

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: 27 octobre 2017

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : **Me Pierre Laplante**

ENTRE

CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal
(CSSS de la Montagne)

Ci-après appelé le *syndicat*

ET

Syndicat des professionnels en soins du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal (FIQ)

Ci-après appelé l'*employeur*

Griefs : 2011-631260 et al
(Mme Nadia Moubarik)

Pour l'employeur : **Me François-Nicolas Fleury**
Monette Barakett

Pour le syndicat : **Me Sylvain Seney**
Melançon Marceau

DÉCISION ARBITRALE
(De la responsabilité des frais d'arbitrage)
(En vertu du Code du travail du Québec, art. 100 et ss)

I - PRÉLIMINAIRES

[1] Cette décision traite de l'imputabilité des frais d'arbitrage à la suite de désistements et de règlements de différents griefs entendus en preuve commune dans le secteur des Affaires sociales.

[2] Dans un premier temps, une mise en contexte s'impose et pour laquelle mise en contexte j'ai emprunté, après vérifications, certains passages de la chronologie des événements soumise par l'employeur dans ses Notes et Autorités.

II – MISE EN CONTEXTE

1. Le 26 juin 2012, je suis saisi par les parties de 4 griefs tous reliés à la plaignante l'infirmière Nadia Moubarik:
 - A) Un grief alléguant harcèlement psychologique, discrimination et violence de la part de représentants de l'employeur;
 - B) Un grief alléguant divulgation illégale à des tiers d'informations confidentielles concernant la plaignante;
 - C) Un grief réclamant des frais de déplacement de la plaignante dans le cadre de rencontres exigées par l'employeur;
 - D) Un grief alléguant congédiement illégal.

2. Le 27 juin 2012, un avis de convocation est transmis aux parties et par lequel avis des dates d'audience sont prévues en 2012 et 2013.
3. Le 13 septembre 2012, Me Mélanie Crevier, première procureure de la FIQ demande une remise de la première journée d'audience qui était prévue pour le 7 novembre 2012. La plaignante est en congé de maladie pour état de stress post traumatique chronique et dépression nerveuse. Il est dit que la plaignante est incapable de préparer des dossiers administratifs, qu'elle n'a pas de concentration et qu'elle vit une anxiété qui la paralyse. Au surplus, il est dit qu'elle souffre d'insomnie, de fatigue. On ajoute qu'elle est incapable de gérer toute forme de stress.
4. Le 18 septembre 2012, le procureur patronal s'objecte à la demande de remise.
5. Le ou vers le 25 septembre 2012, les parties me saisissent d'un grief patronal alléguant un comportement frauduleux de la plaignante et pour lequel l'employeur réclame:
 - A) Que la plaignante rembourse les prestations de salaire perçues frauduleusement et s'élevant au montant de 45 407,28\$;
 - B) Que le syndicat et la plaignante paient des dommages à être précisés ultérieurement.
6. Le ou vers le 30 septembre 2012, il est convenu que le grief patronal se grefferait aux griefs syndicaux. Il devait être par la suite entendu que ce grief patronal serait suspendu en attendant le sort des griefs syndicaux.
7. Le 5 octobre 2012, la partie syndicale réitère sa demande de remise de l'audience prévue le 7 novembre 2012.
8. Le 12 octobre 2012, l'Employeur réitère sa contestation de la demande de remise. Il avise Me Crevier et le Tribunal d'arbitrage d'activités contemporaines incompatibles avec la demande de remise, notamment des études en Droit dans une université du Québec:

« En effet, l'employeur est informé de source sûre que madame Moubarik est présentement inscrite au baccalauréat en droit à l'Université de Montréal et qu'elle

assiste à ses cours quotidiennement ou presque, ce qui est manifestement incompatible avec la condition médicale décrite au nouveau billet médical soumis.(...)

[...]

