

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-06-001278-239

DATE : 9 décembre 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE DONALD BISSON J.C.S. (JB4644)

D.G., A.L. et L.S.
Demandeurs

c.
CONCORDIA UNIVERSITY
CONCORDIA STUDENT UNION
Défenderesses

JUGEMENT

(Sur demande en irrecevabilité (moyen déclinatoire) (art. 167 Cpc))

Table des matières

1. Introduction : contexte, question en litige, les allégations de la demande et les faits non contestés.....	2
2. Analyse et discussion.....	7
2.1 Le droit applicable.....	7
2.2 Application du droit.....	10
2.2.1 L'Université Concordia.....	10
2.2.1.1 Le cas du demandeur L.S.	10
2.2.1.2 Les autres employés syndiqués	13
2.2.1.3 Les employés non-syndiqués	15
2.2.1.4 Conclusion.....	17
2.2.2 CSU	18

2.2.2.1	Le cas du demandeur L.S. et des autres employés syndiqués.....	18
2.2.2.2	Les employés non-syndiqués.....	21
2.2.2.3	Conclusion.....	21
3.	La suite du dossier.....	21
	POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :.....	22

1. INTRODUCTION : CONTEXTE, QUESTION EN LITIGE, LES ALLÉGATIONS DE LA DEMANDE ET LES FAITS NON CONTESTÉS

[1] Dans le cadre d'une action collective qui est au stade de l'autorisation, la défenderesse Concordia University (« Université Concordia ») demande de façon préliminaire le rejet pour absence de compétence d'une portion de la demande d'autorisation d'exercer une action collective visant le demandeur L.S. et les membres du corps professoral et du personnel juifs actuellement et anciennement employés à l'Université Concordia. Selon l'Université Concordia, cette portion du recours des demandeurs ne relève pas de la compétence de la Cour supérieure, mais plutôt de la compétence exclusive de l'arbitre de grief prévue aux termes des conventions collectives applicables et du *Code du travail*¹ pour les employés syndiqués, et de la compétence de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») pour les employés de Concordia n'étant pas assujettis à une convention collective.

[2] La demande en irrecevabilité intitulée *Application By Concordia University For Declinatory Exception* est présentée en vertu de l'article 167 du Code de procédure civile (« Cpc »).

[3] Pour sa part, selon la défenderesse Concordia Student Union (« CSU »), l'irrecevabilité quant à l'Université Concordia s'applique également à elle, sans qu'elle n'ait à déposer une autre demande similaire. CSU fait donc une demande verbale en irrecevabilité.

[4] Les demandeurs contestent les positions de l'Université Concordia et de CSU.

[5] Puisque le Tribunal a décidé que la demande en irrecevabilité soit décidée sur la base de représentations écrites sans audition en Cour, le Tribunal a ordonné que chaque partie dépose formellement au dossier de la Cour un plan d'argumentation, afin d'assurer la publicité des débats. Chaque partie l'a fait.

[6] Rappelons que, le 16 novembre 2023, les demandeurs D.G., A.L. et L.S. ont déposé une Demande d'autorisation d'exercer une action collective (la « Demande d'autorisation ») à l'encontre des défenderesses CSU et l'Université Concordia. Les demandeurs cherchent à représenter le groupe de personnes suivantes :

- a) Tous les étudiants juifs actuellement inscrits à l'Université Concordia;

¹ RLRQ, c. C-27.

- b) Tous les étudiants juifs qui ont fréquenté l'Université Concordia au cours des trois dernières années, mais qui ne sont plus étudiants à l'Université Concordia;
- c) Tous les membres du corps professoral et du personnel juifs actuellement employés à l'Université Concordia;
- d) Tous les membres juifs du corps professoral et du personnel qui ont été employés par l'Université Concordia au cours des trois dernières années, mais qui ne sont plus membres du corps professoral et du personnel de l'Université Concordia.

[7] Les demandeurs prétendent que les défenderesses ont fait preuve de négligence à l'égard des incidents antisémites qui se seraient produits dans les locaux de l'Université Concordia. Par conséquent, les demandeurs réclament au nom des membres du groupe proposé un montant de 10 000 000 \$ (plus les intérêts), à titre de dommages-intérêts compensatoires et de 5 000 000 \$ (plus les intérêts) à parfaire, à titre de dommages punitifs.

[8] Selon les demandeurs, les défenderesses ont été fautives et ont omis de poser les gestes suivants² :

- a) Enquêter sur les incidents d'antisémitisme visant des étudiants juifs dans les locaux de Concordia;
- b) Fournir à l'administration une formation sur la gestion et le signalement des agressions verbales, du harcèlement et/ou de l'intimidation dans les locaux de Concordia;
- c) Superviser, contrôler et donner des orientations et des lignes directrices aux professeurs, au personnel et à l'administration afin d'assurer un environnement serein propice à l'apprentissage;
- d) Fournir aux étudiants de Concordia des ressources et une formation adéquate sur la question de l'antisémitisme, des voies de fait, de l'intimidation et des politiques de tolérance zéro;
- e) Documenter, discipliner ou sanctionner adéquatement les étudiants et les organisations étudiantes impliqués dans l'antisémitisme, les agressions, le harcèlement et/ou l'intimidation dans les locaux de Concordia;
- f) Prendre les mesures appropriées pour enquêter adéquatement sur les activités des étudiants impliqués dès qu'ils ont pris connaissance de l'antisémitisme, des agressions, du harcèlement et/ou de l'intimidation dans les locaux de Concordia, le tout en temps opportun;
- g) Prendre les mesures appropriées pour dénoncer et rejeter les mouvements antisémites à Concordia, y compris, mais sans s'y limiter, le mouvement « Boycott, Divestment and Sanctions »;

² Par. 63 de la Demande d'autorisation.

- h) Prendre les mesures appropriées pour sanctionner les étudiants et les groupes d'étudiants qui ne soutiennent pas les mouvements antisémites à Concordia, y compris, mais sans s'y limiter, le mouvement « Boycott, Divestment and Sanctions »;
- i) Identifier, conseiller et aider les étudiants juifs dès qu'elles ont eu connaissance du harcèlement, des agressions, de l'intimidation et/ou du racisme que ces étudiants ont subis dans les locaux de Concordia;
- j) Prendre les mesures appropriées pour lutter contre le comportement et la rhétorique antisémites dans les locaux de Concordia en utilisant en temps opportun leurs propres politiques, règlements et directives internes;
- k) Prendre les mesures appropriées pour mettre fin à son entente avec les groupes d'étudiants pour violation des politiques, règlements et directives internes relatifs à la diffusion de propagande haineuse et de discours haineux;
- l) L'incapacité même à condamner ces actes perpétrés contre ses propres étudiants par un autre groupe.

