comes from arbitral decision.* »

[35] *Supra*, note 28.

> disproportionnées au regard des contextes pertinents. Par exemple, il existe une différence considérable de degré entre qualifier un propos ou une action de « raciste » et qualifier globalement son auteur de « raciste ». Il se peut en effet qu'un geste ou un propos puisse être qualifié de « raciste », même en l'absence d'une intention raciste de la part de son auteur, alors que les écrits et la carrière de cette personne n'appuient absolument pas une condamnation globale en ce sens. Il importe d'ailleurs de distinguer, en droit de la diffamation, tant dans la tradition de droit civil que dans celle de common law, le cas d'une affirmation selon laquelle le discours que tient une personne est « raciste » ou « haineux » de celui où l'affirmation viserait la personne en tant que telle. Le contexte de l'affirmation est ici très important pour établir ce genre de distinction : l'expression qui tendrait à réduire l'« essence » d'une personne au racisme ou à la haine serait davantage susceptible d'être constitutive d'une faute civile en droit de la diffamation, à moins évidemment qu'une preuve contraire ne puisse être faite.
>
> [Mes soulignements]

[387] À l'instar de l'employeur, il m'apparaît clair que la liberté académique ne peut être invoquée en l'espèce pour justifier les comportements et propos du Dr Stonebanks. Accuser des collègues d'être racistes et d'avoir détruit sa famille parce que sa conjointe n'a pas obtenu certains postes ou charges de cours n'a rien à voir avec le fait de formuler une critique à l'endroit d'une institution et n'a pas de lien avec l'enseignement ou la recherche. Comme le disait l'arbitre André Sylvestre dans une affaire qui n'est pas sans rappeler celle-ci : « *Ses propos n'étaient évidemment pas de nature à faire profiter son environnement immédiat et la communauté en général de son savoir ou du résultat de ses recherches* »[36]. J'abonde dans le sens que l'employeur : la protection accordée par la liberté académique ne saurait paralyser son obligation légale et conventionnelle d'assurer la santé, la sécurité psychologique et un environnement de travail exempt d'intimidation ou d'incivilité pour l'ensemble du personnel.

[388] Ainsi, la mesure imposée, contrairement à la prétention du syndicat, n'a pas pour but de sanctionner le point de vue ou l'opinion du Dr Stonebanks, mais plutôt son comportement qui constitue soit du harcèlement, du cyberharcèlement ou encore des propos exempts de civilité ou de respect.

[389] Quant à l'argument du syndicat voulant que l'employeur l'ait congédié en raison de sa plainte pour racisme systémique au sein de l'Université, voire à titre de représailles, je ne le retiens pas. Il n'est tout simplement pas possible de tirer cette conclusion de la preuve administrée.

[390] Fort du dépôt en preuve d'une expertise sur le racisme systémique d'une professeure retraitée, Frances Henry (**Mme Henry**), le syndicat plaide que celle-ci permet de comprendre que les événements vécus par le Dr Stonebanks ne relèvent pas simplement d'un conflit interpersonnel ou d'un malentendu organisationnel, mais s'inscrivent dans des dynamiques structurelles bien documentées dans les universités

---

[36] *Association des professeurs de l'Université Concordia* et *Université Concordia (Dr Vesselin Petkov)*, (T.A.), 2014-02-12), 2014 QCTA 94, SOQUIJ AZ-51046719, par. 233, (M[e] André Sylvestre, arb.).

canadiennes. Il conteste ainsi la qualification des faits retenue par l'employeur et souhaite contextualiser l'ensemble des agissements du Dr Stonebanks.

[391] Dans son expertise, Mme Henry affirme que malgré l'évolution apparente des pratiques universitaires, les processus institutionnels demeurent traversés par des biais persistants qui affectent de manière disproportionnée les professeurs racisés.

[392] J'estime qu'une expertise sur le fait qu'il puisse y avoir du racisme systémique dans les universités, quoi que fort intéressante, n'est pas pertinente et n'excuse pas le comportement du Dr Stonebanks. C'est celui-là que je me dois d'examiner en l'espèce.

[393] De plus, j'en ai déjà discuté, mais dès que l'employeur a été mis au fait des accusations de racisme et de discrimination du Dr Stonebanks, il a déclenché une enquête en embauchant un enquêteur indépendant. Cela renforce ma conclusion sur l'absence de motivations de l'employeur visant à sévir à son encontre à titre de représailles. De plus son refus de collaborer est à prendre en considération. Le Dr Stonebanks avait l'opportunité de participer à une enquête qui avait pour objectif de faire la lumière sur ses allégations de racisme et discrimination, mais il a choisi de ne pas prendre cette voie.

[394] Je le répète, je suis saisie d'un grief contestant le congédiement du Dr Stonebanks, non pas d'un grief alléguant racisme systémique. Même si cela avait été le cas et que j'avais tranché en faveur du Dr Stonebanks, cela ne change rien au comportement qu'il a eu à l'égard de ses collègues de travail. Il y avait des solutions à sa disposition : demander à ce qu'un grief soit déposé lorsqu'il croyait que des décisions de comités ou de l'administration étaient motivées par le racisme ou la discrimination et permettre à M^{e} Lacroix d'enquêter sur ses allégations et de collaborer à cette enquête. Il a choisi de ne pas le faire. La solution n'était pas de poser des gestes de harcèlement ou d'incivilité pour remédier à la situation, si tant est qu'on pouvait la qualifier de racisme systémique. La réponse à un problème de cette nature n'est pas de harceler ni d'intimider, mais d'utiliser les recours disponibles. J'estime que le Dr Stonebanks s'y est pris de la mauvaise façon pour tenter d'arriver à ses fins.

[395] Je ne retiens pas non plus l'argument du syndicat voulant que Dr Stonebanks ait été victime d'un « traitement différencié », faisant référence au concept de la discrimination dans la sanction, bien connue en droit du travail. Plus spécifiquement, il allègue que des collègues qui auraient posé des gestes comparables à certains qui sont reprochés au Dr Stonebanks n'auraient pas été sanctionnés. Il soutient dans sa plaidoirie qu'il ne fait pas le procès des comportements des collègues du Dr Stonebanks, mais qu'il souhaite démontrer que, contrairement à lui, ils n'ont pas été réprimandés par l'employeur quand des comportements de même nature ont été portés à son attention. Il lui reproche de ne pas avoir enquêté sur ces comportements. Ainsi, il prend certaines des allégations de harcèlement que j'ai examinées et y oppose des comportements comparables qui n'auraient pas été sanctionnés.