Dans le contexte de cette affaire, c'est-à-dire un congédiement pour fraude d'assurance-salaire de plusieurs milliers de dollars, la plaignante se doit de démontrer plus solidement son incapacité à procéder le 7 novembre prochain. Avant même de considérer une remise dans cette affaire, l'employeur exige donc :

- 1) Que madame Moubarik ou le syndicat adresse les allégations ci-haut soulevées;*
- 2) D'obtenir la totalité du dossier médical de la plaignante en ce qui a trait au diagnostic apparaissant au nouveau billet médical. »*

9. Le 16 octobre 2012, l'Employeur réitère son objection à la remise et sa demande d'obtention du dossier médical de la plaignante :

« Rappelons de plus que cette demande de remise s'inscrit dans le cadre d'un dossier où madame est accusée d'avoir fait semblant d'être malade pour toucher de l'assurance-salaire. La demande est tout à fait justifiée dans les circonstances. C'est l'entêtement de madame qui étonne. Si elle est vraiment malade, qu'elle le démontre clairement avec les suivis que cette grave maladie implique.

Quant au fait que madame Moubarik soit présentement inscrite en droit à l'Université de Montréal, cette information est disponible sur Internet. »

10. Le 18 octobre 2012, le Tribunal ordonne la divulgation du dossier médical de la plaignante. Le Tribunal reconnaît également qu'il y a lieu de

s'interroger sérieusement sur les activités vraisemblablement incompatibles de la plaignante avec son état de santé allégué¹ :

« [15] De plus, il a été allégué par le procureur patronal que la plaignante est inscrite à des cours universitaires menant à une licence en Droit, qu'elle suit régulièrement ces cours de Droit à chaque semaine. Cette assertion n'étant pas contestée, comment expliquer le fait que la plaignante soit incapable de préparer son dossier d'arbitrage parce qu'elle souffrirait d'une anxiété paralysante et qu'elle n'aurait pas de « concentration », alors qu'elle aurait suffisamment de concentration et qu'elle n'aurait pas d'anxiété pour suivre des cours de Droit dans une université ? Il y a là manifestement matière à s'interroger sur les « recommandations » contenues aux billets médicaux.

11. Le 1^{er} novembre 2012, suite à la réception du dossier médical, l'Employeur maintient son objection à la remise. Il avise Me Crevier et le Tribunal de nouvelles activités incompatibles, soit la rédaction d'articles dans le journal étudiant et la participation à un débat oratoire :

« Depuis notre dernière conférence téléphonique, nous avons appris que madame Moubarik, en plus d'assister régulièrement à des cours de droit à l'Université de Montréal, a récemment écrit deux (2) articles détaillés dans le journal Le Pigeon Dissident (ci-joint les éditions des 14 septembre et 11 octobre 2012, disponibles sur Internet).

Qui plus est, selon la page Facebook du Comité des débats de la faculté de droit 2012-2013 (ci-jointe), madame Moubarik aurait participé à un débat oratoire le 1^{er} octobre dernier, portant sur les consultations populaires et les référendums.

Encore une fois, pareilles activités sont manifestement incompatibles avec un diagnostic aussi sévère que celui de dépression.

¹ Les décisions interlocutoires rendues dans cette affaire sont énumérées à l'annexe I de cette décision;

Rappelons que le billet médical du Docteur Dumont traite spécifiquement de trouble de concentration et d'anxiété paralysante.

Bref, l'employeur s'objecte à la remise et soumet au Tribunal que ce cirque a assez duré. »

12. Le 5 novembre 2012, le Tribunal accorde la demande de remise du Syndicat. Dans une première décision, il écrit :

« Je suis loin d'être disposé à conclure à un «cirque» comme le voudrait le procureur patronal, mais force m'est d'admettre que ce dernier a cependant présenté un commencement de preuve qui a semé un doute sérieux dans mon esprit quant à la justesse de la demande de remise.