[9] Les questions identiques, similaires et connexes proposées par les demandeurs sont les suivantes³ :

- a) Les défenderesses ont-elles une obligation de diligence envers les membres du groupe d'enquêter quant aux étudiants, aux organisations étudiantes, aux professeurs et/ou membre du personnel pour toute inconduite antisémite sur les campus de l'Université Concordia? Ont-elles l'obligation de répondre de ces étudiants, aux organisations étudiantes, aux professeurs et/ou membre du personnel pour ces gestes et/ou de les sanctionner?
- b) Les défenderesses ont-elles manqué à leur obligation contractuelle en vertu de l'article 16 de la *Loi sur la protection du consommateur*⁴?
- c) Si la réponse à la question commune a) est affirmative, les défenderesses ont-elles omis de respecter leur devoir de diligence envers les membres du groupe?
- d) Les défenderesses ont-elles violé les droits des membres et/ou interféré avec les droits des membres du groupe prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵?
- e) Si la réponse aux questions communes (a), (b), (c) et (d) est affirmative, l'échec des défenderesses à cet égard a-t-il causé des incidents antisémites à l'Université et/ou y a-t-il contribué?
- f) Si la réponse à la question commune e) est affirmative, cette ingérence était-elle intentionnelle, illégale, téméraire et/ou arbitraire de manière à justifier des dommages punitifs?

³ Par. 106 de la Demande d'autorisation.

⁴ RLRQ, c. P-40.1.

⁵ RLRQ, c. C-12.

- g) Les membres du groupe ont-ils subi un préjudice en raison des actions et/ou des omissions des défenderesses?
- h) Les défenderesses sont-elles tenues de payer des dommages ou des indemnités aux membres du groupe?
- i) Dans l'affirmative, quels types de dommages sont subis de façon commune par les membres du groupe?

[10] Les demandeurs D.G. et A.L.⁶ sont ou ont été étudiants à l'Université Concordia et le demandeur L.S.⁷ est actuellement professeur à l'Université Concordia.

[11] De façon détaillée, le demandeur L.S. réclame les dommages suivants, pour lui-même et pour les membres du sous-groupe des professeurs et employés juifs, selon les paragraphes 95 à 97 de la Demande d'autorisation :

- a) Dommages psychologiques significatifs suivants :
 - Cauchemars récurrents;
 - *Flashbacks*;
 - Peur des espaces ouverts;
 - Peur des foules;
 - Peur d'être sur les campus de Concordia;
 - Peur de s'identifier comme juif;
 - Peur d'exprimer leur religion;
 - Peur d'assister aux cours;
 - Peur de s'exprimer pendant les cours.
- b) Pour la négligence et les fautes des défenderesses:
 - La douleur la souffrance et la perte de jouissance de la vie à la suite des incidents;
 - Les dépenses importantes engagées pour des conseils psychologiques, un traitement psychologique et d'autres dépenses spéciales à être précisées avant le procès;
 - Des dommages-intérêts pour la perte d'un avantage concurrentiel à la suite d'attaques continues et persistantes de la part de groupes d'étudiants longtemps après l'obtention de leur diplôme de certains membres du groupe; et

⁶ Par. 5 et 6 de la Demande d'autorisation.

⁷ Par. 7 de la Demande d'autorisation.

- Des dommages-intérêts pour la perte d'un avantage concurrentiel en raison de l'impact que la discrimination, le harcèlement et l'intimidation subis par les membres du groupe ont eu sur leur rendement scolaire.

[12] La demande en irrecevabilité est accompagnée d'une déclaration assermentée de Me Elisabeth Neelin du 9 avril 2025 et des pièces CU-3 à CU-16. Le Tribunal souligne que, puisque la compétence *ratione materiae* de la Cour supérieure est en jeu, cette preuve peut être déposée de plein droit à l'étape de l'autorisation d'exercer une action collective, sans nécessité d'obtenir la permission préalable du Tribunal en vertu de l'article 574 Cpc. La Pièce CU-16 est une déclaration sous serment du 4 avril 2025 de Caroline Willsher, vice-présidente des ressources humaines de l'Université Concordia.

[13] Selon la preuve, on sait que l'Université Concordia et les syndicats des divers corps d'emploi ont conclu plusieurs conventions collectives. Cette preuve n'est pas contredite.

[14] Quant au demandeur L.S., même si on ne connaît pas les dates de son emploi, il est professeur et il n'est pas contesté qu'il est donc visé par la séquence des conventions collectives prenant effet du 31 mai 2018 au 31 mai 2021, et ayant ensuite été étendue pour la période du 31 mai 2021 au 31 mai 2023 (Pièce CU-3 en liasse), et suivie d'une nouvelle convention collective prenant effet du 31 mai 2023 au 31 mai 2026 (Pièce CU-4). Le syndicat des professeurs est l'Association des professeurs de l'Université Concordia (en anglais le *Concordia University Faculty Association*).

[15] Les autres corps d'emploi suivants, représentés par leur syndicat respectif, ont conclu les conventions collectives suivantes, applicables à diverses périodes entre le 1^{er} juin 2015 et le 6 septembre 2026 :

- a) *The Association of Concordia University Management and Administrative Employee*, dont la convention collective applicable est la Pièce CU-5;
- b) *The Concordia Association of Research Employees*, dont la convention collective applicable est la Pièce CU-6;
- c) *The Concordia University Library Employees Union (CSN)*, dont la convention collective applicable est la Pièce CU-7;
- d) *The Concordia University Professional Employees' Union*, dont la convention collective applicable est la Pièce CU-8;
- e) *The Concordia University Support Staff Union (CSN)*, dont la convention collective applicable est la Pièce CU-9;
- f) *The Concordia University Union of Support Staff-Technical Sector (CSN)*, dont la convention collective applicable est la Pièce CU-10;
- g) *The United Steelworkers Union, Local 9599*, dont la convention collective applicable est la Pièce CU-11;

- h) *The Syndicat* des travailleuses et travailleurs des métiers de l'Université Concordia - CSN, dont la convention collective applicable est la CU-12;
- i) *The Concordia University Continuing Education Part-Time Faculty Union* (CSN), dont la convention collective applicable est la Pièce CU-13;
- j) *The CUPFA Concordia University Part Time Faculty Association*, dont la convention collective applicable est la Pièce CU-14; et
- k) *The Public Service Alliance of Canada/TRAC Union* (maintenant *Concordia Research and Education Worker's Union (CREW - CSN)*, dont la convention collective applicable est la Pièce CU-15.

[16] Il y a aussi d'autres employés de l'Université Concordia qui ne sont pas syndiqués, tels les employés contractuels, les employés occasionnels et certains employés travaillant dans le domaine de la recherche. Les employés non-syndiqués représentent environ 25 % des employés qui travaillent à l'Université Concordia.

2. ANALYSE ET DISCUSSION

[17] Débutons par le droit applicable, sur lequel tous s'entendent.

2.1 Le droit applicable

[18] Conformément à l'article 33 Cpc, la Cour supérieure a compétence en matière d'action collective :

33. La Cour supérieure est le tribunal de droit commun. Elle a compétence en première instance pour entendre toute demande que la loi n'attribue pas formellement et exclusivement à une autre juridiction ou à un organisme juridictionnel.