[396] Il importe de souligner que ces comportements attribués à d'autres collègues sont isolés. À titre d'exemples, en lien avec l'allégation 1 (A), le syndicat met en évidence le cas d'un collègue qui aurait aussi monté le ton dans le cadre du même comité ; en lien

avec l'allégation 3 (E), il invoque le courriel de Mme Bennett qui elle aussi a demandé à voir le rapport CAPFE. Il tente la même démarche avec les allégations 5 (E), 6 (A) et (B) de même qu'avec les comportements examinés par M[e] Boncompain qu'elle a, au final, qualifiés d'incivilités. Encore une fois, il faut le dire, les comportements du Dr Stonebanks étaient traités dans le cadre d'une plainte de harcèlement. C'est le comportement dans son ensemble qui est examiné et non pas les comportements à la pièce. J'estime que ce n'est pas pertinent de faire ces comparaisons alors qu'en l'espèce c'est la justesse du congédiement de ce dernier pour un ensemble de comportements ou propos qui est en litige. Bref, ces cas que le syndicat invoque à la pièce ne sont nullement comparables à la situation que je dois examiner dans son ensemble.

[397] En somme, contrairement au Dr Stonebanks dont les gestes se sont multipliés au point où il était devenu impossible pour l'employeur de demeurer les bras croisés sur la situation dans son ensemble, de laquelle ont découlé des allégations de harcèlement et cyberharcèlement, ces cas isolés d'autres collègues n'ont pas nécessité le déclenchement d'une enquête. De plus, la preuve au dossier n'est pas toujours complète pour les situations que le syndicat invoque et il ne serait pas possible de statuer sur ces situations de manière objective sans avoir tous les faits pour vérifier si une sanction de l'employeur s'imposait. De toute façon, il importe de mentionner que « selon la jurisprudence fortement majoritaire, la preuve de mesures disciplinaires antérieures imposées à d'autres employés ayant commis une faute similaire lors d'événements distincts est irrecevable »[37]. Or, hormis un, tous les exemples de comportements d'autres professeurs que le syndicat me demande d'examiner, afin de les comparer, ne sont jamais en lien avec les événements spécifiques reprochés au Dr Stonebanks.

[398] Ayant conclu que les manquements sont établis et qu'ils sont, à eux seuls, suffisamment graves pour écarter la gradation des sanctions je dois apprécier l'ensemble des circonstances, dont les facteurs aggravants et atténuants, afin de déterminer si le congédiement demeure une sanction juste et raisonnable.

Les facteurs aggravants

[399] Je note plusieurs facteurs aggravants en l'espèce.

L'entêtement à ne pas collaborer à l'enquête sur ses propres allégations

[400] D'abord, l'entêtement du Dr Stonebanks à ne pas collaborer à l'enquête Lacroix, à ne pas vouloir que ses propres allégations soient enquêtées. Accuser des personnes de racisme et de discrimination alors qu'on refuse que de telles allégations soient enquêtées est un facteur éminemment aggravant. Il a persisté à tout moment, y compris à l'audience, à maintenir ses accusations. Au final, la preuve démontre que ses allégations de racisme et de discrimination par association sont principalement liées au fait que son épouse n'avait pas obtenu une charge de cours ou un poste au sein de la SoE, en plus du fait qu'il estime que l'Université n'a pas suffisamment souligné ses propres réalisations et prix académiques ainsi que ceux de son épouse en comparaison

---

[37] Mancini, Marc, Poirier, Frédéric et Lalande, Stéphanie, *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs: les aspects juridiques*, 3[e] éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2025, 792 p.

des personnes non racisées, dit-il. Or, la preuve ne permet pas de faire ce constat. Il témoigne qu'il reçoit un excellent pointage chaque fois qu'il est évalué et que malgré cela le Dr Turnbull ne lui accordait aucune attention, pour une raison qu'il dit ne pas connaître.

[401] En effet, il ressort de la preuve que le Dr Stonebanks semble toujours avoir obtenu des promotions sans qu'aucune contrainte ne lui ait été imposée et il est le récipiendaire de plusieurs prix en lien avec ses enseignements à l'Université, tout comme son CV le démontre. Les seules situations pour lesquelles il allègue le racisme et la discrimination ne sont pas en lien avec lui personnellement, mais seulement avec son épouse. Je note que malgré toutes les marginalisations, le racisme dont il se dit victime, la preuve ne démontre pas qu'il aurait subi un frein à sa carrière, au contraire.

L'absence d'introspection et de remords

[402] Enfin, autre facteur aggravant et non le moindre, l'absence totale de reconnaissance que ses gestes aient pu blesser, intimider ou harceler et l'absence totale de remords ou de repentir. On ne parle même pas ici d'excuses voilées ou d'acte de contrition partiel, non, au contraire, on fait face à une persistance dans la conviction que lui seul possède la vérité à propos de tout ce qu'il dit avoir vécu. Son témoignage n'a apporté aucune nuance ni amoindri les paroles regrettables qu'il a prononcées envers ses collègues de travail, même après avoir entendu leurs témoignages souvent empreints d'émotivité. Il ne s'attribue aucune responsabilité quant aux conséquences que son comportement a pu avoir sur ces derniers. Non, il a renchéri dans la même veine.

[403] Tant devant l'employeur qu'à l'audience, il signe et persiste avec sa vendetta fondée sur une perception des faits bien personnelle à lui. Plutôt que d'opter pour la voie de la justice, c'est-à-dire consentir à ce que sa plainte soit enquêtée par une personne compétente, il choisit de se faire justice à lui-même selon ses propres moyens, c'est-à-dire accuser et refuser la discussion. Ce refus de reconnaître le caractère répréhensible de ses comportements revêt une importance particulière en l'espèce. Jamais ce dernier n'a voulu faire preuve de contrition ni s'excuser de quoi que ce soit. Étant convaincu que lui et son épouse ont été victimes de racisme et de discrimination, il n'en démord pas et il s'autorise à invectiver, à accuser et à intimider ses collègues au nom de la liberté académique. J'ajoute à cela qu'il a aussi refusé de tenter de trouver une solution alternative, comme l'employeur le suggérait. Ceci aurait pu conduire à un autre dénouement que celui-ci.

[404] Je crois utile de mettre en exergue quelques affirmations dans son témoignage démontrant son peu d'introspection et l'absence de remords pour plusieurs des comportements regrettables qu'il a eus. Il affirme que même aujourd'hui, il considère toujours que la Dre Haigh est raciste : « *At this point, I think Corinne Haigh is a racist, absolutely. The damage that she's caused without any care herself*... » et il renchérit : « *So, once you're able to dehumanize people, as Corinne Haigh has been able to do under the illusion of being a leader and being effective, well, that's systemic racism, that's dehumanization* ».