Par ailleurs, à ce stade-ci, je suis insatisfait de l'état du dossier eu égard au fait que l'on me demande de me prononcer sur une demande de remise. »

Et dans une autre décision du même jour :

« [26] Si les différents éléments mis de l'avant par le procureur patronal ne m'ont pas convaincu, ils ont eu, par ailleurs, très certainement l'effet de créer chez moi un doute sérieux quant au véritable état de santé de la plaignante. »

13. Fort de ces commentaires, le 6 décembre 2012, l'Employeur insiste auprès de la FIQ pour obtenir des détails quant aux activités incompatibles alléguées. Le Tribunal est en copie :

« Avant toute chose, l'employeur exige du syndicat qu'il adresse par écrit chacun des allégués contenus au paragraphe 23 de la sentence arbitrale interlocutoire, à savoir :

« a) Suivre régulièrement des cours de droit;

b) Rédiger de longs articles de journaux reliés à des sujets de droit;

c) La participation à un débat oratoire;

d) De fréquents déplacements et séjours dans des lieux publics. »

Ces allégués sont-ils vrais? Y a-t-il des nuances à apporter? Si oui, lesquelles?

Compte tenu de l'important commencement de preuve (les deux (2) articles parus dans le Journal étudiant de la Faculté de droit de l'Université de Montréal et la page Facebook annonçant le débat oratoire) et compte tenu de l'affirmation de l'arbitre à l'effet que les allégués ci-haut créent un doute sérieux quant au véritable état de santé de madame Moubarik, le syndicat se doit, il nous semble, d'apporter des explications. Il en va de la crédibilité de madame et de la cause que vous défendez. »

14. Le lettre de l'Employeur demeure sans réponse;
15. Le 18 mars 2013, il y a substitution de procureur du côté syndical. Me Yves Clermont est substitué à Me Crevier et devient le deuxième procureur syndical au dossier;
16. Le 25 mars 2013, l'Employeur communique avec Me Clermont pour faire un suivi et l'aviser encore d'autres activités incompatibles contemporaines. Le Tribunal est en copie. :

« À la fin janvier 2013, d'autres informations troublantes ayant fait surface sur Internet ont été communiquées à votre collègue Me Crevier, à savoir que Madame Moubarik a participé le 7 décembre 2012 à un important débat oratoire dans le cadre de l'émission Droit dans la Cité sur les ondes de CIBL. On pouvait d'ailleurs voir la salariée dans la bande annonce de l'émission.

Depuis, elle a participé de nouveau et activement à l'émission vendredi dernier, 15 mars. Me Crevier a été avisée.

Toute cette information (y incluant les enregistrements des 2 émissions) est disponible sur le web et pourra vous être transmise sur demande.

Toujours est-il que lors de nos discussions avec Me Crevier en janvier, et considérant ces nouveaux éléments, votre collègue nous assurait la collaboration de la FIQ en regard de ce qui a toutes les apparences d'une fraude, et ce, pour ne pas engager des frais inutilement de part et d'autre.

Nous sommes sans nouvelles depuis et comprenons que la salariée n'a toujours pas été rencontrée par le syndicat. Me Crevier devait pourtant nous revenir au courant de la semaine du 11 mars 2013.

Tel que mentionné à votre collègue, des frais d'expert seront engagés sous peu du côté patronal en préparation du dossier, d'où la relative urgence d'agir.

Nous vous demandons donc de répondre aux questions suivantes d'ici le 29 mars prochain, au plus tard :

- 1. Comment madame concilie-t-elle les divers allégués mentionnés ci-haut avec son absence de concentration, son anxiété qui la paralyse et son incapacité à gérer une quelconque forme de stress? (voir le billet médical du Docteur Michelle Dumont du 2 octobre 2012.)*
- 2. Quelle est la position de la FIQ quant à la poursuite de cette affaire?*
- 3. Est-ce que le médecin de madame la juge apte à subir l'arbitrage? (prière de fournir une preuve médicale, peu importe la réponse)*

À titre de référence nous joignons à la présente notre lettre du 6 décembre 2012, de même qu'un résumé des événements récents préparé par notre client. »

17. Le 11 avril 2013, toujours sans nouvelle du syndicat, l'Employeur demande au Tribunal d'intervenir :

« Le temps révèlera d'ailleurs qu'à la même période pour laquelle la remise était demandée, la salariée écrivait des articles de fond dans un journal et participait à des débats oratoires dans le cadre d'une émission de radio, et ce, malgré son absence totale de concentration, son anxiété paralysante et son incapacité à gérer une quelconque forme de stress.