Elle est seule compétente pour entendre les actions collectives et les demandes d'injonction.

[19] L'article 167 Cpc prévoit ceci :

167. Une partie peut, si la demande est introduite devant un tribunal autre que celui qui aurait eu compétence pour l'entendre, demander le renvoi au tribunal compétent ou, à défaut, le rejet de la demande.

L'absence de compétence d'attribution peut être soulevée à tout moment de l'instance et peut même être déclarée d'office par le tribunal qui décide alors des frais de justice selon les circonstances.

[20] Dans l'arrêt récent *Air Canada c. Davies*⁸, la Cour d'appel reprend ainsi une série de ses arrêts antérieurs et d'arrêts de la Cour suprême du Canada quant à l'état du droit applicable en matière de compétence de la Cour supérieure en matière d'action collective versus un arbitre de griefs :

⁸ 2025 QCCA 1344, par 46 à 55 et autorités citées.

- 1) La compétence de la Cour supérieure en matière d'action collective ne peut servir à écarter une compétence exclusive attribuée à une autre juridiction ou à un organisme juridictionnel. L'action collective est un véhicule procédural qui ne modifie pas les règles de droit relatives à la compétence *ratione materiae* des tribunaux;
- 2) Les tribunaux judiciaires ne sont pas compétents pour connaître d'un litige qui, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution d'une convention collective et à l'égard duquel l'arbitre de griefs a le pouvoir d'accorder une réparation adéquate. Un tel litige relève de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs;
- 3) L'absence de compétence d'attribution matérielle (*ratione materiae*) peut être soulevée comme moyen préliminaire à l'étape de l'autorisation d'exercer une action collective, le Tribunal pouvant même la soulever d'office, s'agissant d'une question d'ordre public. Le juge de la Cour supérieure statue sur sa compétence en tenant pour avérés les faits allégués dans la demande d'autorisation d'exercer une action collective;
- 4) La compétence s'apprécie à l'égard des parties, de l'objet du litige et des réparations demandées;
- 5) Pour trancher un moyen déclinatoire *ratione materiae*, il ne faut pas s'arrêter à la qualification de la demande par une partie, laquelle peut donner superficiellement l'apparence qu'il s'agit d'un recours au sujet duquel le tribunal a compétence. Il s'agit plutôt de cerner **la nature essentielle du litige ou l'essence du litige**, en se fondant sur une appréciation réaliste du résultat concret visé par le demandeur. À cette fin, il peut être nécessaire d'anticiper également les moyens de défense les plus évidents;
- 6) Afin de déterminer si le litige relève de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs, on doit suivre une démarche en deux temps :
 - La première étape est l'examen des dispositions législatives pertinentes et celles de la convention collective, particulièrement celles ayant trait à la compétence;
 - La seconde étape nécessite d'examiner non pas la qualification juridique du litige telle que présentée dans la procédure introductive d'instance, mais bien le contexte de ce litige, en tenant les faits allégués pour avérés. Pour ce faire, il faut se garder de dénaturer la théorie de la cause de la partie demanderesse;
- 7) Suivant ce modèle, la tâche qui consiste pour le juge à déterminer le tribunal approprié pour les procédures dépend de la question de savoir si le litige ou le différend qui oppose les parties résulte de la convention collective. Deux aspects doivent être considérés : le litige et le champ d'application de la convention collective;
- 8) Dans son examen du litige, le juge de la Cour supérieure doit tenter de définir l'essence. Le fait que les parties en cause sont l'employeur et un employé peut ne pas être déterminant. De même, l'endroit où le comportement qui donne naissance

au litige prend place peut ne pas être concluant; les événements qui découlent de la convention collective peuvent survenir à l'extérieur du lieu de travail, tout autant que tout ce qui survient sur le lieu de travail ne résulte pas nécessairement de la convention collective. Il arrive parfois que le moment où la demande est faite revête de l'importance. Dans la plupart des cas, la nature du litige sera évidente; celui-ci porte ou non sur la convention collective. Il arrive toutefois que ce soit moins clair. Il s'agit, dans chaque cas, de savoir si le litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective;

9) Comme la nature du litige et le champ d'application de la convention collective varient d'un cas à l'autre, on ne peut établir une catégorie de cas qui relèveront de la compétence exclusive de l'arbitre. Toutefois, une revue des décisions rendues ces dernières années permet de constater que les demandes suivantes ont été classées parmi celles à l'égard desquelles les tribunaux n'avaient pas compétence : congédiement injustifié, mauvaise foi de la part du syndicat, congédiement déguisé et préjudice à la réputation;

10) Ce modèle ne ferme pas la porte à toutes les actions en justice mettant en cause l'employeur et l'employé. Seuls les litiges qui résultent expressément ou implicitement de la convention collective échappent aux tribunaux. En outre, les tribunaux possèdent une compétence résiduelle fondée sur leurs pouvoirs particuliers;

11) Il convient ensuite, lorsque cela est pertinent, de vérifier si le contexte factuel retenu entre dans le champ d'application de la convention collective. Pour ce faire, il y a lieu de déterminer si la convention collective vise explicitement ou implicitement les faits en litige. Si l'essence du litige découle expressément ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective, l'arbitre a compétence exclusive pour statuer sur le litige;

12) Il n'est pas nécessaire que la convention collective prévoie l'objet du litige de façon explicite. Les tribunaux ont clairement adopté une position libérale, favorable à la reconnaissance à l'arbitre de griefs d'une compétence exclusive étendue sur les questions relatives aux conditions de travail, pour autant que celles-ci puissent se rattacher expressément ou implicitement à la convention collective.

[21] Finalement, il faut ajouter que l'exception déclinatoire à l'étape de l'autorisation d'exercer une action collective doit être reliée au cas personnel de la partie demanderesse ou d'un groupe dont fait partie la partie demanderesse⁹. En effet, avant l'autorisation, l'action n'existe pas sur une base collective et concerne uniquement la partie demanderesse et la partie défenderesse¹⁰.

[22] Le Tribunal applique maintenant ces principes.

⁹ *Electronic Arts inc. c. Bourgeois*, 2024 QCCA 284, par. 12.

¹⁰ *Idem*, par. 11 et autorités citées.

2.2 Application du droit

[23] Le Tribunal s'attarde en premier lieu au cas de l'Université Concordia, pour ensuite étudier celui de CSU.

2.2.1 L'Université Concordia

[24] Le Tribunal débute par le cas du demandeur L.S., qui est un professeur syndiqué.

2.2.1.1 Le cas du demandeur L.S.

[25] Le demandeur est un professeur syndiqué, régi par les conventions collectives Pièces CU-3 en liasse et CU-4.

[26] Puisqu'il y a une convention collective, l'article 100 du *Code du travail* prévoit que « tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective » et la définition de grief prévue à l'article 1f) vise « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ». L'article 100 soumet obligatoirement les conflits relatifs à l'interprétation et à l'application des conventions collectives à la procédure d'arbitrage de griefs¹¹.