[405] Plusieurs fois durant son témoignage, le Dr Stonebanks justifie ses propos en mentionnant que la forme de ses communications, son ton et ses tournures de phrases

sont standards selon la littérature antiraciste. Or, il est difficile de croire qu'une quelconque littérature recommanderait d'invectiver et d'accuser gratuitement des collègues de travail, sans aucune considération pour l'impact que cela pourrait avoir sur ceux-ci.

[406] Lorsqu'on demande au Dr Stonebanks s'il considère que le dernier paragraphe de son premier courriel en réaction au projet de Loi 21, où il dit à ses collègues vouloir utiliser leur déclaration publique comme un exemple de « *whitewashing* » en continu et de « suppression des musulmans racisés dans l'enseignement supérieur dans de futures publications et présentations » constitue une menace, il répond par la question suivante : « *Do you think academic pursuits of anti-racism is a threat?* ». Il ne perçoit pas du tout ses propos comme une menace. Et lorsqu'on lui demande s'il modifierait aujourd'hui son courriel, s'il en avait la possibilité, il répond : « *Oh, I would say that your ability to make up stories and lie about me and retroactively pretend that you were so damaged by this is another example of your racism. I would add that in. Yes* ». Ces réponses démontrent son absence d'introspection.

L'importance de son rôle comme professeur

[407] Un autre facteur aggravant est la nature de sa fonction. Il est difficile de concilier tous les agissements du Dr Stonebanks avec son rôle comme professeur d'université. L'importance de ce rôle a fait couler beaucoup d'encre en jurisprudence. Les professeurs tiennent certainement lieu de modèles pour leurs élèves et à ce titre, ils doivent montrer l'exemple. Afin d'illustrer l'importance que joue la nature de la fonction occupée lors de l'appréciation de la mesure disciplinaire appropriée, les auteurs de doctrine Bernier, Blanchet et al. écrivent :

> 3.456. La nature des fonctions, la profession ou le statut de salarié joue un grand rôle dans le choix de la mesure disciplinaire. Dans l'arrêt de la Cour suprême Conseil de l'éducation de Toronto, la juge L'Heureux-Dubé, dans une opinion individuelle, a noté que la gravité d'une infraction varie selon la profession en cause et que dans le cas d'un enseignant, par exemple, une seule infraction peut dans certains cas constituer une cause juste de congédiement.
>
> Les tribunaux d'arbitrage jugent plus sévèrement les fautes commises par les salariés occupant des postes de responsabilité. Il s'agit de facteurs aggravants lorsque le salarié commet une faute alors qu'il jouit, dans l'exercice de ses tâches, d'un niveau d'autonomie élevé et que la faute commise est reliée à ce niveau de confiance attribué au salarié[38].
>
> [Mes soulignements]

[38] Bernier, Linda, Blanchet, Guy, Granosik, Lukasz et al., *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, volume 1, p. 1/3-444.

[408] Dans une sentence arbitrale opposant les mêmes parties qu'en l'espèce, l'arbitre Maureen Flynn[39] substitue une longue suspension au congédiement d'un professeur. Elle insiste cependant sur le rôle de modèle qui échoit au professeur :

> [94] Pour reprendre le raisonnement de la commissaire Arlette Berger dans l'affaire Loiselle, l'enseignant doit faire preuve de jugement et adopter des normes de conduite élevées puisqu'il agit comme un modèle :
>
> > « [156] Le milieu dans lequel œuvre un enseignant et les obligations qui en découlent constituent donc des circonstances extrêmement aggravantes, qui peuvent justifier en certains cas le fait de ne pas tenir compte de circonstances atténuantes, telles le non-respect de la gradation des sanctions, le dossier disciplinaire vierge, la qualité de l'enseignement etc. Pour reprendre les propos de madame la juge L'Heureux-Dubé, si les actes sont graves au point où le statut de l'enseignant comme modèle de comportement est sérieusement compromis, le rapport de confiance entre l'employeur et l'enseignant ne peut être que miné et il peut y avoir une cause juste de congédiement, et ce, même s'il existe une preuve que l'enseignant pourrait être apte à reprendre ses fonctions.
> >
> > […]
> >
> > [161] Les gestes posés par Marco Loiselle ne sont pas conformes au rôle qu'il doit assumer et ne correspondent pas aux valeurs prônées tant par l'École que par la société. Ses devoirs d'enseignant impliquent qu'il fasse preuve de jugement, qu'il agisse comme modèle et que ses normes de conduite soient élevées, ce qui n'est pas le cas. Même si tous les participants au bal n'ont pas directement connaissance des gestes posés, la plupart en sont informés. Certes, il s'est excusé auprès de l'École, mais il ne l'a jamais fait auprès de X et de la famille de cette dernière. Il continue plutôt de considérer cette dernière comme une « prédatrice », responsable en grande partie des gestes qu'il a posés.
> >
> > [Mes soulignements, références omises]

[409] De la même manière en l'espèce, les comportements du Dr Stonebanks ne sont pas ceux attendus d'un professeur d'université et ne correspondent pas aux valeurs prônées tant par Bishop's que par la société. Les fautes ayant mené au congédiement du Dr Stonebanks témoignent d'un manque de jugement flagrant ainsi que d'une incapacité à fonctionner dans un environnement collégial. Il a sans doute déjà été en mesure de le faire, mais ses récentes convictions selon lesquelles l'Université serait le berceau d'un racisme systémique dont lui et sa conjointe auraient été victimes, compromettent son savoir-être dans un milieu de travail où le vivre-ensemble est essentiel. Le congédiement dans ce contexte n'est pas disproportionné.

La persistance du comportement

[410] Mais, il y a plus. En cours de délibéré, le Dr Stonebanks a récidivé auprès de collègues qui sont venus témoigner à l'audience. Certains de ces témoignages, je le souligne, étaient très émotifs, parfois accompagnés de larmes. Une réouverture

---

[39] *Association des professeur(e)s de Bishop's University* et *Université Bishop's (Dr Ron Yeats)*, (T.A., 2017-11-29), 2017 QCTA 869, SOQUIJ AZ-51448601, 2018EXPT-98.

d'enquête a été demandée par l'employeur, à laquelle j'ai fait droit. J'ai admis en preuve des courriels du Dr Stonebanks ainsi qu'une vidéo mise en ligne sur son compte Facebook, sous réserve de l'objection du syndicat quant à leur pertinence considérant qu'ils sont postérieurs au congédiement.