Le syndicat refuse aussi d'adresser ces activités prima facie incompatibles avec la prétendue invalidité de madame. Or, nous vous rappelons vos propres propos dans la décision interlocutoire sur la remise :

« Si les différents éléments mis de l'avant par le procureur patronal ne m'ont pas convaincu, ils ont eu, par ailleurs, très certainement l'effet de créer chez moi un doute sérieux quant au véritable état de santé mental de la plaignante. »

Comment ne pas adresser ces activités incompatibles une fois qu'elles sont révélées et disponibles sur le Web et, faut-il croire, admises par le syndicat?

Bref, pour toutes ces raisons, mais surtout pour l'administration d'une saine justice administrative, mon client vous demande d'intervenir et d'ordonner au syndicat de répondre aux interrogations soulevées dans notre lettre du 25 mars dernier. »

18. Le 2 mai 2013, l'arbitrage débute et une procédure est convenue et adoptée afin de faciliter le déroulement de l'audience des griefs. Cette procédure peut se résumer comme suit:
- Les parties ajoutent au mandat de l'arbitre trois (3) griefs datant de 2011 concernant la plaignante:
 - Le grief 631260: contestation d'un changement de secteur de février 2011;
 - Le grief 631261: contrainte de subir du "coaching" de février 2011;
 - Le grief 631264: harcèlement psychologique de mars 2011.
 - Il est convenu d'administrer une preuve commune à tous les griefs;
 - Il est aussi convenu de tous que l'Employeur initiera la preuve compte tenu de son fardeau sur le grief principal de congédiement et considérant que les autres griefs s'inscrivent de toute façon dans la trame factuelle menant au congédiement;
 - Dès le départ, considérant le grief principal contestant le congédiement et considérant que les frais d'arbitrage d'un congédiement sont à la charge de l'Employeur, ce dernier accepte d'acquitter les frais du Tribunal, sous réserve d'un départage final dans une décision sur le fond quant aux « autres » griefs soumis, eux, à la règle « qui perd paie »;
 - L'Employeur indique qu'il conteste l'invalidité de la plaignante, mais qu'afin de progresser rapidement dans l'administration de la preuve, il ne contestera pas chacun des billets médicaux de la salariée;
 - L'interrogatoire de la plaignante par le procureur patronal débute le 2 mai 2013.
19. En fait, de 2013 à 2015, période entrecoupée par plusieurs remises en raison de l'état de santé de la plaignante, pas moins de 10 journées d'arbitrage sont tenues dont 8 pour l'interrogatoire de la plaignante et 2 pour l'interrogatoire des médecins de l'Employeur. Les thèmes abordés lors de ces journées d'interrogatoire peuvent se résumer comme suit :

Jour #1	2 mai 2013	Salariée est interrogée sur des sujets introductifs ainsi que sur l'agression dont elle a été victime et qui est génératrice de son invalidité.
Jour #2	3 juillet 2013	Accrochage avec la travailleuse sociale Lyat Azoulay concernant un nouveau poste, insatisfaction quant à sa charge de travail, révision de la charge de cas, annonce de déplacement au Manoir Dutaud, et son refus.
Jour #3	24 octobre 2013	Secteur Ouest, agresseur, début du harcèlement psychologique, implication de mesdames Coombs et Boutaleb, divulgation d'informations confidentielles au sujet de la plaignante.
Jour #4	23 juin 2014	Rencontre avec Service de santé et Mme DiGiacomo, besoins en formation et "coaching", absence avec solde de son travail.
Jour #5	2 juillet 2014	Rencontre avec Dr Behamdouni, rencontre avec Mme DiGiacomo; harcèlement psychologique, invalidité et arrêt de travail, expertise Dr Grégoire, autre rencontre avec Dr Behamdouni.
Jour #6	6 octobre 2014	Autre rencontre avec Dr Behamdouni, limitations, demande d'engagement pour les cours universitaires, suite de l'invalidité, deuxième expertise Dr Grégoire, et limitations.
Jour #7	4 novembre 2014	Remise de l'engagement sur les cours universitaires et interrogatoire sur le document,