[27] Il faut donc décider si le recours que veut exercer le demandeur L.S. dans la Demande d'autorisation relève ou non de la convention collective. Si oui, alors la Cour supérieure n'a pas compétence. Pour ce faire, il faut cerner la nature essentielle du litige ou l'essence du litige.

[28] Voici les arguments des demandeurs au soutien de la compétence de la Cour supérieure :

- Le différend transcende les relations de travail, car il naît non pas de la relation d'emploi, mais de l'échec institutionnel de l'Université Concordia à garantir un environnement sûr et non discriminatoire pour toutes les personnes présentes sur le campus, y compris les étudiants, le corps enseignant et le personnel;
- Le préjudice allégué par le demandeur L.S. découle d'un harcèlement et d'une intimidation antisémites faits par des étudiants et des tiers, et non d'actes ou d'omissions de l'employeur en tant qu'employeur;
- L'essence du différend ne porte pas sur les conditions d'emploi, le salaire ou la discipline — mais sur la négligence systémique de l'Université Concordia à garantir la sécurité et l'égalité sur le campus;
- Ces actes sont extérieurs à la relation d'emploi. Le lieu de travail est le contexte, pas la cause. L'essentiel est l'échec institutionnel à protéger contre la discrimination et les discours haineux, ce qui ne peut être résolu par un grief;

¹¹ *Larivière c. Ville de Montréal (Service de police de la Ville de Montréal)*, 2017 QCCA 957, par. 51.

- Le présent différend ne découle donc pas d'une mesure ou d'une décision d'emploi prise par l'Université Concordia en tant qu'employeur. Il découle de l'échec de l'Université Concordia, en tant qu'institution, à offrir un environnement sûr et non discriminatoire sur le campus pour tous les membres de la communauté, y compris les étudiants et le personnel; il découle aussi des actions hostiles de tiers (étudiants, associations, manifestants) sur lesquels le demandeur L.S. n'a aucune autorité et qui ne sont pas couvertes par la convention collective;
- Le mécanisme de grief est structurellement incapable d'accorder les recours punitifs et collectifs recherchés en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, et un arbitre ne peut pas non plus imposer des mesures systémiques aux associations étudiantes ou aux tiers;
- Les conventions collectives CU-3 en liasse et CU-4 régissent les conditions d'emploi entre l'Université Concordia et ses professeurs. Son champ d'application, tel que défini au préambule et aux articles 3 et 7 se limite aux questions découlant de la relation de travail — telles que les nominations, promotions, rémunérations, avantages, charge de travail et discipline interne;
- Comme expliqué explicitement par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. TeleZone inc.*¹², la compétence de la Cour supérieure ne peut être destituée, restreinte ou transférée à un tribunal spécialisé que si le législateur ne l'a fait de manière claire, explicite et sans équivoque, ce qui n'est pas le cas ici;
- Par conséquent, la présente réclamation relève de la compétence résiduelle de la Cour supérieure.

[29] Le Tribunal ne peut retenir les arguments des demandeurs, pour les raisons suivantes.

[30] Les clauses 7.01 à 7.03 des conventions collectives CU-3 en liasse et CU-4 prévoient ceci quant au harcèlement et à la discrimination :

7.01 Les parties conviennent de respecter les principes de justice naturelle dans tous les processus décisionnels prévus dans la présente convention collective.

7.02 Tout membre a droit à un environnement de travail exempt de harcèlement en conformité avec la loi. L'Employeur prend des mesures raisonnables afin de prévenir le harcèlement et, lorsqu'un tel comportement est porté à son attention, prend des mesures appropriées pour y mettre fin.

7.03 Les parties conviennent qu'il ne doit s'exercer aucune forme de discrimination, d'ingérence, de restriction, de contrainte ou de distinction injuste, directe ou indirecte, à l'égard d'un membre, pour quelque raison que ce soit, en particulier, en raison de l'âge, de la race, des croyances, de la couleur, de l'origine nationale ou ethnique, des opinions ou de l'appartenance politique ou religieuse, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil ou des relations familiales, de l'adhésion à l'Association ou de l'exercice d'un droit que confère la présente convention ou la loi relativement

¹² 2010 CSC 62, par. 42 et 43.

au salaire, au rang, à l'engagement, au renouvellement d'engagement, à la promotion, à la permanence, aux congés sabbatiques, à l'affectation des tâches d'enseignement, ou aux avantages sociaux. Les parties conviennent en outre de respecter tous les droits de la personne applicables et la législation sur les normes de travail.

[31] Le Tribunal est d'avis que le recours du demandeur L.S. contre l'Université Concordia, dans sa nature essentielle, relève de la convention collective. Voici pourquoi.

[32] Selon le Tribunal, les allégations formulées contre l'Université Concordia, contenues au paragraphe 63 de la Demande d'autorisation, ont toutes trait à un différend portant sur la discrimination, le harcèlement et l'intimidation, lequel s'inscrit exclusivement dans le cadre des conditions de travail.

[33] En effet, toutes les allégations concernent de la discrimination et du harcèlement psychologique subis sur le campus de l'Université Concordia, donc au lieu du travail du demandeur L.S., provenant possiblement de collègues enseignants, d'étudiants (tiers à la convention) ou d'autres employés de l'Université Concordia (tiers à la convention). Ces gestes de discrimination et de harcèlement sont subis à l'occasion du travail, voire dans l'exercice du travail.

[34] La Demande d'autorisation recherche une réparation pour les dommages, incluant notamment les dommages psychologiques, qu'aurait subis le demandeur L.S.

[35] Or, on l'a vu précédemment, la convention collective prévoit que les syndiqués ont droit à un environnement de travail libre de toute discrimination et harcèlement. Pour le cas du demandeur syndiqué L.S., les allégations contre l'Université Concordia impliquent l'interprétation et l'application des clauses 7.01, 7.02 et 7.03 de la convention collective.

[36] Selon le Tribunal, la convention collective ne limite pas la discrimination ou le harcèlement couverts par les conventions à certains auteurs en particulier, par exemple si ceux-ci doivent être issus des comportements de l'employeur, d'autres salariés à la convention, ou de tiers, comme des salariés d'autres conventions, des étudiants ou des membres du CSU. L'essence véritable du litige est un litige relatif aux conditions de travail découlant, directement ou indirectement, des conventions collectives, peu importe l'auteur du comportement reproché¹³.

[37] La convention collective englobe l'ensemble de la discrimination et du harcèlement que pourrait subir le demandeur L.S. sur les lieux de son travail ou à l'occasion de son travail.

[38] Au même effet, même si les allégations de la Demande d'autorisation visent également la violation des droits de la personne protégés les articles 4, 10 et 11 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, cela ne change rien au raisonnement précédent du Tribunal. En effet, les arbitres de griefs ont non seulement le devoir, mais aussi la responsabilité

¹³ *Procureur général du Québec c. Groleau*, 2022 QCCA 545, par. 44 à 50 (demande d'autorisation d'appel refusée par la Cour suprême du Canada, 16 mars 2023, no. 40264).

de mettre en œuvre et faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi comme s'ils faisaient partie de la convention collective. Il s'agit du contenu implicite de la convention collective, comme la Cour d'appel l'a rappelé dans l'arrêt *Pinard c. Laplante*¹⁴.