[411] Je suis d'avis que ces éléments de preuve sont pertinents. Ce sont des faits « interreliés dans un continuum » et ils sont directement liés à toute mon analyse sur le comportement du Dr Stonebanks. En se fondant sur les principes établis par la Cour suprême du Canada[40], d'autres arbitres ont accepté une telle preuve dans la mesure où elle permet d'évaluer si l'allégation du bris irrémédiable du lien de confiance est raisonnable.[41]

[412] Ces éléments de preuve postérieurs démontrent sans l'ombre d'un doute qu'une mesure disciplinaire moindre n'aurait pas eue l'effet escompté et que le Dr Stonebanks ne manifeste aucun remords, ne fait preuve d'aucune capacité d'introspection et ne semble nullement conscient du fait que son comportement dépasse les limites acceptables et nuit au climat de travail. Même après avoir entendu ses anciens collègues témoigner de leurs craintes ou de leur détresse face aux comportements qu'il a eus à leur endroit, il en remet. Il n'a toujours pas compris qu'un tel comportement conflictuel est simplement inacceptable, tant en milieu de travail que dans la vie de tous les jours, et ce, peu importe les croyances ou les convictions qui l'habitent. Pour s'en convaincre, il y a lieu d'examiner ces éléments de preuve.

[413] Voyons d'abord les courriels qu'il envoie à M. Goldbloom :

> Dear Michael,
>
> As I am preparing for a variety of open avenues to share my experiences at Bishop's University, periodically I will have questions for you regarding your sworn testimony and actions while Principal of Bishop's University.
>
> Rather than overwhelm you with multiple questions, I will send them one at a time and give you seven (7) days to respond (until 5:00 PM, March, 15, 2026) and if you do not, I will simply indicate that you had no comment.
>
> Question 1) In your sworn testimony, you claimed the following, highlighted, as one of your accomplishments at Bishop's University :
>
> (…)

---

40 *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal)* c. *Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal* (C.S.Can., 2007-01-26), 2007 CSC 4, SOQUIJ AZ-50408361, J.E. 2007-291, D.T.E. 2007T-111, [2007] 1 R.C.S. 161; *Cie minière Québec Cartier* c. *Québec (Arbitre des griefs)*, (C.S. Can., 1995-07-20), SOQUIJ AZ-95111087, J.E. 95-1525, D.T.E. 95T-881, [1995] 2 R.C.S. 1095; *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité)* c. *F.E.E.E.S.O., district 15* (C.S. Can., 1997-02-27), SOQUIJ AZ-97111021, J.E. 97-570, D.T.E. 97T-306, [1997] 1 R.C.S. 487.

41 *Supra*, note 36, par. 228; *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc.* c. *Hydro-Québec*, 2022 58812 (QC SAT), par. 8 -10, (Me Francine Lamy, arb.).

[414] Il poursuit en mettant en exergue l'extrait du témoignage de M. Goldbloom où il dit : « *To stick with governance, we appointed two (2) indigenous people to the Board of Bishop's University* ». Le Dr Stonebanks termine son courriel ainsi :

> However, on Jun 4, 2020 11:58 AM, I posted the following on BU's Facstaff:
>
> Just an idea: If BU wants to claim it is a safe/progressive space for indigenous and visible minorities, let's start by creating two paid positions for representatives of the Abenaki community to sit as voting members on the BOG. Two permanent seats will go much further than "acknowledgements". Bluntly speaking, the corporation spending more money on Dean structures means absolutely nothing to me. More Deans are not going to stop oppression. So, I don't give a damn about reinforcing existing structures of reproduction and dominance.
>
> Further, on July 10, 2020, David Webster brought this idea to Senate (you were present), putting forward a formal motion:
>
> https://www.ubishops.ca/wp-content/uploads/Minutes_10-July-2020_Senate622_approved23October2020signed.pdf
>
> Therefore, given the evidence that I have provided, and that your statement was in relation to defending your tenure as principal, do you remember when you (Michael Goldbloom) "came up" with this idea and do you have evidence that this was a proposal to which you can ethically take credit as an accomplishment?
>
> Please provide the evidence that this was indeed your idea so that there is no confusion about credit.
>
> Sincerely,
>
> Dr. C. Darius Stonebanks
>
> PS: I have cc'd the current Principal of Bishop's University as you testified as the Former Principal, as I am sure that accurate administrative institutional representation is held as a high priority.

[415] Comme on peut le constater de la transcription du témoignage de M. Goldbloom, il n'a pas dit qu'il avait eu personnellement cette idée de nommer des personnes indigènes, mais simplement que l'Université avait posé ce geste. Le « *we* » qu'il utilise est clairement en référence à l'administration de l'Université. Contrairement à ce que laisse entendre le Dr Stonebanks, M. Goldbloom ne prétend nulle part dans son témoignage être à l'origine de cette idée. Il importe également de préciser qu'aucune question ne lui a été posée quant à la provenance de celle-ci. Le ton de ce courriel est intimidant et vindicatif alors que son reproche à M. Goldbloom est manifestement infondé au regard de son témoignage.

[416] Le Dr Stonebanks lui a renvoyé un autre courriel une semaine plus tard en le confrontant avec ce qu'il considère être une contradiction entre son témoignage et des faits qu'il allègue ainsi que des dispositions de la convention collective. Il termine ainsi son courriel :

> Question #2: Given the above information, why did you think it was appropriate to circumvent the collegial and transparent nature of the CA, and upon receiving an

> objectively excellent evaluation from the EC, decide it appropriate to seek further input from Cathy Beauchamp, when the CA clearly indicates that Deans have every opportunity to participate in a transparent process? Further, do you have any evidence that you have engaged with such strategies with other faculty who have continuously scored as high as I do on evaluations?
>
> I await your response, and if you do not respond within seven days of this email being sent, I will assume that you have no comment.

[417] Comme dans la majorité des communications du Dr Stonebanks que j'ai étudiées, il ne propose ni ne permet aucun véritable échange, s'estimant seul détenteur de la vérité et adoptant une attitude de confrontation.

[418] Aussi, dans une vidéo mise en ligne sur son compte Facebook, portant le titre « *The insubordinate academic* », il tient des propos intimidants, une fois de plus à l'égard de ses anciens collègues qui ont témoigné à la demande de l'Université. Il explique vouloir profiter du délibéré pour partager son expérience du processus d'arbitrage en réalisant une série de vidéos qui révéleront ce que vivent les personnes noires, autochtones et racisées (BIPOC) dans le milieu de l'enseignement supérieur.