		refus de signer autorisation pour Service de santé, enregistrement des rencontres avec les médecins de l'Employeur, Dr Grégoire, limitations, tests que lui fait passer l'expert.
Jour #8	29 janvier 2015	Autre rencontre avec Dr Behamdouni, limitations, interrogatoire sur le rapport du médecin, frais de taxi, interrogatoire sur la période de filature, les cours universitaires, la préparation, les examens, le silence face aux médecins de l'Employeur, les transports en communs, les déplacements, les commerces.
Jour #9	5 février 2015	Interrogatoire du Dr Grégoire sur ses deux expertises et son visionnement de la filature.
Jour #10	11 février 2015	Interrogatoire du Dr Behamdouni sur ses quatre rencontres avec la salariée.

[3] Il est à noter que le résumé ci-haut ne rend pas justice à la façon dont se sont déroulées ces journées d'audience qui furent souvent perturbées par le comportement de la plaignante.

[4] Le ou vers le 3 février 2015, la plaignante dépose une plainte contre son Syndicat en vertu de l'article 47.2 C.t..

[5] Le 4 février 2015, le Tribunal suspend l'audience, sous réserve du témoignage des médecins de l'employeur, déjà prévu.

[6] Ce n'est que deux ans plus tard que devait reprendre l'arbitrage, soit vers le 26 janvier 2017. Le jour #11 pour les fins de la chronologie.

[7] Me Sylvain Seney remplace alors Me Yves Clermont et devient par le fait même le troisième procureur syndical au dossier.

[8] Le procureur patronal poursuit et termine l'interrogatoire de la plaignante sur la question de la preuve postérieure, i.e. demandes de remise, articles de journaux, débats oratoires à la radio, etc.

[9] Le 1^{er} février 2017, soit jour # 12 de la chronologie, l'employeur poursuit sa preuve et interroge la gestionnaire Arleyne Coombs en matinée.

[10] Suite à une courte pause, Me Seney annonce au Tribunal le désistement du grief de harcèlement.

[11] Au retour du lunch, il est convenu de tenter de régler les griefs contemporains au grief de harcèlement afin d'alléger la preuve et de se concentrer sur l'essentiel : le congédiement.

[12] Sur ces griefs, les parties s'entendent finalement tel que relaté dans ma décision interlocutoire du 3 février 2017 (nos soulignements):

« [...] »

- B) *Sous réserve de la transmission d'une lettre d'excuse de l'employeur à la plaignante, le syndicat retire le grief portant le numéro 631305;*
- C) *Sous réserve du fait que l'employeur renonce à contraindre la plaignante à subir du coaching ainsi que de la formation et développement professionnel, le syndicat retire le grief portant le numéro 631261; »*
- D) *Sous réserve du fait que l'employeur déclare qu'advenant réintégration de la plaignante cette dernière le sera au sein de l'équipe « Est », CLSC Métro, le syndicat retire le grief 631260. Il est par ailleurs entendu que malgré cette éventuelle réintégration au sein de l'équipe "Est", l'employeur demande à la plaignante de combler des besoins dits ponctuels au sein de l'équipe « Ouest ».*