[39] Dans ces circonstances, peu importe l'auteur de la discrimination et du harcèlement, l'arbitre de grief a compétence à cet égard lorsque le demandeur L.S. demande réparation à l'Université Concordia, comme il le fait ici par la Demande d'autorisation. Le Tribunal note que la clause 22 de la convention collective (Pièces CU-3 en liasse et CU-4) prévoient d'ailleurs la procédure de règlement des différends et des griefs et de l'arbitrage.

[40] Le Tribunal doit donc décliner compétence quant au cas du demandeur L.S. et accueillir à son égard la demande en irrecevabilité de l'Université Concordia.

[41] Selon le Tribunal, cette conclusion serait suffisante pour rejeter tout le recours du demandeur L.S. pour tous les autres membres qu'il veut représenter, soit les autres professeurs syndiqués, tous les autres syndiqués autres que les professeurs et les employés non-syndiqués. En effet, toute demande d'autorisation passe par le cas personnel du demandeur; si ce dernier n'a pas de cause contre une partie défenderesse, le reste du groupe ne peut pas avoir de cause¹⁵.

[42] Le Tribunal analyse quand même le cas des autres membres du groupe proposé, soit les autres professeurs syndiqués, tous les autres syndiqués autres que les professeurs et les employés non-syndiqués.

2.2.1.2 Les autres employés syndiqués

[43] La présente section vise les autres professeurs syndiqués et tous les autres syndiqués autres que les professeurs.

[44] Dans le cas des autres professeurs syndiqués, ils sont exactement dans la même situation que le demandeur L.S. Ils sont tous régis par les mêmes conventions collectives, soit les Pièces CU-3 en liasse et CU-4. Ainsi, tout le raisonnement et la conclusion du Tribunal quant au demandeur L.S. s'appliquent intégralement à eux. La demande d'irrecevabilité de l'Université Concordia doit être accueillie à leur égard.

[45] Quant aux autres employés syndiqués non-professeurs membres du groupe proposé, le Tribunal constate que toutes les conventions collectives qui les visent contiennent des clauses identiques aux clauses 7.01, 7.02 et 7.03 des conventions collectives Pièces CU-3 en liasse et CU-4, à savoir :

- a) Clause 4 de la convention collective Pièce CU-5 conclue par *The Association of Concordia University Management and Administrative Employees*;

¹⁴ 2022 QCCA 1119, par. 28,

¹⁵ *Royer c. Capital One Bank (Canada Branch)*, 2025 QCCA 217, par. 27.

- b) Clause 4 de la convention collective Pièce CU-6 conclue par *The Concordia Association of Research Employees*;
- c) Clause 34 de la convention collective Pièce CU-7 conclue par *The Concordia University Library Employees Union (CSN)*;
- d) Clauses 6 et 7 de la convention collective Pièce CU-8 conclue par *The Concordia University Professional Employees' Union*;
- e) Clauses 5 et 6 de la convention collective Pièce CU-9 conclue par *The Concordia University Support Staff Union (CSN)*;
- f) Clause 5 de la convention collective Pièce CU-10 conclue par *The Concordia University Union of Support Staff-Technical Sector (CSN)*;
- g) Clause 29 de la convention collective Pièce CU-11 conclue par *The United Steelworkers Union, Local 9599*;
- h) Clauses 4.01 à 4.03 de la convention collective Pièce CU-12 conclue par *The Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de l'Université Concordia – CSN*;
- i) Clause 5 de la convention collective Pièce CU-13 conclue par *The Concordia University Continuing Education Part-Time Faculty Union (CSN)*;
- j) Clause 4.03 de la convention collective Pièce CU-14 conclue par *The CUPFA Concordia University Part Time Faculty Association*; et
- k) Clause 5 de la convention collective Pièce CU-15 conclue par *The Public Service Alliance of Canada/TRAC Union* (maintenant *Concordia Research and Education Worker's Union (CREW - CSN)*).

[46] Ainsi, pour tous ces syndiqués, le raisonnement du Tribunal et sa conclusion quant au cas du demandeur L.S. s'appliquent intégralement. Peu importe l'auteur de la discrimination et du harcèlement, l'arbitre de grief a compétence à cet égard lorsque ces syndiqués demandent réparation à l'Université Concordia. Le Tribunal note que toutes ces conventions collectives Pièces CU-5 à CU-15 l'article 22 de la convention collective prévoient d'ailleurs la procédure de règlement des différends et des griefs et de l'arbitrage, similaire à la clause 22 de la convention collective Pièces CU-3 en liasse et CU-4.

[47] Le Tribunal doit donc décliner compétence quant aux cas de tous les syndiqués de l'Université Concordia et accueillir à leur égard la demande en irrecevabilité de l'Université Concordia.

[48] Le Tribunal ajoute que toutes les difficultés de la solution arbitrale (multiplicité des recours possibles et des conflits potentiels entre des sentences arbitrales distinctes) ont été rejetées par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Bisaillon c. Université Concordia*¹⁶.

[49] Passons au cas des employés non-syndiqués.

¹⁶ 2006 CSC 19, par. 58 à 62.

2.2.1.3 Les employés non-syndiqués

[50] L'Université Concordia est d'avis que les allégations de la Demande d'autorisation visant les employés non-syndiqués sont visées par l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁷ (« LATMP ») et de la *Loi sur les normes du travail*¹⁸ (« LNT »), lesquelles allégations n'étant donc pas de la compétence de la Cour supérieure, mais plutôt de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST »).

[51] Les demandeurs argumentent que les allégations des recours des membres non-syndiqués de la Demande d'autorisation ne rentrent aucunement dans le champs d'application très précis des divers définitions prévues à ces lois quant aux notions d'accident de travail et lésion professionnelle.

[52] Que décider?

[53] Le Tribunal débute par indiquer que la définition du groupe parle de « membres du corps professoral et du personnel » de Concordia. Le Tribunal conclut qu'en dehors des personnes syndiquées, cette définition réfère à des travailleurs et à des salariés au sens de la LATMP et la LNT. Nulle part est-il allégué à la Demande d'autorisation qu'il y aurait des catégories de personnes non couvertes par ces lois.

[54] Selon le Tribunal, il est établi¹⁹, depuis plusieurs années, tant en regard de la jurisprudence que de la doctrine, que les lésions psychologiques tout autant que les lésions physiques sont couvertes par la LATMP. Il est donc possible que la Cour supérieure n'ait pas compétence sur ces éléments allégués à la Demande d'autorisation²⁰. En effet :

1) Une lésion psychologique est indemnisée si elle est qualifiée de lésion professionnelle, cette notion étant définie à l'article 2 de la LATMP :

« lésion professionnelle » : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;

¹⁷ RLRQ. c. A-3.001.

¹⁸ RLRQ, c. N-1.1.