[419] Dans sa vidéo, où le propos est à la fois dit et affiché, il s'attaque au témoignage de l'un de ses collègues en plus d'annoncer : « *When this case went to arbitration, all of the evidence, including testimonies, became public. PUBLIC. Now, if you were a witness for the university and you swore to your testimony, don't blame ME for what you did, this is on you*. » Ce ton, encore une fois, est menaçant et illustre bien l'absence de reconnaissance de toute faute de sa part.

[420] Plus loin dans la vidéo, en se référant à une partie du témoignage du Dr Gulliver (sans le nommer), il écrit : « *A severe case of systemic privilege that you thought this was appropriate. Severe.* » Or, le passage du témoignage auquel il fait référence visait uniquement à mettre en contexte une situation au cours de laquelle Mme Bennett s'était présentée au domicile privé du Dr Gulliver afin de lui demander où en était le processus d'embauche pour le PTO. Questionné sur cet événement, le Dr Gulliver témoigne se souvenir avoir répondu avec une serviette autour de la taille. Rien ne justifie les propos du Dr Stonebanks dans cette vidéo.

[421] Il appert de cette vidéo que rien ne ferait reculer le Dr Stonebanks sur ses croyances et ne l'amènerait à adopter une attitude plus respectueuse et civilisée. Il a déformé le témoignage d'un témoin pour en tirer une soi-disant preuve de *systemic privilege*. Cette conclusion ne s'infère absolument pas du témoignage du Dr Gulliver.

[422] Je note également que, sans l'intervention de l'employeur pour arrêter le Dr Stonebanks sur sa lancée d'attaques, son intention déclarée était de poursuivre dans cette voie, laquelle s'inscrit dans la continuité du comportement qu'il a adopté durant le cours de son emploi.

Les facteurs atténuants

[423] Le syndicat invoque l'ancienneté et le dossier disciplinaire vierge du Dr Stonebanks à titre de facteurs atténuants. J'estime que ces deux facteurs, à eux seuls,

ne font pas le contrepoids face aux comportements qu'il a eus envers ses collègues et l'administration de l'Université. Cela est d'autant plus préoccupant, faut-il le rappeler, que le Dr Stonebanks n'exprime aucun remords pour les comportements qu'il a eus et n'en reconnaît aucunement le caractère répréhensible. Au contraire, le fait de se retrancher derrière la liberté académique pour expliquer son comportement et le fait de poursuivre sa vendetta après la fin de l'audience permet d'écarter ces facteurs. Ils n'atténuent aucunement les fautes commises.

[424] Le syndicat allègue aussi l'état de santé du Dr Stonebanks aux époques pertinentes. Il reproche d'ailleurs à M[e] Lacroix de ne pas l'avoir considéré dans son analyse et d'avoir insinué dans son témoignage que ses difficultés de santé découleraient de ses propres comportements. Or, ce n'est pas ce que je retiens de son témoignage. Bien qu'elle ait été au courant des problèmes de santé du Dr Stonebanks, celui-ci lui ayant mentionné dans un courriel être atteint d'un « *work related PTSD* » diagnostiqué en 2013 (selon lui imputable à l'administration) et d'avoir été en absence médicale en 2019, elle témoigne que dans le contexte où elle doit déterminer s'il a commis ou non du harcèlement, le fait que lui-même vive une situation difficile ou trouve la situation difficile ne changeait pas la qualification de ses comportements et le fait que par ceux-ci il a créé un environnement de travail toxique.

[425] Mon analyse de la preuve m'amène à conclure que, bien que le Dr Stonebanks ait produit un certificat daté du 30 octobre 2020, indiquant « Dépression majeure à harcèlement » avec comme début des symptômes l'été 2019, il n'en demeure pas moins qu'il a expressément déclaré qu'il n'avait pas cessé de travailler ni d'enseigner à l'automne 2020, malgré le dépôt de ce certificat médical auprès de son employeur. Il s'est toutefois absenté du travail pour une durée de quelques mois à compter de l'été 2019, jusqu'à l'automne 2019. À l'instar de M[e] Lacroix, cette preuve est insuffisante pour que je puisse tirer quelque conclusion que ce soit relativement aux comportements qu'il a adoptés.

[426] Enfin, je tiens à souligner que, même si j'en étais venue à la conclusion que l'employeur ne disposait pas de motifs suffisants pour congédier le Dr Stonebanks, je n'aurais pas pour autant ordonné sa réintégration. Compte tenu de son témoignage, lors duquel il a de nouveau justifié ses gestes et les menaces adressées après l'audience à des collègues venus relater la manière dont ils avaient subi ses accusations, la réintégration était exclue. La preuve administrée démontre que le lien de confiance entre le Dr Stonebanks et l'employeur est rompu de façon irréversible, tant du point de vue du Dr Stonebanks que de celui de l'employeur, d'ailleurs.

[427] En conclusion, j'estime qu'il n'y a pas de raison pour que j'intervienne pour modifier la sanction imposée par l'employeur. Elle ne m'apparaît pas injustifiée au regard des gestes posés par le Dr Stonebanks et surtout son incapacité à reconnaître ses torts et à vouloir s'amender.

La réclamation salariale de l'employeur

[428] En cours d'audience, l'employeur a annoncé un argument qu'il présenterait en plaidoirie, à savoir qu'il réclamerait le remboursement du salaire et des avantages versés au Dr Stonebanks depuis son congédiement, et ce, malgré l'article 8.07 de la convention collective qui prévoit que le professeur congédié conserve son salaire jusqu'à la décision de l'arbitre sur le bien-fondé de son grief.

[429] L'employeur soutient que le comportement du Dr Stonebanks, tant avant le congédiement que durant le déroulement du dossier, est à ce point abusif, vexatoire et contraire aux exigences de la bonne foi que le bénéfice de la protection salariale prévue à la clause 8.07 devrait lui être retiré. Forcer l'Université à maintenir le versement du salaire pendant plus de quatre ans pour sanctionner un comportement qui viole de manière fondamentale les règles de civilité et d'honnêteté constitue un détournement de la finalité de la convention collective. Il invoque l'article 100.12 qui octroie des pouvoirs de réparations à l'arbitre de grief, ce qui me donnerait le pouvoir, dans ces circonstances bien particulières, de rendre une telle ordonnance. L'arbitre possède la juridiction nécessaire pour ordonner des dommages-intérêts ou la restitution de sommes afin de réparer le préjudice financier causé à l'employeur par une contestation abusive.