[13] Le 1^{er} février 2017, au moment de confirmer l'entente au Tribunal, le procureur patronal émet une réserve : comme l'Employeur paiera la majorité des frais en bout de ligne à cause du grief de congédiement et comme il est impossible de chiffrer sur le champ le temps passé sur les griefs retirés, il se réserve le droit de demander une déduction sur la facture patronale finale pour tenir compte des griefs retirés, dont les frais sont à la charge du syndicat;

[14] Dans sa décision du 3 février 2017, le Tribunal résume la réserve émise par l'employeur :

« [9] En regard des règlements susmentionnés, et en regard des frais encourus relativement aux audiences tenues de 2013 à 2015, sous toutes réserves, l'employeur a déclaré et demandé qu'il soit noté qu'il entendait soulever un débat portant sur le partage des frais, sur la mitigation des honoraires. »

[15] En mars 2017, la plaignante dépose une nouvelle plainte en 47.2 C.t. contre son syndicat.

[16] Me Seney demande alors une remise des audiences devant se tenir le 20 et 21 mars.

[17] L'employeur s'y oppose.

[18] Le 17 mars 2017, le Tribunal accorde la remise demandée par le Syndicat. Il est par ailleurs décidé que le syndicat doit assumer tous les frais d'arbitrage encourus depuis la dernière journée d'audience, soit celle du 2 février 2017;

[19] Le 30 mai 2017, contre toute attente, le syndicat se désiste des trois griefs restants, dont le principal contestant le congédiement. Voici ce qu'écrit le procureur syndical :

« En sus de ces règlements, la présente est pour vous informer que le soussigné est dûment mandaté par le Syndicat afin de vous faire part de leur décision de se désister des griefs numéros 631303, 631304 et 631356.

Compte tenu des règlements intervenus le 1er février dernier et des désistements ci-haut mentionnés, il ne reste plus de griefs en litige déposés par le syndicat et pour lesquels vous étiez saisi. »

[20] Constatant le retrait de tous les griefs, le 8 juin 2017, l'employeur demande au Tribunal de condamner le syndicat à tous les frais d'arbitrage payés par l'employeur et ce, depuis 2013.

[21] Cette demande est contestée par le syndicat qui prétend, au contraire, que les frais doivent être assumés par l'employeur.

III - L'ARGUMENTATION SYNDICALE

[22] Le syndicat avait l'obligation de représenter la plaignante tant et aussi longtemps qu'il y avait possibilité d'offrir une défense en opposition au congédiement de la plaignante.

[23] Le syndicat ne peut être tenu responsable de la stratégie utilisée par l'employeur à l'effet d'administrer une preuve commune, stratégie ayant eu pour effet d'alourdir le processus d'arbitrage et de faire en sorte que la facture des frais d'arbitrage est beaucoup plus élevée qu'elle ne l'aurait été si l'employeur avait utilisé une autre stratégie comme celle, par exemple, de se concentrer uniquement sur le congédiement et non pas sur les 6 autres griefs également.

[24] L'employeur, de par sa stratégie qui a fait en sorte que la plaignante a été interrogée pendant 10 jours consécutifs, est le seul responsable de la facture qui

s'en est suivie. L'employeur a interrogé la plaignante sur de nombreux sujets qui n'étaient liés au congédiement, d'où les 10 jours d'interrogatoire.

[25] L'employeur doit assumer ses choix.

[26] Le syndicat n'a aucun contrôle sur les agissements de l'employeur s'étant traduit par un refus de divulgation de la preuve ce qui a fait en sorte que le syndicat s'est trouvé dans l'impossibilité d'explorer les moyens de défense et de pouvoir prendre une autre position que celle qu'il a prise tout au long de l'audience des griefs.

[27] Le syndicat a fait ce qu'il pouvait dans les circonstances. Il a agi de façon raisonnable et responsable. Il faut également souligner le fait que le désistement du grief de congédiement est survenu après que le syndicat ait pu prendre connaissance de la preuve sur la filature de la plaignante et après que cette dernière ait refusé de collaborer avec le syndicat en l'empêchant de rencontrer et consulter ses médecins traitants.