¹⁹ Bernard CLICHE, Éric LATULIPPE, François BOUCHARD, Paule VEILLEUX et Isabelle ROYER, *Le harcèlement et les lésions psychologiques*, 2e édition, 2012, Éditions Yvon Blais, EYB2012HLP6, pp. 24 à 56.

²⁰ Il s'agit donc ici d'une pure question de compétence *ratione materiae*, et non pas un situation où un autre tribunal « peut » être saisi d'une demande, d'où compétence concurrente, comme c'était le cas pour des salaires dans l'arrêt *Godin c. Aréna des Canadiens inc.*, 2020 QCCA 1291, par. 130. De même, le Tribunal ne peut retenir les arguments très généraux des demandeurs selon lesquels il y aurait des obligations implicites aux contrats individuels de travail qui excluraient la compétence de la CNESST et/ou du Tribunal administratif du travail.

2) Ainsi, le travailleur doit prouver qu'il a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de l'article 2 de la LATMP, lequel définit ces notions de la façon suivante :

« accident du travail » : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;

« maladie professionnelle » : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;

3) Dans le cas des allégations de la Demande d'autorisation, le Tribunal est d'avis qu'elles sont probablement couvertes par la notion d'accident du travail. Il est possible – et la CNESST a la compétence sur ce point – qu'il y ait ici un « événement imprévu et soudain », lequel correspond en doctrine et en jurisprudence à un événement traumatique précis. Il n'est pas besoin d'avoir un événement « exceptionnel » ou « extraordinaire »; cependant, ici, les allégations de la Demande d'autorisation démontrent des événements exceptionnels et extraordinaires;

4) Le harcèlement psychologique entraînant une blessure peut être considéré comme une « lésion professionnelle » en vertu de la LATMP;

5) Ainsi, les articles 349 et 438 de la LATMP prévoient la compétence exclusive de la CNESST et interdit aux travailleurs victimes d'une lésion professionnelle d'intenter des actions en responsabilité civile contre leur employeur en raison de leur lésion professionnelle.

[55] Si jamais on concluait que les allégations de préjudice psychologique subi à la suite du harcèlement psychologique allégué ne constituent pas une « lésion professionnelle » au sens de la LATMP, la Cour supérieure pourrait probablement ne pas davantage être compétente car tout litige de ce genre doit quand même être soumis à la CNESST et, ultimement, au Tribunal administratif du travail en vertu de la LNT. En effet, en vertu des articles 81.18 et 123.6 de la LNT, un employé qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique a un recours auprès de la CNESST pour déposer une plainte, faire enquêter et régler la plainte avec l'aide de la CNESST. Dans l'éventualité où les parties ne peuvent résoudre la plainte avec l'aide de la CNESST, ou que la CNESST refuse d'intervenir à la suite d'une plainte, le salarié dispose alors d'un recours auprès du Tribunal administratif du travail en vertu des articles 123.9 et 123.12 de la LNT. Dans ce cas, le Tribunal administratif du travail peut ordonner à l'employeur de prendre diverses mesures, dont le versement de dommages-intérêts au salarié victime de harcèlement psychologique (art. 123.15 de la LNT). Et on sait²¹ que le Tribunal administratif du travail a compétence exclusive pour entendre toute plainte relative au harcèlement psychologique en vertu de la LNT.

²¹ Art. 1 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ c T-15.1; *Procureur général du Québec c. Groleau*, précité, note 13, par. 51-57.

[56] Ainsi, le Tribunal conclut qu'il est donc prématuré de décliner compétence en faveur de la CNESST et/ou du Tribunal administratif du travail. Ces derniers doivent pouvoir être saisis de la question et rendre des décisions. S'ils acceptent que le préjudice psychologique allégué par les demandeurs soit couvert par la LATMP ou par la LNT, alors la Cour supérieure n'aurait pas compétence (peu importe bien sûr la décision au mérite sur l'octroi ou non de compensation). Si par contre, la CNESST et/ou le Tribunal administratif du travail décidaient qu'ils n'ont pas compétence, alors le ou les dossiers reviendront devant la Cour supérieure dans le cadre de la suite de la Demande d'autorisation.

[57] Dans ces circonstances, le Tribunal va donc accueillir en partie la demande en irrecevabilité de l'Université Concordia quant aux employés non-syndiqués visés par la définition du groupe proposé, et il va suspendre cette portion de la Demande d'autorisation, le temps que la CNESST et/ou le Tribunal administratif du travail ne se prononcent sur leur compétence. S'ils ne le font jamais car personne n'y dépose de recours, alors la portion de la Demande d'autorisation demeurera suspendue.

[58] Finalement, encore ici comme pour le cas des employés syndiqués, toutes les difficultés reliées à cette solution ont été écartées par la Cour suprême du Canada.

2.2.1.4 Conclusion

[59] Le Tribunal conclut donc que la demande en irrecevabilité doit être accueillie en entier quant à l'Université Concordia à l'égard du demandeur L.S. et tous les membres **syndiqués** du corps professoral et du personnel juifs actuellement et anciennement employés à l'Université Concordia. Quant aux membres **non-syndiqués**, la demande en irrecevabilité sera accueillie en partie et il y aura suspension de ces recours, en attendant la position de la CNESST et/ou du Tribunal administratif du travail.

[60] Le Tribunal va accorder les frais de justice à l'Université Concordia, dus par le demandeur L.S., compte tenu qu'elle a finalement raison pour 75 % des employés.

[61] Le Tribunal en arrive à cette conclusion même si cela mène à un morcellement et à une fragmentation du litige, en ce sens que différents membres du groupe doivent se présenter devant des instances décisionnelles différentes. Les buts de l'action collective²² (économie des ressources judiciaires, donner un meilleur accès à la justice et faire cesser les comportements par des dommages compensatoires et des dommages punitifs) ne peuvent en soi venir changer les règles d'attribution de compétence. La Cour supérieure ne peut être compétente simplement afin de centraliser les questions et régler le tout en un seul jugement car cela serait plus pratique. Cela n'est pas un critère prévu dans la loi.

[62] Enfin, la Cour supérieure ne peut demeurer autrement compétente au motif que les autres instances peuvent ou non accorder l'anonymat aux personnes demanderesses qui se présenteront devant elles. La confidentialité que les arbitre de grief, la CNESST

²² *Hollick c. Toronto (Ville)*, 2001 CSC 68, par. 15.

et/ou le Tribunal administratif du travail peut ou non accorder n'est pas un motif suffisant pour que la Cour supérieure demeure compétente. Ça sera aux personnes individuellement de prendre leur décision en fonction de ce que ces instances pourront ou non leur accorder en termes d'anonymat.

[63] Passons maintenant à la demande verbale en irrecevabilité de CSU.