[430] Pour le syndicat, c'est la réclamation de l'employeur qui est abusive et qui doit être rejetée. Elle revient à dire que le grief était abusif, ce qu'il n'est pas. Il réitère tous les arguments qu'il a fait valoir pour expliquer le caractère abusif de la décision de l'employeur, lequel, selon lui, justifiait le dépôt d'un grief. De plus, plaide-t-il, le droit du salarié congédié de recevoir son salaire jusqu'à la décision arbitrale est prévu à la convention collective légitimement négociée entre les parties. Ce que l'employeur demande à l'arbitre, c'est de modifier la convention collective, ce qu'il n'est pas habilité à faire. Il invoque également la tardiveté de la réclamation de l'employeur, dénonçant une manœuvre d'intimidation, considérant qu'elle a été annoncée juste avant le début de la preuve syndicale et incidemment, il réclame des dommages matériels, moraux ainsi que punitifs.

[431] Il me faut donc déterminer, en l'espèce, si le syndicat a abusé de ses droits en déposant le grief, avec comme conséquence de priver le Dr Stonebanks de l'application de l'article 8.07 de la convention collective. Voyons le libellé de cette clause :

> 8.07 Upon writing to the Member informing him/her of the motives for dismissal, the Corporation may, by written notice for stated cause, relieve the Member of some or all of his/her University duties until the Arbitration Board has made its decision. In the event that a tenured Member is suspended, full salary and other benefits shall continue throughout the period of such suspension from duties. In the event of the suspension of a Member on probation, salary and benefits may be continued at the discretion of the Corporation.

[432] D'emblée, je note que cette disposition est claire et ne souffre pas d'ambiguïté. Reste à examiner le grief du syndicat sous l'angle des exigences de la bonne foi. Autrement dit, pour faire droit à la réclamation de l'employeur, il me faudrait d'abord

conclure à la mauvaise foi du syndicat en déposant son grief à l'encontre du congédiement.

[433] La Cour d'appel, dans l'arrêt *Viel*[42], sous la plume de l'honorable juge André Rochon, pose les balises de la théorie de l'abus de droit. De ses enseignements, l'on retient qu'une distinction doit être faite entre l'abus sur le fond et l'abus du droit d'ester en justice :

> 74. Avant d'examiner plus avant cette question, il importe de distinguer et de définir l'abus de droit sur le fond du litige (l'abus sur le fond) de l'abus du droit d'ester en justice. L'abus sur le fond intervient avant que ne débutent les procédures judiciaires. L'abus sur le fond se produit au moment de la faute contractuelle ou extracontractuelle. Il a pour effet de qualifier cette faute. La partie abuse de son droit par une conduite répréhensible, outrageante, abusive, de mauvaise foi. Au moment où l'abus sur le fond se cristallise, il n'y a aucune procédure judiciaire d'entreprise. C'est précisément cet abus sur le fond qui incitera la partie adverse à s'adresser aux tribunaux pour obtenir la sanction d'un droit ou une juste réparation.
>
> 75. À l'opposé, l'abus du droit d'ester en justice est une faute commise à l'occasion d'un recours judiciaire. C'est le cas où la contestation judiciaire est, au départ, de mauvaise foi, soit en demande ou en défense. Ce sera encore le cas lorsqu'une partie de mauvaise foi, multiplie les procédures, poursuit inutilement et abusivement un débat judiciaire. Ce ne sont que des exemples. À l'aide d'hypothèse, Baudouin et Deslauriers cernent la nature de l'abus du droit d'ester en justice :
>
> > Fondement - La première hypothèse est celle où l'agent, de mauvaise foi, et conscient du fait qu'il n'a aucun droit à faire valoir, se sert de la justice comme s'il possédait véritablement un tel droit. Il n'agit pas alors dans le cadre de l'exercice ou de la défense de son droit, mais totalement en dehors de celui-ci. Une faute peut également être reprochée à l'agent qui, dans l'exercice d'un droit apparent, utilise les mécanismes judiciaires ou procéduraux sans cause raisonnable ou probable, sans motif valable, même de bonne foi. Tel est le cas de celui qui fait arrêter une personne sur de simples soupçons qu'une enquête rapide aurait suffi à dissiper. La mauvaise foi (c'est-à-dire l'intention de nuire) ou la témérité (c'est-à-dire l'absence de cause raisonnable et probable) restent donc les bases de l'abus de droit dans ce domaine. Contrairement à l'observation faite à propos du droit de propriété, il paraît difficile, sinon impossible, de concevoir un abus du droit au recours judiciaire dont le fondement ne serait pas une faute civile, mais le seul exercice antisocial du droit. Il ne saurait, en effet, y avoir abus lorsque, de bonne foi, et en ayant cause raisonnable et probable, un individu cause préjudice à autrui en recourant à la justice pour faire valoir ses droits. Ainsi, selon nous, celui qui utilise les recours que la loi met à sa disposition, dans un but strictement et exclusivement égoïste, mais de bonne foi et non témérairement, ne peut être tenu responsable des conséquences fâcheuses de son acte pour son adversaire.(38) J'estime que cette preuve n'a pas été faite.

---

42 *Viel* c. *Les Entreprises immobilières du Terroir ltée* (2002 CanLII 41132 (QC CA), R.J.Q. 1262.

[Mes soulignements]

[434] L'employeur invoque au soutien de son argument une décision de la Cour supérieure[43] infirmant une sentence arbitrale n'ayant pas accueilli la réclamation monétaire de l'employeur pour abus de droit sur le fond.

[435] Dans cette affaire, le syndicat contestait une clause prévoyant une réduction progressive du salaire des professeurs retraités réengagés à partir de 71 ans. L'arbitre Francine Lamy a accueilli le grief, jugeant la clause discriminatoire au regard des articles 10 et 19 de la Charte. Malgré ses conclusions sévères quant à la mauvaise foi du syndicat (qu'elle a qualifié de manœuvre déloyale et de conduite malicieuse, entraînant une condamnation exceptionnelle aux honoraires extrajudiciaires), elle a rejeté le grief reconventionnel de l'employeur réclamant le remboursement des salaires versés. Elle a retenu que l'obligation de salaire égal incombe à l'employeur, qu'aucun lien de causalité direct ne reliait la faute syndicale à la perte financière, et qu'un remboursement ferait indirectement supporter aux salariés leur propre rémunération par leurs cotisations syndicales.

[436] La Cour supérieure a infirmé la sentence arbitrale sur le grief patronal, qualifiant de déraisonnable la conclusion de l'arbitre écartant le lien de causalité direct entre la perte financière subie par l'employeur et le comportement du syndicat.

[437] En l'occurrence, j'estime ne pas avoir de preuve démontrant la mauvaise foi du syndicat, lequel est le titulaire du grief. À la lumière des arguments qu'il a fait valoir, qui étaient somme toute sérieux, il n'y a pas lieu de conclure à une utilisation abusive du recours à l'arbitrage. De plus, comme il le rappelle dans sa plaidoirie, il ne faut pas ignorer le fait que le syndicat a des obligations de juste représentation vis-à-vis du salarié, au risque de commettre lui-même un abus de droit à son endroit.

[438] Comme le rappelait l'arbitre Maureen Flynn dans une sentence arbitrale[44], ces obligations envers le salarié sont encore plus évidentes lorsqu'il s'agit d'un congédiement, considérant qu'il s'agit de la peine capitale. Dans ces cas, fait-elle remarquer : « *le syndicat peut faire preuve de prudence et dès lors qu'un argument valable pouvant remettre en cause le congédiement peut être plaidé, il m'apparaît normal, voire même légitime, pour un syndicat de défendre pour certains « l'indéfendable », ne serait-ce que pour obtenir une substitution du congédiement par une suspension, même si elle doit être d'une longue durée* ».

La réclamation en dommages du syndicat

[439] Quant à l'argument du syndicat revendiquant des dommages pour abus de droit en raison de la réclamation de l'employeur, je ne peux davantage y faire droit, essentiellement pour les mêmes motifs : je n'ai pas de preuve de la mauvaise foi de ce

---

43 *Université du Québec à Montréal* c. *Lamy*, 2023 QCCS 629, AZ-51919937.

44 *Syndicat régional des salariées des caisses Desjardins des Hautes Laurentides (CSN)* et *Caisse Desjardins Mont-Laurier (Sylvie Goulet)*, 2017 QCTA 101, AZ-51368539, par. 156.

dernier. La mauvaise foi ne se présume pas et des arguments en droit lorsqu'ils ne sont pas dénués de tout fondement ne peuvent être qualifiés d'abus de droit.

[440] Le syndicat soutient que le fait que l'employeur n'ait soulevé cet argument qu'après la clôture de sa preuve, et non auparavant, témoignerait de sa mauvaise foi. L'employeur soutient qu'une réclamation en restitution de salaire pour abus de droit ou mauvaise foi n'exige pas l'introduction d'un grief patronal distinct dès que le grief est déposé. Je suis d'accord avec cette affirmation. Une telle réclamation peut être présentée sous forme de demande reconventionnelle ou de moyen de défense à l'encontre du grief de congédiement et qu'elle peut être formulée par avis écrit avant les plaidoiries finales pour que l'arbitre en traite au fond.

[441] Lorsque l'employeur a annoncé ce moyen en octobre 2025, c'était effectivement immédiatement après avoir clos sa preuve et juste avant le début de la preuve syndicale. Comme l'a mentionné le procureur patronal, il agissait ainsi par courtoisie pour permettre au syndicat de préparer sa défense à l'argument et afin de ne pas créer un effet de surprise lors des plaidoiries. Dans sa lettre adressée au procureur syndical, le procureur patronal écrit ceci :

> Cher confrère,
>
> Tel que vous le savez, nous représentons les intérêts de l'Université Bishop (l'« Université ») dans le cadre du dossier mentionné en rubrique relatif au congédiement de Monsieur Christopher Stonebanks (« M. Stonebanks »).
>
> Conformément à la Convention collective, durant l'instance, l'Université continue de verser à M. Stonebanks son plein salaire ainsi que ses avantages sociaux, et ce, jusqu'à une décision du tribunal d'arbitrage.
>
> Compte tenu de toutes les circonstances de la présente affaire, il est manifeste que l'Université subit un préjudice important découlant de l'obligation de verser à M. Stonebanks sa pleine rémunération alors qu'elle était justifiée de procéder à son congédiement. Ce préjudice est d'autant plus grand que les audiences dans le présent dossier se prolongent dans le temps. Finalement, il est également clair que la conduite de M. Stonebanks dans le dossier viole les obligations prévues aux articles 6 et 7 du Code civil du Québec.
>
> Soyez donc avisé que, dans l'éventualité où le tribunal d'arbitrage conclut que le congédiement est bien fondé, l'Université entend demander à l'arbitre, conformément à l'article 100.12 g), de condamner M. Stonebanks à rembourser à l'Université l'équivalent du salaire et des autres avantages qui lui ont été versés entre la date de son congédiement et la date de la décision finale.
>
> La présente vous est transmise sous réserve de tous les autres droits et recours de l'Université.

[442] Je souligne que cette pratique est maintenant courante en arbitrage de griefs où la collaboration est de mise entre procureurs et où les effets de surprise ou encore les embuscades n'ont plus leur place. Ainsi, je ne peux qualifier cette façon de faire de mauvaise foi. Bien qu'il s'agisse d'un argument qui est rarement invoqué, il n'en demeure pas moins que l'on ne peut pour autant en conclure que ce moyen de droit n'offrait aucune

véritable chance de succès ou qu'il était purement téméraire. Cette lettre du procureur patronal fait voir qu'il s'agit d'un argument mûrement réfléchi et auquel il attachait une valeur certaine. Je n'y vois pas une intention de nuire ou de la témérité, mais plutôt celle de faire valoir un point de droit dans des circonstances bien particulières, comme la présente sentence arbitrale en fait état.

[443] En conclusion, je rejette la demande de l'employeur en réclamation salariale ainsi que celle du syndicat en dommages.

La sanction imposée à Mme Bennett était-elle justifiée? (2021-11-01)

[444] La réprimande écrite remise à Mme Bennett fait suite au rapport Lacroix et lui reproche essentiellement deux comportements. Le premier : d'avoir tenu envers une collègue de la SoE, la Dr Lau, des accusations graves et non fondées, notamment en affirmant qu'elle aurait « brisé sa famille » et qu'elle serait demeurée silencieuse face à des actes de discrimination et de racisme allégués. Le second : elle aurait menacé de formuler des commentaires dénigrants à l'endroit de la doyenne Haigh auprès de l'Université Acadia, à la suite de l'annonce de son départ de la SoE.