[28] L'allégation patronale à l'effet que le syndicat a fait montre d'aveuglement volontaire ne résiste pas à une analyse sérieuse des faits. Il faut réaliser que les allégations de fraude commise par la plaignante ne pouvaient servir de motif au congédiement puisque les activités reprochables étaient survenues après le congédiement. A cela s'ajoute le fait que tous les certificats médicaux produits par la plaignante n'étaient pas des certificats médicaux de complaisance et que, conséquemment, ils liaient le syndicat dans sa défense des droits de la plaignante.

[29] Il ne saurait être tenu responsable du paiement de la totalité des frais d'arbitrage alors que par ses actions et décisions responsables il a notamment permis à l'employeur d'éviter une facture beaucoup plus onéreuse que celle qu'il a assumée.

[30] En effet, si le syndicat avait mené jusqu'au bout l'audience de l'arbitrage du grief de congédiement, cela se serait traduit par une facture qui aurait été minimalement du double que celle qu'il doit acquitter dans la présente affaire.

[31] L'article 11.39 de la convention collective ne trouve application que si l'audience n'est pas commencée, que si le désistement survient avant le début de l'arbitrage. Si tel n'était pas le cas, nous nous retrouverions devant l'absurde situation où il serait nettement plus avantageux pour un syndicat de laisser l'audience d'arbitrage se poursuivre indépendamment de la valeur d'un grief afin d'obtenir une décision défavorable certes mais qui ferait en sorte qu'il n'ait pas à payer les frais d'arbitrage.

[32] L'article 11.38 de la convention collective stipule que les frais d'arbitrage relativement à un congédiement sont à la seule charge de l'employeur. Certes, il faut concilier 11.38 et 11.39 mais l'exercice se fait bien lorsque l'on comprend que le désistement dont il est question à 11.39 en est un avant audience.

[33] La règle énoncée à l'article 11.38 de la convention collective de travail nationale doit recevoir application en l'espèce.

[34] La seule exception y étant prévue est celle relative aux prescriptions de l'article 11.39. Ce dernier article étant une exception à la règle générale, il doit s'interpréter et s'appliquer de façon restrictive.

[35] Un désistement en cours d'audience d'un grief de congédiement doit être régi par les dispositions de l'article 11.38 et non par les dispositions de l'article 11.39.

[36] L'argumentation syndicale soumise se concilie également avec le paragraphe 3 de l'article 11.10 de la convention collective nationale qui permet à un Tribunal d'arbitrage, en matière disciplinaire, de rendre une décision jugée équitable. L'expression « *y compris* » contenue à cet article nous amène effectivement à conclure que la notion de décision équitable ne vise pas que la compensation pouvant être due à la salariée mais peut viser d'autre sujet comme celui auquel le syndical était confronté en l'espèce. L'emploi de l'expression « *y compris* » suggère très fortement que les remèdes visant une décision équitable ne sont pas limitatifs.

IV – L'ARGUMENTATION PATRONALE

[37] Le 30 mai 2017, le syndicat s'est désisté du grief de congédiement.

[38] Nous pourrions arrêter ici.

[39] Cela est suffisant pour démontrer que le syndicat doit assumer les frais d'arbitrage en totalité en vertu de l'article 11.39 de la convention collective.

[40] Il a cependant encore plus.

[41] Le 1^{er} février 2017, le syndicat s'était déjà désisté du grief de harcèlement psychologique. Ce dernier grief était le seul autre pouvant avoir une certaine importance dans la question des frais d'arbitrage. Et encore là, le syndicat s'est désisté.

[42] Il faut aussi attirer l'attention du tribunal d'arbitrage sur le fait que le syndicat s'est désisté du grief contestant des rencontres administratives.

[43] Bref, quasiment partout si ce n'est pour des "*broutilles*" comme l'a dit le procureur syndical, le syndicat s'est désisté.

[44] Ce sont ces griefs principaux qui ont occupé les 12 journées qu'a duré l'arbitrage.