2.2.2 CSU

[64] CSU argumente que l'irrecevabilité quant à l'Université Concordia s'applique également à elle en entier, sans qu'elle n'ait à déposer une autre demande similaire. Selon CSU, le demandeur L.S. et tous les membres du corps professoral et du personnel juifs actuellement et anciennement employés à l'Université Concordia n'ont pas de recours contre elle devant la Cour supérieure car les recours allégués à la Demande d'autorisation sont tous reliés aux conditions de travail et que donc leur traitement est similaire aux mêmes recours contre l'Université Concordia.

[65] Le Tribunal note que CSU n'a jamais été partie et n'est présentement pas partie aux diverses conventions collectives conclues par l'Université Concordia.

2.2.2.1 Le cas du demandeur L.S. et des autres employés syndiqués

[66] Voici les arguments de CSU :

- 1) CSU soutient que les allégations de la Demande d'autorisation pour la portion relative au demandeur L.S. et aux membres des sous-groupes c) et d) s'inscrivent exclusivement dans le cadre de leurs conditions de travail;
- 2) En effet, toutes les allégations concernent de la discrimination et du harcèlement psychologique subis sur le campus de Concordia, leurs lieux du travail, provenant possiblement de collègues enseignants, d'étudiants (tiers à la convention) ou d'autres employés de Concordia (tiers à la convention);
- 3) La Demande d'autorisation recherche une réparation pour les dommages, incluant notamment les dommages psychologiques, qu'auraient subis le demandeur L.S. et les membres des sous-groupes;
- 4) Les conventions collectives prévoient que chaque membre a droit à un environnement de travail libre de toute discrimination et harcèlement;
- 5) Les conventions collectives ne limitent pas la discrimination ou le harcèlement couverts par les conventions à certains auteurs en particulier, par exemple si ceux-ci doivent être issus des comportements de l'employeur, d'autres salariés à la convention, ou de tiers, comme des salariés d'autres conventions, des étudiants ou des membres du CSU;
- 6) Les conventions collectives englobent l'ensemble de la discrimination et du harcèlement que pourrait subir chacun des membres sur les lieux de leur travail;

- 7) Bien que le CSU ne soit pas partie aux conventions collectives applicables, l'ensemble des allégations relatives au demandeur L.S. et les sous-groupes s'inscrivent exclusivement dans le cadre de leurs conditions de travail couvertes par les diverses conventions collectives;
- 8) Ainsi, le CSU soumet que l'essence du litige relatif au demandeur L.S. et des sous-groupes relève donc de l'interprétation, l'application, l'administration, l'exécution ou la violation des conventions collectives, et ainsi l'arbitre de grief a une compétence exclusive sur le litige;
- 9) Le CSU soumet que les tribunaux ont confirmé à de nombreuses reprises qu'une interprétation large et libérale doit être faite de la compétence exclusive étendue de l'arbitre de griefs sur les questions relatives aux conditions de travail;
- 10) D'ailleurs, dans l'arrêt *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Commission scolaire de Montréal*²³, la Cour d'appel confirme que l'arbitre de griefs a également compétence pour les réclamations des demandeurs non-salariés, et donc tiers à la convention;
- 11) Or, dans le présent cas, le tiers aux conventions collectives n'est pas le réclamant, c'est-à-dire la personne ayant subi des dommages en raison d'une violation de la convention, mais plutôt une personne ayant pu participer aux dommages;
- 12) L'arbitre de griefs aurait donc une compétence personnelle sur la réclamation du demandeur L.S. et des sous-groupes;
- 13) Advenant le cas où la Cour conclut que l'arbitre de griefs a compétence exclusive pour entendre le recours de L.S. et des sous-groupes, l'arbitre possède les pouvoirs nécessaires pour rendre toutes les ordonnances qu'il estime appropriées afin d'apporter une solution complète et définitive au litige relativement au préjudice que le demandeur L.S. et les membres des sous-groupes allèguent avoir subi sur les lieux de leur travail;
- 14) Ainsi, la Cour supérieure ne saurait avoir une compétence concurrente à l'égard de la portion du litige relative au demandeur L.S. et aux sous-groupes;
- 15) Bien que certaines des allégations de la Demande d'autorisation concerne le CSU, le demandeur L.S. ne fait aucune distinction entre les dommages subis sur les lieux de son travail qui auraient pu être causés par le CSU, par des étudiants, par ses collègues enseignants, par des salariés visés par d'autres conventions collectives ou par son employeur l'Université Concordia;
- 16) Les reproches et dommages réclamés à l'égard du CSU et l'Université Concordia sont indissociables puisqu'ils découlent d'une séquence d'évènements interreliés devant être analysés dans son ensemble;

²³ 2022 QCCA 398, par. 62 à 72.

- 17) Le CSU soumet qu'il est donc impossible de dissocier l'ensemble des allégations et dommages réclamés dans le cadre de la portion du litige relative au demandeur L.S. et des sous-groupes;
- 18) De plus, advenant le cas où la réclamation de L.S. et des sous-groupes serait entendue à la fois par l'arbitre de griefs et la Cour supérieure, il existe un risque réel de jugements contradictoires;
- 19) En effet, il est possible que dans le cadre de sa défense dans le présent dossier, le CSU soulève la responsabilité de l'Université Concordia alors que devant l'arbitre de griefs, l'Université Concordia pourrait soulever la participation du CSU dans les dommages;
- 20) Un tel dédoublement de recours portant sur des questions de faits et de droit de même nature irait à l'encontre des règles de proportionnalité;
- 21) De plus, une telle situation permettrait au demandeur L.S. ainsi qu'aux sous-groupes d'obtenir réparation à la fois devant l'arbitre de griefs et devant la Cour supérieure, permettant ainsi une double indemnisation.

[67] Avec égards, le Tribunal ne peut accepter la position de CSU. La raison est fort bien simple : même si les actes de CSU tels qu'allégués par le demandeur L.S. tombent dans le cadre de son milieu de travail, il n'en demeure pas moins que l'arbitre de grief en vertu des conventions collectives n'a pas compétence sur CSU, non partie aux conventions collectives. Comme le souligne la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Bisaillon c. Université Concordia*²⁴, lorsque l'arbitre de griefs se trouve dans l'impossibilité de régler le litige ou une partie du litige qui lui est soumis, du fait qu'il n'a pas compétence sur les parties, les tribunaux de droit commun conservent alors compétence sur le litige. Une telle situation est susceptible de se présenter lorsque l'arbitre de griefs ne peut prétendre avoir autorité sur des personnes considérées comme des tiers par rapport à la convention collective et qu'il ne saurait prononcer des conclusions à l'encontre de ces derniers. C'est le cas ici pour CSU face au demandeur L.S. et à tous les employés syndiqués.

[68] Le Tribunal ne peut donc décliner compétence quant aux recours du demandeur L.S. et des autres employés syndiqués contre CSU tels qu'allégués à la Demande d'autorisation. Il est vrai qu'en bout de piste il existe un risque de jugement contradictoire ou de double indemnisation, mais le Tribunal est confiant que les décisions précédentes seront présentées en preuve au décideur subséquent d'un même cas.

[69] Le Tribunal va donc rejeter la demande verbale de CSU en irrecevabilité quant aux recours du demandeur L.S. et des employés syndiqués à l'encontre de CSU.

[70] Passons aux employés non-syndiqués.

²⁴ Précité, note 16, par. 40.

2.2.2.2 Les employés non-syndiqués

[71] En ce qui concerne les employés de Concordia n'étant pas assujettis à une convention collective, le CSU soumet que les conclusions du Tribunal sur la demande en irrecevabilité de l'Université Concordia devraient également lui être applicables pour les mêmes motifs que ceux de l'Université Concordia, en raison de la compétence exclusive de la CNESST ou du Tribunal administratif du travail.

[72] Le Tribunal est en désaccord avec la position de CSU car tous les recours des employés non-syndiqués en vertu de la LATMP et de la LNT décrits précédemment à la section 2.2.1.3 visent uniquement l'employeur, et non pas un tiers. Or ici, CSU est un tiers à l'égard des employés non-syndiqués. Ces derniers conservent donc leurs recours civils devant les tribunaux de droit commun contre CSU, donc ici la Cour supérieure par voie d'action collective.

[73] Le Tribunal va donc rejeter la demande verbale de CSU en irrecevabilité quant aux recours des employés non-syndiqués à l'encontre de CSU.

2.2.2.3 Conclusion

[74] Le Tribunal conclut donc que la demande verbale en irrecevabilité de CSU doit être rejetée en entier. Le Tribunal va accorder les frais de justice au demandeur L.S., dus par CSU.

3. LA SUITE DU DOSSIER

[75] Compte tenu du présent jugement, le dossier continue au stade de l'autorisation d'exercer une action collective quant aux parties suivantes :

- 1) Les demandeurs D.G et A.L. conte l'Université Concordia et CSU pour toutes les allégations de la Demande d'autorisation. Ceci inclut pour l'instant les sous-groupes a) et b), à savoir :
 - Tous les étudiants juifs actuellement inscrits à l'Université Concordia;
 - Tous les étudiants juifs qui ont fréquenté l'Université Concordia au cours des trois dernières années, mais qui ne sont plus étudiants à l'Université Concordia;
- 2) Le demandeur L.S. contre CSU seulement, mais pour toutes les allégations de la Demande d'autorisation concernant CSU. Ceci inclut pour l'instant les sous-groupes c) et d), à savoir :
 - Tous les membres du corps professoral et du personnel juifs actuellement employés à l'Université Concordia;
 - Tous les membres juifs du corps professoral et du personnel qui ont été employés par l'Université Concordia au cours des trois dernières années, mais

qui ne sont plus membres du corps professoral et du personnel de l'Université Concordia.

Pour plus de clarté, cela inclut les employés syndiqués et les employés non-syndiqués.

[76] Il n'y a donc plus d'action collective contre l'Université Concordia par le demandeur L.S. et les employés **syndiqués** des sous-groupes c) et d).

[77] Par contre, contre l'Université Concordia, la portion de la Demande d'autorisation sera suspendue pour les recours des employés **non-syndiqués** membres des sous-groupes c) et d), jusqu'à ce que la CNESST et/ou le Tribunal administratif du travail se soient prononcés sur la question de savoir s'ils ont ou non compétence sur les recours de ces employés non-syndiqués. Compte tenu que cela pourrait prendre du temps, le Tribunal est d'avis que la Demande d'autorisation peut être entendue pour la portion non suspendue décrite précédemment, et que la portion suspendue procède plus tard si jamais la Cour supérieure se retrouvait compétente. Le dossier pourrait donc éventuellement procéder en parallèle en deux sections distinctes devant la Cour supérieure. Ceci vaut mieux que de tout suspendre pendant potentiellement des années.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

Demande en irrecevabilité de la défenderesse Concordia University :

[78] **ACCUEILLE** en partie la demande en irrecevabilité la défenderesse Concordia University intitulée *Application By Concordia University For Declinatory Exception*;

[79] **DÉCLARE** que la Cour supérieure n'a pas compétence pour entendre tous les recours du demandeur L.S. formulés à l'encontre de la défenderesse Concordia University dans la Demande d'autorisation d'exercer une action collective;

[80] **DÉCLARE** que la Cour supérieure n'a pas compétence pour autoriser l'action collective proposée à l'encontre de la défenderesse Concordia University en ce qui concerne les employés syndiqués membres des sous-groupes c) et d) constitués de tous les membres syndiqués du corps professoral et du personnel juifs actuellement employés à l'Université Concordia et anciennement employés à l'Université Concordia;

[81] **REJETTE** la Demande d'autorisation d'exercer une action collective à l'égard de la défenderesse Concordia University quant à la réclamation du demandeur L.S. et des réclamations des employés syndiqués membres des sous-groupes c) et d) constitués de tous les membres syndiqués du corps professoral et du personnel juifs actuellement employés à l'Université Concordia et anciennement employés à l'Université Concordia;

[82] **SUSPEND** tous les recours des employés non-syndiqués membres des sous-groupes c) et d) constitués de tous les membres non-syndiqués du corps professoral et du personnel juifs actuellement et anciennement employés à l'Université Concordia, tels qu'allégués à

la Demande d'autorisation d'exercer une action collective, jusqu'à ce que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et/ou le Tribunal administratif du travail se soient prononcés sur la question de savoir s'ils ont ou non compétence sur les recours de ces employés non-syndiqués tels que décrits à la Demande d'autorisation d'exercer une action collective;

[83] **LE TOUT**, avec frais de justice dus par le demandeur L.S. en faveur de la défenderesse Concordia University;

Demande verbale en irrecevabilité de la défenderesse Concordia Student Union :

[84] **REJETTE** la demande verbale en irrecevabilité de la défenderesse Concordia Student Union;

[85] **LE TOUT**, avec frais de justice dus par la défenderesse Concordia Student Union en faveur du demandeur L.S.;

Suite du dossier :

[86] **ORDONNE** que le dossier progresse vers l'audition de la Demande d'autorisation d'exercer une action collective même si la CNESST et/ou le Tribunal administratif du travail ne se sont pas encore prononcés, étant entendu alors que les recours des employés non-syndiqués contre la défenderesse Concordia University demeureront suspendus malgré la progression du reste du dossier, la présente situation étant l'équivalent d'une scission des recours des employés non-syndiqués contre la défenderesse Concordia University.

DONALD BISSON J.C.S.

Me Eric De Louya et Me Tomy Markakis
DE LOUYA MARKAKIS

Me Adam Eidemann
EIDEMANN AVOCAT
Avocats des demandeurs

Me Elisabeth Neelin et Me Lana Rackovic
LANGLOIS AVOCATS, S.E.N.C.R.L.
Avocates de la défenderesse Concordia University

Me Tommie Anne Côté et Me Chloé Lamoureux
CLYDE & CIE CANADA S.E.N.C.R.L.
Avocates de la défenderesse Concordia Student Union

Me Pierre-Luc Bouchard
Avocat de la défenderesse Concordia Student Union

Dates d'audition : 8 et 9 décembre 2025 (sur dossier)