[445] Je reproduis les extraits de la lettre qui lui a été remise :

> The investigation conducted by Latitude Management, an independent and impartial investigation firm, revealed that you:
>
> - falsely accused another member in the School of Education of having split up your family and of staying silent while discrimination and racism toward you were happening;
> - threatened to make disparaging comments about a former Dean of the School of Education following the announcement of her departure.
>
> While your conduct lacks the repetition element to conclude that it constitutes psychological harassment, the conduct that you have deliberately chosen to engage in remains unacceptable in the workplace. As an employer, we have a legal obligation to provide a healthy work environment for our employees. The incivility you have demonstrated cannot be accepted. Your behaviour is all the more worrying considering, among other things, that you never apologized for your behaviour and in fact, never even recognized any wrongdoing.
>
> Il light of the above, we have decided to give you a written reprimand to make it clear to you that the University will not tolerate this type of behaviour in the future.

[446] Ces manquements sont prouvés, le premier est contenu dans un message texte et le second dans un courriel.

Les représentations des parties

[447] Le syndicat conteste la sévérité de cette sanction imposée à Mme Bennett pour deux raisons. Premièrement, il plaide que le message texte envoyé à la Dre Lau a été transmis alors que Mme Bennett n'occupait aucune charge de cours pour l'Université, bref qu'elle n'avait pas de lien d'emploi. Ceci empêcherait l'employeur de sévir à son

encontre. Deuxièmement, il soutient qu'elle ne fait pas de réelles menaces d'écrire à l'Université Acadia, dans son courriel envoyé à la Dre Haigh.

[448] L'employeur plaide qu'à la lumière de la preuve, les comportements auxquels s'est livrée Mme Bennett constituent de l'incivilité à l'égard d'une collègue et d'une supérieure. De plus, Mme Bennett n'a démontré aucun remords ou regrets.

[449] Je partage l'avis du syndicat en ce qui a trait au texto envoyé à Dr Lau alors que Mme Bennett n'avait pas de lien d'emploi avec l'Université. Mme Bennett n'assumait aucune charge de cours au moment où elle écrit à la Dre Lau. Même si ses propos sont condamnables, ils ne pouvaient, à mon avis, faire l'objet d'une mesure disciplinaire, dans les circonstances. J'estime que l'employeur ne pouvait sévir pour des propos tenus à la Dre Lau, considérant qu'elle n'avait plus aucun lien d'emploi avec l'Université.

[450] Par contre, les propos qu'elle tient à la Dre Haigh sont répréhensibles en ce qu'ils sont inappropriés, qu'ils constituent des menaces à peine voilées de nuire à sa réputation. De plus, ils sont dénués de civilité et ils sont adressés à sa supérieure. Le courriel de Mme Bennett fait suite à l'annonce par le principal du départ de la doyenne Haigh de l'Université et de sa nomination comme doyenne des affaires professionnelles à l'Université Acadia. Mme Bennett envoie un courriel à la Dre Haigh, copie au Principal Goldbloom pour lui dire qu'elle ne retirerait pas sa plainte en harcèlement à son endroit et ajoute que « *Acadia must be aware of who they have selected* ». Même si, comme le plaide le syndicat, il ne s'agit pas de menaces directes, celles-ci sont sous-entendues.

[451] Il n'y a pas lieu que j'intervienne pour annuler cette sanction ou pour l'amoindrir. La réprimande écrite est la mesure disciplinaire la moins sévère pouvant être imposée en vertu de la convention collective[45]. J'applique ainsi les principes de droit relatifs à la compétence arbitrale et à la gradation des sanctions exposés précédemment en lien avec le congédiement du Dr Stonebanks [46].

La conclusion

[452] Maintenir la décision d'un employeur de congédier un salarié n'est jamais chose facile pour un arbitre. Cependant, en l'occurrence, au vu de la preuve entendue, mon analyse de la situation m'amène à conclure qu'il n'y a pas lieu que j'intervienne.

[453] De plus, je suis convaincue qu'une sanction moindre n'aurait pas pour effet d'amener le Dr Stonebanks à amender son comportement. La preuve présentée, notamment son témoignage et son insistance pour justifier tous et chacun des courriels qu'il a écrits et même en remettre, en plus du fait qu'il a continué d'agir de la même manière après le congédiement, le démontre. Vu l'importance de son rôle comme professeur, la sanction n'est pas déraisonnable.

[454] Je tiens toutefois à préciser que rien dans la preuve n'a permis d'établir qu'il n'est pas un bon professeur et aucune de ses compétences d'enseignant n'a été remise en question dans le cadre de l'arbitrage. Au contraire les nombreux prix et distinctions au

---

45 Art. 10.1 a), convention collective applicable aux contractuels.
46 Par. 137 à 142 de la présente sentence arbitrale.

mérite qu'il a reçus pour son enseignement tendent à démontrer qu'il est un excellent pédagogue. On l'aura compris, ces compétences ne sont aucunement en cause dans la présente sentence arbitrale.

LE DISPOSITIF

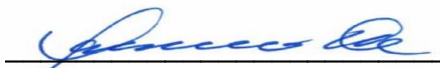
[455] Par ces motifs, le Tribunal rend la décision suivante :

REJETTE les griefs du syndicat déposés au nom du Dr Stonebanks le 22 avril 2021 et le 30 novembre 2021;

REJETTE les griefs du syndicat déposés au nom de Mme Bennett le 4 juin 2021 et le 1er novembre 2021;

REJETTE la réclamation salariale de l'employeur;

REJETTE la réclamation en dommages du syndicat.



Me Nathalie Massicotte, Arbitre
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat :	Me Gabriel Hébert-Tétrault Me Andréanne Thibault Me Asma Medjedoub Hébert Thibault Avocats S.E.N.C. Me Immanuel Lanzaderas, CAUT
Pour l'employeur :	Me Stéphane Fillion Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L, s.r.l. Me Marie-Josée Dufour, Bishop's University
Dates d'audience :	5 décembre 2022, 19 janvier, 5 avril, 8, 28 juin, 3 juillet, 6, 7, 8, 20 septembre, 8 et 14 décembre 2023, 11, 25 janvier, 5 juin, 28, 29 août, 20, 21, 22 novembre, 9 décembre 2024, 8, 9, 16 avril, 1er, 30 mai, 28, 29 août, 21, 22, 23, 29, 30 octobre, 11, 12, 13, 19, 20 novembre, 1er, 2 et 18 décembre 2025, 11 et 12 février 2026.
Date du délibéré :	27 mars 2026[47]

[47] Le Tribunal a obtenu le consentement des parties pour prolonger le délai du délibéré et ce, conformément à l'article 101.5 du *Code du travail*.