[45] Il est vrai que la règle prévue à la convention collective est à l'effet que normalement l'employeur assume les frais d'arbitrage en matière de congédiement et la présente affaire est centrée sur le congédiement de la plaignante.

[46] Il est aussi vrai que dans tous les cas de désistement les frais sont à la charge de la partie à l'origine du désistement, en l'occurrence le syndicat.

[47] On n'interprète pas un texte clair.

[48] On l'applique.

[49] Quant aux 3 griefs réglés, l'entente est à l'effet que le syndicat payait les frais d'arbitrage sur les 3 griefs. Ce qui n'est pas contesté. Restait seulement à savoir combien le tout valait pour ensuite le déduire à la facture finale de

l'Employeur qui assumait, à cette époque de toute façon la grande majorité des frais, le grief de congédiement étant alors toujours sur la table, sans signe de disparition imminente. C'était pour l'employeur la seule façon d'agir.

[50] À partir du moment où le syndicat s'est désisté du grief de congédiement, il devait assumer tous les frais d'arbitrage. L'employeur n'avait plus à opérer déduction. En effet, il n'avait plus de base de laquelle déduire puisque la règle de 11.38 ne tenait plus.

[51] Le Tribunal d'arbitrage notera aussi que même les règlements négociés sur les 3 griefs n'avaient plus d'objet suite au désistement du syndicat dans le grief de congédiement. Il s'agissait des griefs sur le « coaching », sur la « non-réintégration dans l'équipe Ouest ». Comme il n'y aura pas de réintégration, ces engagements sont caducs.

[52] Il y a eu désistement des griefs principaux, soit les griefs de congédiement et de harcèlement psychologique.

[53] Ce sont les seuls griefs principaux dans la présente affaire.

[54] L'article 11.39 de la convention collective trouve pleinement application.

[55] Les 3 griefs réglés ne sont que des broutilles et ne peuvent venir réduire la facture du syndicat quant aux frais d'arbitrage.

[56] Le syndicat doit assumer la totalité des frais d'arbitrage.

LA DÉCISION

1) Rappel des éléments pertinents:

[57] L'employeur de l'époque, le CSSS de la Montagne, est aujourd'hui intégré au CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal, organisme créé en 2015.

[58] L'employeur a pour mission principale de veiller à la santé et au bien-être d'une population contenue dans un grand territoire comprenant notamment: le quartier Côtes-des-Neiges, le quartier Parc-Extension, une partie de l'arrondissement Ville-Marie ainsi que les villes de Mont-Royal et Westmount.

[59] Le CIUSSS, tout comme le CSSS à l'époque, administre notamment des CLSC, offre des services de soins à domicile, de l'aide aux réfugiés et gère un centre d'aide aux naissances. Il est également intéressant de savoir que le CIUSSS englobe l'hôpital général juif ainsi que le centre de réadaptation MAB-MacKay.

[60] Arrivée au Canada en 2001, la plaignante était infirmière clinicienne au Programme de perte d'autonomie liée au vieillissement au CSSS de la Montagne.

[61] Elle travaillait à temps plein, de 8h00 à 16h00, du lundi au vendredi, en plus d'une fin de semaine sur cinq fins de semaine.

[62] C'est au début 2011 que l'affaire sous étude prend naissance. En effet, le 24 février 2011, le syndicat dépose deux griefs au nom de la plaignante:

A) Le grief 631260 contestant un changement de secteur dans son travail;

B) Le grief 631261 contestant l'obligation faite à la plaignante de suivre de la formation et du "coaching".

[63] Puis, la survenance des faits pertinents s'accélère.

[64] Le 10 mars 2011, le syndicat dépose un troisième grief alléguant que la plaignante est harcelée psychologiquement notamment par ses supérieures et collègues de travail Mmes Del Vecchio, Coombs et Boutaleb.

[65] Le 23 mars 2012, l'employeur congédie la plaignante. La lettre de congédiement se lit comme suit: