

EYB 2018-307949 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux-APTS et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (réseau local du Rocher-Percé)
(approx. 44 page(s))
6 novembre 2018

Décideur(s)

Saint-André, Yves

Type d'action

GRIEF contestant un avis disciplinaire. REJETÉ. GRIEF contestant le déplacement d'un lieu de travail. REJETÉ. GRIEF contestant une suspension. REJETÉ.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ARBITRAGE DE GRIEFS; HARCÈLEMENT; MESURE DISCIPLINAIRE; PROCÉDURE DE GRIEF; éducatrice spécialisée; conflit avec une collègue; tentatives de l'employeur de régler la situation; attitude vindicative; harcèlement psychologique; conduite vexatoire; atteinte à la dignité; insubordination; avis disciplinaire; déplacement du lieu de travail étant la seule solution; rapport d'enquête; suspension; mesure disciplinaire justifiée; gravité objective de la conduite

Résumé

La plaignante, une éducatrice spécialisée, a été embauchée par l'employeur en 2002. Au fil des ans, elle a développé une relation d'amitié avec Nancy Allain, une de ses collègues. En 2013, la relation d'amitié entre les collègues s'est dégradée et ce conflit de travail a requis diverses interventions de l'employeur. En décembre 2014, l'employeur a émis un avis disciplinaire à la suite d'un incident au cours duquel la plaignante a déchiré une requête en ergothérapie lors d'une rencontre avec son supérieur. La plaignante a admis les faits reprochés, mais elle a tenté de les justifier. Son comportement constitue de l'insubordination et l'avis disciplinaire émis par l'employeur est justifié dans les circonstances. Le grief contestant cet avis disciplinaire est rejeté.

Le 22 mai 2015, l'employeur a demandé à la plaignante de demeurer à son domicile puis, le 25 mai 2015, il a déplacé le lieu de travail de la plaignante. Ces deux mesures ne sont ni arbitraires ni déraisonnables. Le conflit de travail entre la plaignante et Allain a eu des conséquences néfastes sur le milieu de travail. Malgré les interventions de l'employeur pour tenter de régler le conflit, la situation ne s'est pas améliorée. La médiation entre les deux collègues a échoué et le comportement de la plaignante s'est avéré encore plus vindicatif par la suite. Le

déplacement de la plaignante de son lieu de travail constitue la seule solution possible dans ces circonstances. Le grief est rejeté.

Le 2 février 2016, un enquêteur externe a produit un rapport concluant que la plaignante avait commis des actes de harcèlement psychologique envers sa collègue et a conclu que les plaintes déposées par la plaignante étaient sans fondement. Le 6 juin 2016, après avoir reçu le rapport et avoir complété sa propre enquête, l'employeur a suspendu la plaignante pendant deux journées. Cette mesure disciplinaire n'est pas imposée hors délai au sens de la convention collective. Le délai prévu à la convention collective n'est pas de rigueur et la mesure a bien été imposée dans les 30 jours suivant la connaissance de tous les faits pertinents par l'employeur.

Le grief contestant la suspension est rejeté. La plaignante a eu une conduite vexatoire et hostile envers sa collègue et a porté atteinte à la dignité et à l'intégrité de cette dernière. La plaignante a refusé les tentatives de l'employeur de dénouer l'impasse. La seule solution pouvant mettre un terme au harcèlement psychologique a été de déplacer le lieu de travail de la plaignante. Les actes reprochés à la plaignante sont objectivement graves et la suspension de deux jours est une mesure timide.

Suivi

Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

Jurisprudence citée

1. *Bangia c. Nadler Danino S.E.N.C.*, [EYB 2006-173307](#), AZ-50389860, [2006] R.J.D.T. 1200, 2006 QCCRT 0419, D.T.E. 2006T-818 (C.R.T.)
2. *Bangia c. Nadler, Danino, S.E.N.C.*, C.R.T., no 234386, cas CM-2006-5249, 8 février 2007, com. Côté, Marchand et Turcotte, 2007 QCCRT 0063
3. *Centre d'accueil Cité des Prairies et Syndicat national des travailleurs et travailleuses de la Cité des Prairies (CSN)*, T.A., A.A.S. 93A-45
4. *Centre hospitalier Hôtel-Dieu d'Amos et Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu d'Amos (CSN)*, T.A., arb. Bolduc, A.A.S. 86A-422
5. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, [EYB 2006-157488](#), [2006] R.J.D.T. 397, AZ-50350462, D.T.E. 2006T-209 (T.A.)
6. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, [EYB 2006-157488](#), [2006] R.J.D.T. 397, AZ-50350462, D.T.E. 2006T-209 (T.A.)
7. *Centre local de services communautaires / Centre d'hébergement et de soins de longue durée Basse-Ville-Limoilou-Vanier et Syndicat des employés de l'Hôpital général de Québec*, T.A., arb. Bolduc, A.A.S. 2002A-3
8. *F.H. c. McDougall*, [2008] 3 R.C.S. 41, 2008 CSC 53, [EYB 2008-148155](#), J.E. 2008-1864
9. *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et CSSS Champlain (CLSC Samuel de Champlain)*, [EYB 2009-167235](#), D.T.E. 2009T-

858 (T.A.)

10. *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et CISSS Montérégie-Est (CSSS Richelieu-Yamaska)*, [EYB 2016-271574](#), 2016 QCTA 331, D.T.E. 2016T-523 (T.A.)
11. *Hôpital Maisonneuve-Rosemont et Fédération des Affaires sociales (Sylvain Cyr)*, T.A., arb. Sylvestre, A.A.S. 92A-258
12. *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, [EYB 2009-154883](#), AZ-50538934, 2009 QCCA 329, J.E. 2009-462 (C.A.)
13. *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, [EYB 2009-154883](#), AZ-50538934, 2009 QCCA 329, J.E. 2009-462 (C.A.)
14. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2881 et Centre de la santé et de services sociaux de LaSalle et du Vieux-Lachine (CLSC du Vieux Lachine)*, T.A., arb. Dubé, A.A.S. 2007A-165
15. *Syndicat des employés du Centre hospitalier régional de Lanaudière (CSN) et Centre hospitalier régional de Lanaudière*, T.A., arb. Dupont, A.A.S. 88A-168
16. *Syndicat des employés du Centre hospitalier Robert Giffard et Centre hospitalier Robert Giffard*, T.A., arb. Lemieux, 15 juin 1977
17. *Syndicat des salariés du Foyer Étoiles d'or inc. (CSN) et Foyer Étoiles d'or inc.*, T.A., 27 septembre 1983
18. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHU de Québec (CSN) (SCFP, section locale 108) et Centre hospitalier universitaire de Québec (site CHUL)*, T.A., no 2013-8562, 5 septembre 2015, arb. Dubé, AZ-51003185, D.T.E. 2013T-858
19. *Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval - CSN et Centre de la petite enfance Chez Picotine*, [EYB 2017-278377](#), SA 17-01039, 2017 QCTA 78 (T.A.)
20. *Syndicat national des employés généraux de l'Hôpital Sainte-Justine et Hôpital Sainte-Justine*, T.A., A.A.S. 84A-476

Doctrine citée

1. HIRIGOYEN, M.-F., *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, Paris, Ed. La Découverte et Syros, 1998, 212 p., p.191-202
2. ROYER, J.-C. et LAVALLÉE, S., *La preuve civile*, 4e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2008, 1820 p., nos 173-174, p. 123-126, [EYB2008PRC6](#)

Législation citée

1. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [100](#) et s.
2. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Nº de dépôt :

Date : 6 novembre 2018

DEVANT L'ARBITRE : M^e YVES SAINT-ANDRÉ

**ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET
DES SERVICES SOCIAUX-APTS**

Ci-après appelée le «Syndicat»

et

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA GASPÉSIE
(RÉSEAU LOCAL DU ROCHER-PERCÉ)**

Ci-après appelé «l'Employeur»

Plaignante : Madame Lucille Crosnier

Griefs : 2014-10-A109
2015-04-A146
2015-06-A060
2016-06-A347
2017-01-A338

Convention collective : 2011-2015 et 2016-2020

SENTENCE ARBITRALE

Art. 100 et ss. du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

LES PRÉALABLES

[1] Le 25 février 2015, j'ai été désigné par le ministre du Travail pour entendre et disposer du grief 2014-10-A109.

[2] L'audience se rapportant à ce grief a été fixée au 6 octobre 2015.

[3] À la demande du procureur de l'Employeur, cette audience a été reportée au 1^{er} décembre 2016.

[4] Le 9 décembre 2015, les griefs 2015-04-A146 et 2015-06-A060 se sont ajoutés au mandat qui m'a été confié.

[5] Le 3 octobre 2016, je suis avisé que le grief 2016-06-A347 s'ajoute également à mon mandat.

[6] À la demande du procureur de l'Employeur, et avec l'accord du Syndicat, l'audience du 1^{er} décembre 2016 a été reportée aux 10 novembre et 8 décembre 2017.

[7] Le 10 novembre 2017, lors de la première journée d'audience, les parties me confient le mandat de traiter également le grief 2017-01-A338.

[8] Je suis donc saisi de cinq griefs.

[9] Les parties ont procédé aux admissions d'usage quant à la compétence du Tribunal et à la régularité de la procédure de grief. Une preuve commune a été administrée sur l'ensemble de ces griefs.

[10] En sus des 10 novembre et 8 décembre 2017, l'audition s'est poursuivie les 12 juin et 9 octobre 2018.

[11] Lors de l'audience du 9 octobre 2018, le Syndicat a retiré le grief 2017-01-A338 et les procureurs ont présenté leurs arguments en regard des griefs 2014-10-A109, 2015-06-A060 et 2016-06-A347. L'objet de la présente décision vise donc à disposer de ces griefs.

[12] Par ailleurs, puisque la présentation de la preuve n'était pas complétée en regard du grief 2015-04-A146, les parties ont demandé de poursuivre l'audition de ce grief à une date ultérieure après que le Tribunal ait rendu sa décision sur les griefs 2014-10-A109, 2015-06-A060 et 2016-06-A347.

LE LITIGE

[13] Par son grief 2014-10-A109 (pièce S-4), le Syndicat conteste l'avis disciplinaire remis à Madame Lucille Crosnier, la plaignante, le 19 septembre 2014. Cet avis (pièce S-5) se lit comme suit :

Objet : Avis disciplinaire

Madame,

La présente a pour but de vous faire part de nos conclusions relativement aux faits qui vous ont été reprochés et pour lesquels vous avez été rencontrée le 11 septembre 2014 en présence de votre représentant syndical.

Mise en contexte

M. Steve Huntington, votre supérieur immédiat, est allée discuter avec vous d'une requête que vous aviez faite en ergothérapie. Sans trop expliquer, vous avez déchiré ladite requête. Nous estimons que vous avez démontré un comportement irrévérencieux en déchirant spontanément un document en réaction à votre chef de service.

Au cours de cette rencontre, il vous a fait part du programme en ergothérapie qui doit débiter prochainement et vous lui auriez répondu préférer poursuivre votre journée et ½ en comportement et stimulation globale tandis que votre collègue Mélissa pourrait poursuivre le programme en ergothérapie.

M. Huntington vous aurait alors expliqué que votre collègue Mélissa avait débuté un autre programme et que la décision de vous affecter au programme en ergothérapie avait été prise conjointement avec Mme France Duguay.

Vous pensez, avez-vous répondu, ne pas accepter cette tâche et songez à revenir à un horaire de 3 ½ jours par semaine et votre supérieur immédiat vous aurait avisée que vous deviez effectuer votre choix rapidement, ce à quoi vous lui avez répondu que vous alliez prendre le temps qu'il faut afin de réfléchir. Nous considérons cette réponse comme étant de l'insubordination car, en effet, votre employeur a des programmes à coordonner et des horaires de travail à élaborer et que le fait que vous décidiez de «prendre le temps qu'il vous faut» a des conséquences directes sur la prestation de soins et de services à la clientèle.

Vous avez ajouté : «Avec l'ambiance qu'il y a ici», et il vous aurait été répondu que vous en étiez en partie responsable et que ce n'était sûrement pas sa faute. Votre réponse fut «oui».

Conclusion

Face à cette situation, nous vous informons que cette lettre sera déposée à votre dossier.

Prenez avis que nous considérons la situation sérieuse et que toute récidive entraînera des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

Nous espérons que vous comprendrez le sérieux de la démarche.

Veuillez agréer, Madame, nos sincères salutations.

[reproduit tel quel]

[14] Le grief 2015-06-A060 (pièce S-6) conteste la décision de l'Employeur d'exiger que la plaignante demeure à son domicile le 22 mai 2015 «en réaction à un évènement survenu au sein d'une relation conflictuelle avec une collègue de travail». Le grief conteste également le déplacement du lieu de travail imposé à la plaignante à compter du 25 mai 2015.

[15] Le grief 2016-06-A347 (pièce S-7) conteste une suspension de deux jours sans solde imposée à Madame Crosnier. L'avis de suspension (pièce S-8) porte la date du 6 juin 2016. Il se lit comme suit :

Madame,

La présente a pour but de vous faire part de nos conclusions suite au rapport qui a suivi l'enquête pour le harcèlement suite à une plainte que vous avez effectuée à l'encontre d'une employée et de 4 gestionnaires de notre établissement.

Selon les conclusions du rapport, il ressort de vos divers comportements à l'encontre de madame N.A., qu'il y aurait eu harcèlement de votre part à son endroit. Il est également ressorti que la plainte que vous aurez effectuée à l'endroit des gestionnaires de notre établissement, soit madame S.H. ainsi que messieurs G.M., S.H. et S.N. avait un caractère frivole.

À cet égard, l'organisation s'en remet aux conclusions du rapport que vous trouverez en annexe.

De ce fait, compte tenu du caractère sérieux de la situation, considérant également que nous concluons à du harcèlement de votre part à l'endroit de l'employée N.A. et que nous considérons votre plainte comme étant frivole à l'égard de 4 gestionnaires, une suspension de deux (2) jours vous est imposée à la date qui vous sera mentionné par votre chef de service.

Nous avons pris en compte que la situation semble s'être améliorée par les changements d'espaces physiques. À cet égard, nous entendons maintenir la décision de changement de bureau jusqu'à nouvel ordre.

Si vous n'apportez pas d'amélioration à votre comportement, des mesures plus sévères pourront être prises contre vous, et ce, pouvant aller jusqu'au congédiement. Nous espérons que vous comprendrez le sérieux de la démarche.

Veuillez agir en conséquence.

[reproduit tel quel]

[16] En sus de contester le bien fondé de la suspension de deux jours, le grief S-7 soulève «l'omission de l'Employeur de respecter la procédure prévue à la convention collective APTS actuellement en vigueur, notamment en ce qui a trait au respect du délai de rigueur prévu à l'article 5.07 des dispositions nationales de la convention collective».

[17] L'Employeur a fait entendre sept témoins, soit :

- Monsieur Steve Huntington, chef de service du programme enfance-jeunesse-famille (EJF);
- Madame Nancy Allain, éducatrice spécialisée;
- Madame Jolaine Cauvier, agente de relations humaines;
- Madame Rachelle Dupuis, agente de relations humaines au programme de santé mentale;
- Monsieur Gervais Marcoux, directeur des ressources humaines et des communications;
- Monsieur Sylvain Nadeau, chef d'administration des programmes et services;
- Madame Caroline Stevens, adjointe aux ressources humaines.

[18] Pour sa part, le Syndicat a fait entendre la plaignante, Madame Lucille Crosnier, éducatrice spécialisée.

[19] La preuve se résume utilement à ce qui suit.

LA PREUVE

[20] Madame Crosnier est au service de l'Employeur depuis le 9 décembre 2002. Au fil des ans, elle développe une relation d'amitié avec une collègue de travail, Madame Nancy Allain. Toutes les deux appartiennent au même programme et partagent le même espace de travail.

[21] Au moment des événements, la plaignante relève de deux superviseurs, soit Monsieur Huntington pour l'équivalent de 1.5 jour/semaine en regard du programme EJF et Monsieur Nadeau pour 3.5 jours/semaine pour la portion intervenante pivot enfant-adulte en santé mentale et déficience intellectuelle. Pour sa part, Madame Allain doit se rapporter à Monsieur Huntington puisqu'elle exécute ses tâches dans le cadre du programme EJF.

[22] La relation d'amitié qui s'était développée entre Mesdames Crosnier et Allain se dégrade.

[23] À l'occasion de son témoignage, la plaignante situe l'amorce de cette détérioration en 2013 lorsqu'une cloison a été installée dans le bureau qui accueillait Mesdames Crosnier et Allain ainsi que Madame Chantale Grenier. Le bureau de Madame Crosnier est alors séparé de l'aire ouverte occupée par Mesdames Allain et Grenier.

[24] Bien que les relations soient cordiales, Madame Crosnier note que Madame Allain cherche à «prendre ses distances».

L'incident des jouets

[25] Pour sa part, Madame Allain rapporte que l'élément déclencheur s'est produit à la mi-janvier 2014 lorsque la plaignante a ramassé un jouet au sol près du bureau de Madame Grenier pour le mettre dans l'armoire. Le jouet en question est utilisé par les enfants qui fréquentent le programme. Madame Allain témoigne avoir avisé la plaignante que «ça ne se fait pas de prendre un jouet et de le déplacer à un autre endroit».

[26] Suite à cette remarque, la plaignante aurait alors pris le jouet et jeté sur le plancher. Madame Allain avise la plaignante que ce comportement n'a pas sa raison d'être. Madame Crosnier retourne à son bureau.

[27] Quelques minutes après cet incident, la plaignante réapparaît dans le bureau pour inviter Madame Allain à aller dîner et lui demander d'oublier ce qui vient de se passer. Madame Allain refuse d'accompagner la plaignante pour le lunch et lui demande de quitter le bureau.

[28] Suivant le témoignage de Madame Allain, la plaignante tient des propos désobligeants à son égard en lui mentionnant qu'elle semble alors être en dépression et qu'elle a besoin de soins. Madame Allain demande à nouveau à la plaignante de quitter le bureau. Madame Crosnier refuse. Madame Allain doit réitérer sa demande à trois reprises avant que la plaignante obtempère.

[29] Madame Allain souligne s'être sentie séquestrée par la plaignante à cette occasion. Elle mentionne également que cet incident est représentatif du contrôle et de l'irritabilité de la plaignante qui la questionne fréquemment sur ses déplacements, les personnes qu'elle rencontre et n'hésite pas à lui faire des reproches en lien avec l'accomplissement du travail. Madame Allain témoigne que cet incident lui a fait prendre conscience de l'emprise exercée par la plaignante sur sa vie personnelle et ses activités professionnelles.

[30] La plaignante offre une version différente de l'incident. Elle témoigne s'être présentée dans le bureau avec un dossier. Elle constate qu'un sac de jouets traîne par terre près du bureau de Madame Grenier. La plaignante

ramasse le sac pour le ranger. Madame Allain lui mentionne «qu'elle fait encore ça». La plaignante répond qu'il n'est pas hygiénique de laisser les jouets par terre. Néanmoins, elle replace le sac à son endroit initial sans le lancer.

[31] Madame Crosnier mentionne à Madame Allain que celle-ci «a l'air fatiguée».

[32] Suivant la plaignante, c'est le lendemain que Madame Allain décline son invitation à dîner. Madame Allain l'informe alors qu'elle a demandé l'autorisation de changer de bureau.

[33] À l'audience, la plaignante considère que l'incident des jouets n'est qu'un prétexte de la part de Madame Allain pour obtenir l'autorisation de changer de bureau.

Madame Allain demande l'autorisation de changer de bureau

[34] Le 5 février 2014, Madame Allain rencontre Monsieur Huntington pour lui demander l'autorisation de changer de bureau. Elle mentionne que la présence de la plaignante lui fait vivre de l'anxiété et que cela nuit à l'accomplissement de son travail.

[35] Cette version de Madame Allain est corroborée par le témoignage de Monsieur Huntington lequel produit comme pièce E-2 les notes prises à l'occasion de cette rencontre ainsi que par le témoignage de Monsieur Nadeau lequel était présent lors de cette rencontre.

[36] L'Employeur n'a pas donné suite à la demande de Madame Allain à ce moment. Monsieur Huntington explique à l'audience que le changement de bureau n'était pas la solution envisagée. Il y avait un risque, selon lui, que cela puisse envenimer un conflit alors perçu comme étant ponctuel.

L'échange de courriels entre Madame Crosnier et Madame Allain (pièces E-5, E-6 et E-07)

[37] Le 12 février 2014, la plaignante transmet un courriel à Madame Allain. Ce courriel (pièce E-5) se lit comme suit :

Salut nancy,
J'aimerais qu'on se parle par rapport à l'autre jour.
je me sens mal dans cette situation
Je trouve ça ridicule qu'on se chicane pour une histoire de
jouets que j'ai ramassé par terre dans votre bureau.
S'il y a d'autre chose il faudrait s'en parler. Je suis sur que tu
ne dois pas te sentir bien toi non plus.

dans le memo que je t'ai envoyé j'ai seulement voulu dire que
tu n'avais pas eu de congé après ton opération et que tu
semblais fatigué.

De toute façon je souhaiterais qu'on règle ça.
J'attends une réponse
Merci
Lucille

[reproduit tel quel]

[38] Le lendemain, Madame Allain répond à la plaignante en lui transmettant le courriel (pièce E-6) suivant :

Salut Lucille, c'est vrai il va falloir qu'on se parle de tout ce qui s'est passé, mais disons que je ne suis pas prête pour le moment. J'ai besoin de prendre davantage de recul et y voir plus clair. Le malaise est très présent et comme je t'avais dit la dernière fois qu'on s'est parlé, je serai allée voir Steve avec la situation et demander un changement de bureau, même si tu trouves cette attitude celle d'une victime, c'est celle qui je crois étais la meilleure. Je l'ai fais car je ne veux plus jamais revivre ça. Je crois sincèrement que ça aidera de garder une certaine distance. Je ne dis pas que je veux être en guerre avec toi, loin de ça , mais j'ai besoin de venir travailler dans de bonnes conditions psychologiques sans me tracasser sur des choses qui n'ont aucun lien avec le travail.

Merci de ta compréhension

[reproduit tel quel]

[39] Madame Allain témoigne avoir reçu de nombreux courriels de la plaignante à la maison ou via Facebook. Elle a bloqué tous ces envois qu'elle considère comme étant envahissants.

[40] Le 17 février 2014, la plaignante rencontre Monsieur Huntington pour se plaindre du comportement de Madame Allain. Elle veut que celui-ci corrige la situation sans délai.

[41] Monsieur Huntington rapporte avoir expliqué à la plaignante qu'il tentait d'organiser une rencontre entre Mesdames Crosnier et Allain. Dans l'intervalle, il demande à la plaignante d'adopter une attitude respectueuse au travail et de ne pas intervenir auprès de Madame Allain.

[42] Le lendemain, le 18 février, la plaignante retourne au bureau de Monsieur Huntington pour l'aviser qu'elle entend rencontrer Madame Allain pour avoir des explications. Monsieur Huntington lui demande d'attendre «ses consignes avant de faire quoique ce soit» (pièce E-4).

[43] Suite à cette rencontre, la plaignante transmet un courriel (pièce E-7) à Madame Allain l'avisant que «c'est une histoire qui prend de l'ampleur» et qu'«on devrait être capable de régler cela entre nous». Le dernier paragraphe de ce courriel se lit comme suit :

J'ai dit à Steve que lundi matin, j'allais aller te voir pour te parler. et il s'est mis à crier après moi que c'est lui qui va te rencontrer et que je n'avais pas d'affaire à ça..Je lui ai demandé d'être présente et il s'est mis à crier après moi, je ne veux pas qu'on parle de moi si je ne suis pas là. Je sais que tu comprends ça.
je suis vraiment peinée de voir que ça dégénère comme ça.
Lucille

[reproduit tel quel]

[44] À l'audience, Monsieur Huntington nie catégoriquement avoir crié ou élevé le ton à l'endroit de Madame Crosnier. Il a réitéré à la plaignante sa demande de ne pas intervenir auprès de Madame Allain et de le laisser organiser cette rencontre. Il rapporte que la plaignante était en colère et qu'elle entendait demander l'intervention de la direction.

[45] Finalement, une rencontre est organisée par Monsieur Huntington. Cette rencontre se tient le 24 février 2014 en fin de journée. Selon le vœu exprimé par Mesdames Allain et Crosnier, aucun gestionnaire n'assiste à cette rencontre.

La rencontre du 24 février 2014

[46] Madame Allain témoigne que cette rencontre s'est bien déroulée. Il a expliqué à Madame Crosnier qu'elle désirait maintenir une distance et s'en tenir à une relation strictement professionnelle.

[47] Madame Crosnier lui dit «qu'elle ne peut plus lui faire confiance».

[48] La plaignante témoigne pour sa part qu'elle a dû mettre fin à la rencontre puisqu'elle estimait que «cela allait dégénérer».

[49] Dans les semaines qui suivent, Madame Allain témoigne que la proximité de la plaignante était une source d'anxiété. Elle décide donc de travailler dans les écoles où elle est appelée à se déplacer. Puis, elle s'installe temporairement dans un bureau qui est libre.

[50] Elle ajoute que Madame Crosnier lui demande de revenir à son bureau en lui promettant «qu'elle allait la laisser tranquille».

[51] Pour sa part, Madame Crosnier rapporte que la confiance «était brisée». Elle dit ignorer ce que Madame Allain lui reproche. La situation ne s'améliore pas. Les communications entre Mesdames Allain et Crosnier transitent par l'intermédiaire des gestionnaires.

La rencontre du 2 mai 2014

[52] Le 2 mai 2014, Monsieur Gervais Marcoux, le directeur des ressources humaines tient, à la demande de Messieurs Huntington et Nadeau, une

rencontre avec Mesdames Allain et Crosnier. Monsieur Huntington assiste à cette rencontre.

[53] La politique du respect global (pièce E-8) est présentée à Mesdames Allain et Crosnier. Monsieur Marcoux explique les attentes de l'Employeur en regard du respect mutuel qui doit prévaloir entre les membres de l'organisation.

[54] Lors de la rencontre d'une durée de 30 à 45 minutes, Mesdames Allain et Crosnier déclarent à ce moment être en accord avec les principes énoncés à la politique E-8.

[55] Le 2 juin 2014, la plaignante transmet un courriel (pièce E-18) à Monsieur Huntington. Ce courriel se lit comme suit :

Bonjour Steve,
j'ai quelque chose de délicat à te parler.
Lorsque tu feras l'évaluation de Nancy ; je souhaiterais que tu lui parles de l'évènement d'après les fêtes (elle voulait Cghanger de bureau à cause de moi). Je souhaiterais qu'on s'en reparle elle et moi parce que pour moi ce n'est pas réglé tous les matins j'y pense. ON s'est parlé mais je ne comprends pas plus pourquoi elle ce que j'ai pu faire. et il s'est dit des choses vraiment déplacées. Si je lui demande qu'on s'en parle, elle va dire non oui encore laisser croire que je suis responsable de ce qui s'est passé.
Mais moi cette histoire là vient me chercher.
Si tu ne veux pas t'en mêler, je te comprends mais seulement lui laisser le message que j'aimerais en rediscuter.

Merci de ta compréhension
Lucille

[reproduit tel quel]

La blague du 3 juin 2014

[56] Madame Allain témoigne que le 3 juin 2014, elle est de retour d'une formation ayant été dispensée à l'extérieur de l'établissement. Un collègue, Monsieur René Dorion, lui fait un doigt d'honneur à la blague en guise de bienvenue. Madame Crosnier assiste à la scène. Elle s'adresse à Monsieur Dorion, en présence de Madame Allain, en lui disant de faire attention car «elle va aller brailler au boss».

[57] Dans le courant de la journée, Madame Allain demande à Madame Crosnier pourquoi elle a fait une telle remarque. Cette dernière lui répond que «c'est parti tout seul» et «qu'elle est comme ça».

[58] Madame Allain témoigne que le lendemain, le 4 juin 2014, elle rencontre Monsieur Huntington. Ce dernier lui mentionne que Madame Crosnier désirait

tenir une rencontre. Madame Allain répond qu'elle ne voit pas la pertinence d'une telle rencontre.

[59] Suite à cette rencontre avec Monsieur Huntington, Madame Allain reçoit un courriel de la plaignante (pièce E-9). Cette dernière mentionne avoir appris de Monsieur Huntington que Madame Allain ne désirait pas participer à une rencontre. La plaignante écrit «je respecte ça...» en ajoutant «Je veux que tu saches que pour moi ce n'est pas réglé. je cherche à chaque jour qu'est-ce que j'ai pu faire de si terrible pour en venir là». Il est également indiqué que «l'autre jour ce que j'ai dit «que tu allais aller brailler» c'est possiblement de la frustration accumulée; ça sorti tout seul.».

[60] Quelques jours plus tard, le 10 juin 2014, Monsieur Nadeau transmet un courriel à la plaignante (pièce E-22). Monsieur Nadeau écrit à 8h50 :

Les problèmes recommencent ??? j'aimerais te voir à 11h30
pour comprendre

[61] La plaignante lui répond à 9h05 (pièce E-23) :

C'est quoi ça les problèmes recommencent avec quoi avec qui
je voudrais te voir avant aller sur la route.

[62] À 11h29, la plaignante transmet un nouveau courriel (pièce E-24) à Monsieur Nadeau. On peut lire :

Sylvain,
si nancy a quelque chose à me dire qu'elle vient me le dire,
retourner la- moi Elle N'a pas à parler mal de moi dans mon
dos et en plus ça ne concerne pas le travail.,

je lui ai envoyé un mot la semaine passée lui demandant
qu'elle m'explique qu'est-ce que j'ai fait qui la dérangeait parce
que moi, ça me dérange de ne pas savoir. et je lui ai dit que si
elle ne voulait pas me parler que je respectais ça

mais elle ne peut pas passer par vous à chaque fois qu'il y a
quelque chose avec moi, je trouve cela vraiment enfantin et
immature. j'irai te voir à 11h30. elle baboune depuis la
semaine passée pour une farce que j'ai fait. si elle est en
dépression qu'elle va voir quelqu'un ou bien qu'elle reste
chez elle.

je ne sais pas quoi te dire moi.

Lucille
à tantôt

[reproduit tel quel]

[63] À 11h30, Monsieur Nadeau n'est pas présent à son bureau. Il est retenu par une affaire urgente. La rencontre est reportée au lendemain.

[64] À 13h57, la plaignante transmet un courriel (pièce E-10) à Madame Allain. Ce courriel se lit comme suit :

S.V.P Nancy. arrête ça d' aller voir SYlvain . pour lui parler de moi.

Je suis très consciente qu ça te rends anxieuse et moi aussi je deviens anxieuse à l'idée que Sylvain et steve soit au courant de choses qui ne les concerne pas .

Ce que j'ai dit L'autre jour je suis désolée ça sorti tout seul. .

Si tu veux pas me parler je te l'ai dit l'autre jour je respecte ça,

mais j'ai de la peine que tu te mets dans cet état là pour une farce que j'ai fait.

Là Sylvain demande encore à me voir et je n'ai pas pensé que tu lui aurais parlé de ça c'est comme si tu faisais une plainte contre moi.

Lucille

[reproduit tel quel]

[65] Madame Allain témoigne que le courriel E-10 a suscité beaucoup d'inquiétude et d'anxiété. Elle craint de croiser la plaignante au travail ou à l'extérieur. Elle a peur de la réaction de la plaignante.

[66] Le 13 juin 2014 à 12h07, la plaignante transmet un courriel (pièce S-10) à Madame France Duguay, la directrice des programmes. Ce courriel se lit comme suit :

Allo france

j'ai un urgent besoin de te raconter pour une situation qui perdure depuis fin janvier février avec nancy Allain. et ça prend une drôle de tournure avec les chefs de programme. Je tiens à t'en parler moi-même avant d'avoir la version de sylvain ou autre cadre. qui soutiennent madame avec des solutions dont je ne suis pas d'accord.

merci de ta compréhension.

Lucille

[reproduit tel quel]

[67] Le 13 juin 2014 à 15h57, Madame Allain transmet un courriel (pièce E-25) à Monsieur Nadeau. Elle réitère sa demande afin de changer de bureau. En contre-interrogatoire, Monsieur Nadeau témoigne que, sans être le supérieur immédiat de Madame Allain, il peut agir en remplacement de Monsieur Huntington lorsque celui-ci est absent.

L'intervention d'une firme externe

[68] À la demande de Madame Duguay, l'Employeur retient les services d'une firme externe. Monsieur Fabien Boulanger est désigné pour agir à titre de médiateur.

[69] Le processus s'est amorcé à la fin juin ou au début juillet 2014.

[70] Madame Allain témoigne qu'elle a accepté de participer à la médiation et qu'elle a rencontré le médiateur.

[71] Madame Crosnier témoigne qu'elle a refusé de participer à la médiation et qu'elle a été contrainte d'y participer par Monsieur Huntington.

[72] La plaignante soutient avoir refusé la médiation «parce que le lien de confiance ne peut être rétabli».

[73] À la demande de Monsieur Huntington, Madame Crosnier rencontre finalement le médiateur. Elle dit ne pas avoir senti qu'il était à l'écoute. Elle ajoute avoir demandé au médiateur si Madame Allain allait changer de bureau. Ce dernier lui confirme que la demande de Madame Allain a été acceptée par l'Employeur.

[74] Le processus de médiation ne s'est pas poursuivi. En interrogatoire principal, la plaignante affirme que le médiateur aurait refusé de poursuivre la démarche puisque Madame Allain ne voulait pas rencontrer Madame Crosnier. En contre-interrogatoire, elle nuance le propos en mentionnant qu'«elle ne voyait pas l'importance de la médiation à ce moment».

Madame Allain déménagement de bureau

[75] Madame Allain déménage de bureau à l'été 2014 pendant ses vacances estivales. Le bureau de Madame Allain demeure dans l'établissement. Ce bureau est accessible par un autre corridor, à une courte distance du bureau initial, selon le schéma produit comme pièce E-3.

[76] Messieurs Nadeau et Huntington expliquent que le déménagement était alors nécessaire pour «les éloigner l'une et l'autre».

[77] Le 18 août 2014, la plaignante transmet un courriel (pièce E-35) à la directrice Duguay, avec copie à Monsieur Huntington. Ce courriel se comme suit :

Bonjour France,
 ,par rapport à la situation entre Nancy et moi il ya une chose qui pour moi n'est pas réglé puisque Monsieur Boulanger m'a demandé de ne pas parler à Nancy. et de ne pas lui envoyer de courriel . je respecte ma sentence ah ah !
 Je veux qu 'elle sache que je n'ai jamais dit celà «qu 'elle avait pris de la drogue et qu 'elle avait des comportements bizarres.» ce sont des paroles qui ont été dites à Monsieur

Bou langer.. et m.bou langer me disait que c 'était Steve qui avait dit ça à Nancy.

Je souhaiterais que tu la la rencontres pour lui dire que je n'ai pas tenu ces propos à Steve car actuellement elle doit croire que j'ai dit ça.. et moi je porte ça , et j'ai de la difficulté à décrocher.

Je pense à Nancy en me disant comment elle doit se sentir. de penser que j 'ai pu dire ça d'elle.

Si elle est d 'accord je veux être présente ,si elle ne veut pas je respecte celà mais je veux être certaine que ça soit fait. si non je trouverai un moment pour lui dire.

J'ai rencontré Steve pour lui dire « que je n'avais en aucun temps dit des mots comme ça » au sujet de Nancy. ,ça c 'est réglé avec lui mais pour Nancy je ne sais pas si Steve a corrigé la situation.

J'aurais souhaiter le dire moi-m ême à Nancy ,je n ,aime pas passer par d 'autres personnes pour régler mes situations.

J'attends de tes nouvelles. est-il possible de me confirmer.
Merci de ta compréhension.

[reproduit tel quel]

[78] Les 2, 3 et 4 septembre 2014, Monsieur Huntington rapporte que Madame Crosnier se plaint de harcèlement de la part de Madame Allain concernant le stationnement des véhicules à l'extérieur de l'établissement. Madame Crosnier stationne son véhicule à proximité de celui de Madame Allain ce qui ne plait pas à cette dernière.

[79] Le 5 septembre 2014, Monsieur Huntington rencontre séparément Mesdames Crosnier et Allain pour réitérer les attentes de l'Employeur. Il leur demande d'avoir une relation professionnelle au travail.

L'avis disciplinaire S-5

[80] Le 10 septembre 2014, Monsieur Huntington rencontre Madame Crosnier concernant une requête en ergothérapie qu'elle avait préparée. Il lui explique que cette requête n'est pas utile parce qu'une demande à cet effet existait déjà au dossier. Le dédoublement risquait d'entraîner de la confusion.

[81] Suivant le témoignage de Monsieur Huntington, et les notes E-4 prises le jour de l'incident, la plaignante s'emporte, déchire la requête en soulignant que l'ambiance est mauvaise. Elle reporte la faute sur Monsieur Huntington. Ce dernier avise la plaignante qu'il considère ce comportement comme étant inapproprié et qu'il entend le souligner à Monsieur Marcoux, le directeur des ressources humaines.

[82] Madame Crosnier témoigne qu'elle a déchiré la requête sans agressivité «pour éviter de mêler les choses». Elle rapporte avoir dit à Monsieur Huntington qu'elle était en réflexion sur son avenir et qu'elle songeait à revenir sur un horaire de trois jours et demi par semaine. Elle reconnaît avoir dit que l'ambiance était mauvaise. Elle soutient que Monsieur Huntington lui a demandé si elle le tenait responsable de la situation ce à quoi elle aurait répondu affirmativement. Monsieur Huntington l'a avisé qu'il rencontrerait Monsieur Marcoux et qu'il ne tolérerait pas ce comportement. Suite à cette rencontre, Madame Crosnier a quitté l'établissement en après-midi en invoquant une «baisse d'énergie».

[83] Le 11 septembre 2014, la plaignante est rencontrée par Messieurs Marcoux et Huntington. Une représentante syndicale assiste à la rencontre.

[84] Le 19 septembre 2014, la plaignante se voit remettre l'avis disciplinaire S-5 lequel est contesté par le grief S-4.

Le courriel du 12 novembre 2014 (pièce E-11)

[85] Le 12 novembre 2014, Madame Allain reçoit un courriel (pièce E-11) de la plaignante. Ce courriel se lit comme suit :

Bonjour Nancy,
Dernièrement j 'ai discuté avec Linda Roussy. Celle-ci me dit que tu lui as dit que si tu disais ce que je t 'ai fait ,je n ' aurais plus d'amis. Il y a d'autres personnes qui m 'ont répété les mêmes mots. De toute façon je ne N,ai aucune idée de ce que j 'ai dit ou fait.
S'il te plaît je te demande de ne plus dire des choses comme ça sur moi.

Merci de ta compréhension

[reproduit tel quel]

[86] À l'audience, Madame Allain nie formellement avoir discuté avec Madame Linda Roussy de sa relation avec Madame Crosnier.

[87] Cet envoi suscite à nouveau de la crainte et de l'inquiétude pour Madame Allain. Elle affirme avoir peur de Madame Crosnier.

Le refus de signer l'entente de collaboration (pièce E-12)

[88] Le 28 novembre 2014, la plaignante transmet un courriel (pièces E-20 et S-11) à Monsieur Gervais Marcoux le remerciant pour être intervenu, la veille, auprès de Madame Allain concernant le stationnement de son véhicule à un endroit non autorisé. Elle souligne que le véhicule de Madame Allain est «encore là ce matin». Elle termine en mentionnant qu'elle «ne comprends pas pourquoi vous me surveiller comme ça, ça devient harcelant de prendre le temps de surveiller où je place ma voiture».

[89] Le même jour, Messieurs Marcoux et Huntington rencontrent séparément Mesdames Allain et Crosnier. L'entente de collaboration (pièce E-12) est présentée. Madame Allain accepte de signer cette entente. Madame Crosnier refuse de signer l'entente E-12 en invoquant que chaque signataire doit être en présence de l'autre pour compléter le document.

[90] Madame Allain témoigne qu'elle ne voulait pas être en contact avec Madame Crosnier lors de cette rencontre.

La mise en demeure (pièce E-13)

[91] La plaignante est en arrêt de travail pour cause de maladie du 19 février au 18 mai 2015 inclusivement.

[92] Pendant l'arrêt de travail de la plaignante, Madame Allain note que Madame Crosnier continue ses démarches en commentant des photos de vacances, publiées sur les réseaux sociaux par des collègues de travail, sur lesquelles Madame Allain apparaît.

[93] De plus, Madame Allain témoigne avoir appris d'une collègue, Madame Denise Morin, que la plaignante entendait se présenter au domicile de Madame Allain si la situation ne se réglait pas.

[94] Madame Allain affirme que cela a suscité un sentiment de panique. Elle craint que la plaignante passe à l'acte et qu'elle se présente effectivement à son domicile. Elle a peur et elle consulte une avocate.

[95] Une mise en demeure (pièce E-13) est expédiée à la plaignante le ou vers le 28 avril 2015. La plaignante est «formellement mise en demeure de ne plus communiquer avec notre cliente que ce soit directement ou indirectement et de ne pas vous rendre à sa résidence ni de vous adresser à elle dans le cadre de votre travail. De plus, il vous [est] interdit de commenter ou de faire des remarques au sujet de notre cliente sur les réseaux sociaux ou à qui que ce soit».

[96] La plaignante affirme à l'audience qu'elle «n'a pas fait de confidences à Madame Morin» et qu'il n'y a pas eu de contacts avec Madame Allain pendant l'arrêt de travail.

Le retour au travail de Madame Crosnier

[97] Suite à son arrêt de travail pour cause de maladie, Madame Crosnier revient au travail mardi le 19 mai 2015.

[98] Il n'y a pas de contact entre Mesdames Crosnier et Allain les 19 et 20 mai 2015.

[99] Le 21 mai 2015, Madame Allain témoigne qu'elle arrive au travail vers 8h00. Elle se dirige à son bureau. Arrivée à son bureau, elle constate que Madame Crosnier est présente et qu'elle questionne Madame Grenier, une collègue de travail.

[100] Madame Allain rapporte avoir perdu le contrôle d'elle-même. Elle est dirigée vers un autre bureau. Elle jette un casse-tête par terre, elle crie et pleure. Puis, Madame Crosnier quitte le bureau. Madame Allain réintègre alors son bureau. Elle crie, elle pleure et lance des objets.

[101] Madame Jolaine Cuvier a témoigné en regard de cet incident. Son bureau est situé à proximité de celui de Madame Allain. Elle a entendu Madame Allain crier le matin du 21 mai 2015. En sortant de son bureau, la témoin voit Madame Crosnier dans le corridor, les mains sur les hanches, demandant «qui est-ce qui crie comme ça ?».

[102] Madame Cuvier souligne que la voix de Madame Allain était facilement reconnaissable. La témoin affirme être intervenue auprès de Madame Allain pour la calmer. Elle a remarqué que cette dernière était dans un état de détresse.

[103] Madame Cuvier transmet, le même jour, un courriel (pièce E-15) à Messieurs Nadeau et Huntington pour les informer de cet incident. Elle propose que l'une des deux personnes change d'établissement.

[104] Le courriel E-15 est relayé par Monsieur Nadeau à Monsieur Marcoux et à Madame Suzanne Hamilton, responsable de la santé et de la sécurité au travail.

[105] Madame Crosnier n'a pas croisé Madame Allain pour le restant de la journée.

[106] Le 21 mai 2015, Madame Allain loge une plainte de harcèlement psychologique (pièce E-14) auprès de son Employeur contre Madame Crosnier.

[107] Le soir, la plaignante reçoit un appel de Monsieur Nadeau. Il lui demande de rester à la maison pour le lendemain. Une rencontre est prévue entre les gestionnaires pour la suite des choses.

[108] Suite à la rencontre entre les gestionnaires, Madame Crosnier est avisée par Monsieur Nadeau, le vendredi 22 mai lors d'une conversation téléphonique, que son lieu de travail est déménagé au Centre hospitalier à compter de lundi le 25 mai 2015.

[109] À l'occasion de son témoignage, Monsieur Nadeau souligne que la plaignante œuvre dans le domaine de la réadaptation en collaboration avec l'ergothérapeute dont le bureau est situé au Centre hospitalier. Le témoin y voit un lien avec les fonctions exercées par Madame Crosnier. Suite au déplacement, l'ergothérapeute du Centre hospitalier partage son bureau avec la plaignante.

[110] Monsieur Nadeau ajoute que deux autres endroits ont été envisagés. Le CHSLD et le Centre de réadaptation mais ces alternatives ont été délaissées en raison de l'éloignement. Ces établissements sont situés à un kilomètre du CLSC alors que le Centre hospitalier est voisin du CLSC.

[111] Monsieur Nadeau reconnaît que, suite au déplacement de Madame Crosnier au Centre hospitalier, cette dernière a un accès limité au CLSC. Les dossiers lui sont acheminés au jour le jour par un messenger.

[112] Les rencontres de Madame Crosnier avec Messieurs Nadeau et Huntington se tiennent au CLSC. Elles sont planifiées de façon à éviter tout contact avec Madame Allain.

[113] La plaignante soutient que ce déplacement a eu pour conséquence de l'isoler et de précipiter sa décision de prendre sa retraite le 9 décembre 2016.

[114] Elle soutient qu'elle n'a pas eu droit au dîner ou au gâteau de départ à la retraite. Elle dit que Monsieur Nadeau a refusé puisqu'il «ne voulait de surprises».

[115] En contre-interrogatoire, Madame Crosnier reconnaît qu'un gâteau de retraite lui a été offert par l'Employeur. Elle a décliné l'offre puisqu'elle «ne connaît pas les gens de l'Hôpital».

[116] L'assignation à domicile le 22 mai 2015 ainsi que le déplacement du lieu de travail à compter du 25 mai 2015 sont contestés par le grief S-6.

La suspension de deux jours imposée à la plaignante

[117] Le 6 juin 2016, la plaignante reçoit une mesure disciplinaire (pièce S-8) lui imposant une suspension de deux jours.

[118] Cette mesure fait suite au rapport d'enquête (pièces E-1 et E-27) du 2 février 2016 concernant les plaintes de harcèlement psychologique déposées par Madame Crosnier à l'endroit de Messieurs Marcoux, Huntington et Nadeau ainsi qu'à l'égard de Mesdames Suzanne Hamilton et de Nancy Allain. Le rapport traite également de la plainte de harcèlement psychologique (pièce E-14) déposée par Madame Allain à l'endroit de Madame Crosnier. Seul un extrait du rapport a été produit en preuve. Il s'agit de la page frontispice (pièce E-27) et des parties 2 et 3 du rapport (pièce E-1). L'auteur du rapport en vient à la conclusion que toutes les plaintes logées par Madame Crosnier sont non fondées. Par ailleurs, il considère que la plainte déposée par Madame Allain est justifiée et qu'elle a été victime d'harcèlement psychologique de la part de Madame Crosnier.

[119] Suite à la réception du rapport d'enquête, Madame Stevens, l'adjointe aux ressources humaines de l'Employeur, communique avec le Syndicat.

[120] Il s'ensuit un échange de courriels entre les parties (pièces E-28, E-29, E-30 et E-31).

[121] Madame Stevens rencontre séparément Mesdames Crosnier et Allain dans la semaine du 25 avril 2016.

[122] Le 3 mai 2016, Madame Stevens transmet un courriel (pièce E-32) au conseiller syndical. La portion se rapportant au dossier qui nous concerne se lit comme suit :

J'ai rencontré Lucille [Crosnier] et Nancy Allain la semaine dernière pour leur faire part de nos conclusions comme tu le sais sûrement puisque madame Crosnier était accompagnée de Madame Nicole Méthot. Comme on s'était dit qu'on tenterait de régler le dossier dans son ensemble, est-ce que vous préférez que j'octroi la mesure à Madame au préalable ou vous tentez une première approche et j'attends en début de semaine prochaine si on ne s'entend pas. C'est juste une question de voir ce qui serait plus facilitant pour régler le dossier.

[reproduit tel quel]

[123] Le 20 mai 2016 à 11h25, le conseiller syndical informe Madame Stevens par courriel (pièce E-33) que la plaignante n'a pas donné mandat au Syndicat de régler l'ensemble des dossiers litigieux. Quelques minutes plus tard, à 11h33 (pièce E-33), Madame Stevens répond que Madame Crosnier sera rencontrée la semaine suivante pour lui imposer une mesure disciplinaire.

[124] La mesure disciplinaire S-8, imposant à Madame Crosnier une suspension de deux jours, a été remise à la plaignante lors d'une rencontre qui s'est tenue le 6 juin 2016.

[125] Cette mesure est contestée par le grief S-7. En sus de contester le bien fondé de la mesure, le Syndicat allègue que la mesure n'a pas été imposée dans le délai de 30 jours prévu à l'article 5.07 de la convention collective.

[126] Le Syndicat n'a pas fait entendre de témoin concernant l'écoulement des délais en regard de la mesure contestée.

LES ARGUMENTS

L'argumentation de l'Employeur

[127] Le procureur patronal traite d'abord du grief S-4 pour ensuite aborder les griefs S-6 et S-7.

[128] En regard du grief S-4 contestant l'avis disciplinaire S-5, il soutient que le témoignage de Monsieur Huntington doit être retenu. Ce témoignage est appuyé

par les notes E-2 et E-4 ayant été rédigées au moment des événements. L'avis étant justifié dans les circonstances. Il n'y a pas lieu pour l'arbitre d'intervenir.

[129] En regard des griefs S-6 et S-7, le procureur passe en revue la preuve ainsi que la chronologie des événements. Il soutient que l'Employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour résoudre le conflit entre Mesdames Crosnier et Allain. Le déplacement de Madame Crosnier constituait l'alternative de dernier ressort. Cela a permis ultimement de résoudre le conflit.

[130] Suivant le procureur, la preuve démontre que la plaignante s'est livrée à du harcèlement psychologique auprès de Madame Allain. La plaignante a persisté dans sa conduite vexatoire à l'endroit de sa collègue de travail. La plaignante refusait d'accepter la volonté de Madame Allain de mettre un terme à une relation personnelle tout en conservant une relation professionnelle.

[131] Les assauts répétés de Madame Crosnier, en sus de créer un milieu de travail néfaste, ont porté atteinte à l'intégrité et à la dignité de Madame Allain. Le déplacement de la plaignante s'imposait puisque toutes les autres mesures mises en place par l'Employeur n'avaient pas obtenu le résultat escompté.

[132] La suspension de deux jours imposée à la plaignante constitue une mesure disciplinaire légère en comparaison avec le tort causé à Madame Allain et à l'acte de loger des plaintes de harcèlement psychologique sans fondement à l'endroit de Messieurs Huntington, Nadeau et Marcoux ainsi que Madame Hamilton, les gestionnaires de l'Employeur.

[133] En regard du moyen soulevé par la partie syndicale à l'effet que la suspension de deux jours apparaissant à la lettre S-8 aurait été imposée à la plaignante au-delà du délai de 30 jours prévu à la clause 5.07 de la convention collective, le procureur soutient que ce moyen est sans fondement et qu'il doit être rejeté.

[134] Le procureur plaide en premier lieu que la situation est visée par le second alinéa de la clause 5.07. Conséquemment, le délai de 30 jours ne s'applique pas.

[135] Subsidiairement, il ajoute que l'Employeur ne disposait pas de tous les faits pertinents. Ce n'est que le 20 mai 2016 que le Syndicat a avisé l'Employeur qu'il n'avait pas de mandat pour régler le litige. Le délai commence à courir à compter de cette dernière date. La mesure S-8, imposée le 6 juin 2016, respecte donc le délai de 30 jours prévu à la clause 5.07 de la convention collective.

[136] En dernier lieu, le procureur soutient que les parties n'ont pas prévu de sanction en cas de défaut de respecter le délai de 30 jours prévu à la clause 5.07. Il n'y a pas eu preuve d'un quelconque préjudice pour la plaignante en lien avec ce défaut, le cas échéant.

[137] Le procureur cite et commente des autorités au soutien de son argumentation¹. L'Employeur demande au Tribunal de rejeter les griefs S-4, S-6 et S-7.

L'argumentation du Syndicat

[138] La procureure syndicale traite d'abord du moyen soulevé quant au délai pour imposer la mesure S-8. Elle soutient que l'enquête de l'Employeur s'est terminée le 2 février 2016 avec la réception du rapport (pièces E-1 et E-27). Suivant la procureure, l'Employeur disposait de tous les éléments nécessaires pour prendre une décision. La mesure S-8 imposée le 6 juin 2016 ne respecte pas le délai de 30 jours prévu à la clause 5.07 de la convention collective.

[139] La procureure plaide que le second alinéa de la clause 5.07 ne s'applique pas en l'espèce. Le rapport (pièces E-1 et E-27) statue sur le fondement des plaintes de harcèlement psychologique déposées par Mesdames Crosnier et Allain. Ces plaintes font référence à des événements qui étaient connus de l'Employeur.

[140] Suivant la procureure, l'Employeur n'a pas expliqué l'écoulement du délai ainsi que la nécessité de procéder à une enquête additionnelle en sus de l'enquête apparaissant au rapport (pièces E-1 et E-27) pour imposer la mesure S-8 à la plaignante. En conséquence, la procureure soutient que le moyen soulevé doit être accueilli et que la mesure S-8 doit être annulée.

[141] En ce qui concerne les motifs invoqués par l'Employeur au soutien de la mesure S-8, la procureure syndicale soutient qu'il n'y a jamais eu de

¹ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2881 et Centre de la santé et de services sociaux de LaSalle et du Vieux-Lachine (CLSC du Vieux Lachine) (William Tan)*, arbitre Jean-Louis Dubé, A.A.S. 2007A-165; *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-Cœur du Québec) (Lisette Gauthier)*, président François Hamelin, D.T.E. 2006T-209; *Bangia et Nadler Danino, s.e.n.c.*, 2006 QCCRT 0419, requête en révision rejetée 2007 QCCRT 0063; HIRIGOYEN, Marie-France, *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Paris, Ed. La Découverte et Syros, 1998, 212 p., p.191-202; *Centre hospitalier Hôtel-Dieu d'Amos et Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu d'Amos (CSN) (Michel Gagnon)*, arbitre Michel Bolduc, A.A.S. 86A-422; *Syndicat des employés du Centre hospitalier régional de Lanaudière (CSN) et Centre hospitalier régional de Lanaudière (Murielle Lavallée)*, arbitre Jacques Dupont, A.A.S. 88A-168; *Syndicat des employés du Centre hospitalier Robert Giffard et Centre hospitalier Robert Giffard (Jean-Guy Poulin)*, arbitre Jean-Paul Lemieux, 15 juin 1977; *Syndicat national des employés généraux de l'Hôpital Sainte-Justine et Hôpital Sainte-Justine*, président René Turcotte, A.A.S. 84A-476; *Hôpital Maisonneuve-Rosemont et Fédération des Affaires sociales (Sylvain Cyr)*, arbitre André Sylvestre, A.A.S. 92A-258; *Centre d'accueil Cité des Prairies et Syndicat national des travailleurs et travailleuses de la Cité des Prairies (CSN)*, président Louis B. Courtemanche, A.A.S. 93A-45; *Syndicat des salariés du Foyer Étoiles d'or inc. (CSN) et Foyer Étoiles d'or inc.*, président Jean-Jacques Turcotte, 27 septembre 1983; *Centre local de services communautaires / Centre d'hébergement et de soins de longue durée Basse-Ville-Limoilou-Vanier et Syndicat des employés de l'Hôpital général de Québec (Patrice Poulin)*, arbitre Michel Bolduc, A.A.S. 2002A-3.

harcèlement de la part de Madame Crosnier. Il s'agit plutôt d'un conflit entre deux personnes. Madame Crosnier ne cherche pas à humilier ou blesser une autre personne. Son comportement ne peut être qualifié d'hostile. Elle n'agit pas de façon belliqueuse.

[142] Les rapports sociaux difficiles ainsi que les impairs qui peuvent être commis dans la vie de tous les jours ne peuvent être considérés comme étant une forme de harcèlement psychologique. À ce sujet, la procureure réfère le Tribunal à la décision phare rendue par François Hamelin dans *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph)*².

[143] Les motifs de la rupture entre Mesdames Crosnier et Allain, qui étaient autrefois de bonnes amies, sont toujours demeurés flous et nébuleux. Madame Allain refuse de s'expliquer. La plaignante est blessée et elle se sent rejetée. Il n'y a rien d'agressant dans les interventions faites par Madame Crosnier auprès de Madame Allain. Cette dernière ne répond pas. Elle ignore la plaignante. Cette attitude de Madame Allain peut être considérée comme une forme de harcèlement psychologique à l'endroit de Madame Crosnier.

[144] Suivant la procureure syndicale, le comportement de Madame Allain est excessif. Cette dernière ne veut plus côtoyer la plaignante sur les lieux de travail. Il s'agit là d'un caprice qui n'a pas sa raison d'être dans un milieu de travail.

[145] La perception de Madame Allain ne satisfait pas le critère de la personne raisonnable. Madame Allain exagère la portée des incidents qu'elle reproche à la plaignante.

[146] L'attitude de l'Employeur a contribué à envenimer le conflit entre Mesdames Crosnier et Allain.

[147] L'Employeur n'a déployé aucun effort pour tenter de trouver une solution. Il a conforté Madame Allain dans la position de victime ce qui a contribué à isoler davantage la plaignante et l'exclure de son milieu de travail.

[148] Suivant la procureure, le conflit a été initié par Madame Allain. La plaignante veut comprendre la motivation de cette rupture et Madame Allain refuse de fournir les explications.

[149] Considérant l'inaction et l'incompétence de l'Employeur à régler le conflit, le Syndicat demande au Tribunal de faire droit au grief S-7, d'annuler la mesure S-8 et d'accorder à Madame Crosnier des dommages au montant de 3 000 \$.

[150] En regard du grief S-6, la procureure plaide que l'obligation imposée à Madame Crosnier de demeurer à son domicile le 22 mai 2015 ainsi que son

² *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-Cœur du Québec) (Lisette Gauthier)*, précité, note 1.

déplacement de lieu de travail au Centre hospitalier à compter du 25 mai 2015 constituent des mesures punitives et un abus de droit de la part de l'Employeur. Ces mesures ont contribué à stigmatiser et humilier la plaignante face à ses collègues de travail.

[151] L'Employeur a pris ces mesures sans procéder à une analyse complète de la situation. La plaignante a appris son déplacement, sans avoir été rencontrée, lors d'une conversation téléphonique avec Monsieur Nadeau. L'accès à son ancien lieu de travail lui a été refusé. Madame Crosnier a terminé sa carrière dans l'humiliation et l'isolement.

[152] La procureure soutient que ces mesures ont porté atteinte à la dignité de la plaignante. Le Syndicat demande à l'arbitre de faire droit au grief S-6, de déclarer illégales les mesures prises par l'Employeur et d'accorder à la plaignante des dommages moraux au montant de 2 000 \$ ainsi que des dommages exemplaires au montant de 2 000 \$.

[153] En regard du grief S-4, la procureure plaide que les reproches indiqués à l'avis disciplinaire S-5 ne sont pas justifiés. La plaignante a déchiré la requête devant Monsieur Huntington en raison du fait que cette requête n'était plus utile. Il ne s'agit pas là d'une forme d'insubordination. La même conclusion s'applique concernant le temps de réflexion additionnel que la plaignante requiert concernant son affectation au programme en ergothérapie. Enfin, suivant la procureure, il n'y a rien de déplacé de la part de la plaignante d'affirmer à ce moment que Monsieur Huntington est responsable du climat de travail malsain. Elle s'est exprimée librement et il n'y a rien d'irrévérencieux.

[154] Le Syndicat demande au Tribunal de faire droit au grief S-4, d'annuler l'avis disciplinaire S-5 et d'accorder à Madame Crosnier des dommages moraux au montant de 500 \$.

La réplique de l'Employeur

[155] En réplique, le procureur patronal plaide, en regard du délai, que la situation est visée par le second alinéa de la clause 5.07 puisque le comportement de la plaignante était répétitif.

[156] Par ailleurs, le courriel du 13 février 2014 (pièce E-6) transmis par Madame Allain à la plaignante est clair et non équivoque. Madame Allain désire prendre du recul. L'acharnement de la plaignante à l'endroit de Madame Allain constitue du harcèlement psychologique. La partie syndicale banalise le comportement de Madame Crosnier.

[157] Suivant le procureur, l'Employeur ne peut être taxé d'inaction ou d'incompétence dans le cadre du traitement de cette affaire. L'Employeur est intervenu à de multiples occasions entre janvier 2014 et mai 2015. Le déplacement de la plaignante a permis de mettre fin à un conflit qui persistait.

La supplique du Syndicat

[158] La procureure réitère que, selon la partie syndicale, il ne s'agit pas d'un cas de harcèlement psychologique mais que nous sommes plutôt face à un conflit à l'occasion duquel la plaignante s'est sentie rejetée et isolée.

[159] Le rejet des plaintes de harcèlement psychologique de Madame Crosnier à l'endroit des gestionnaires ne permet pas de conclure qu'il s'agissait là de plaintes frivoles.

DÉCISION ET MOTIFS

[160] Suite au retrait du grief S-9 lors de la séance du 9 octobre 2018 et puisque l'audience concernant le grief S-3 n'est pas terminée, l'objet de la présente décision vise à traiter trois griefs.

[161] Il s'agit des griefs S-4, S-6 et S-7. J'entends traiter de ces griefs dans le même ordre.

Le grief S-4

[162] Ce grief conteste l'avis disciplinaire S-5. Cet avis reproche à la plaignante son attitude lors d'une rencontre avec Monsieur Huntington le 10 septembre 2014.

[163] Monsieur Huntington a produit, comme pièce E-4, les notes prises à la suite de cette rencontre. Son témoignage à l'audience est concordant avec les notes E-4. Il explique que la plaignante a fait preuve d'animosité à son égard et qu'il n'avait jamais rencontré une telle situation auparavant. Il a avisé la plaignante qu'il entendait rapporter ce comportement inadéquat au responsable des ressources humaines Monsieur Gervais Marcoux. La plaignante a été rencontrée le lendemain et, subséquemment, l'avis S-5 lui a été remis.

[164] La plaignante ne conteste pas les faits rapportés par Monsieur Huntington. À l'audience, elle tente de justifier son comportement. Aussi, la requête a été déchirée «pour éviter de mêler les choses». Quant au temps additionnel de réflexion demandé en regard du programme d'ergothérapie, elle explique avoir appris le changement de clientèle par une collègue de travail et elle reproche à Monsieur Huntington de ne pas avoir lui-même pris l'initiative d'annoncer ce changement. Enfin, elle reconnaît avoir dit à Monsieur Huntington qu'elle le tenait responsable du climat de travail malsain. À la suite de cet échange, la plaignante a quitté le bureau pour l'après-midi estimant qu'elle éprouvait «une baisse de d'énergie».

[165] La version de la plaignante vient, à mon sens, corroborer le témoignage de Monsieur Huntington.

[166] Le comportement de la plaignante lors de cette rencontre se révèle provocateur et vindicatif. Elle cherche à confronter son supérieur immédiat alors que l'attitude de ce dernier demeure empreinte de respect envers Madame Crosnier.

[167] J'estime que la preuve est nettement prépondérante à l'effet que Madame Crosnier a fait preuve d'insubordination à l'endroit de son supérieur immédiat lors de la rencontre du 10 septembre 2014. L'avis disciplinaire S-5 était justifié dans les circonstances pour souligner à la plaignante que ce comportement n'était pas approprié. En conséquence, le grief S-4 est rejeté.

Le grief S-6

[168] Le grief S-6 conteste la décision de l'Employeur de contraindre la plaignante de demeurer à son domicile le 22 mai 2015 et de déplacer son lieu de travail au Centre hospitalier à compter du 25 mai 2015.

[169] L'analyse de la trame factuelle se rapportant à ce grief est également utile pour traiter le grief S-7 lequel sera abordé subséquemment.

[170] La séquence des événements s'échelonne sur une période d'environ 18 mois. La relation d'amitié qui existait entre Mesdames Crosnier et Allain s'estompe. Il y a rupture.

[171] La plaignante situe l'amorce de cette rupture à l'automne 2013 lorsqu'une cloison a été installée dans le bureau qu'elle partageait avec Mesdames Grenier et Allain.

[172] Madame Allain explique pour sa part que l'incident des jouets, en janvier 2014, lui a fait prendre conscience de l'emprise exercée par Madame Crosnier. Madame Allain a jugé qu'un recul était nécessaire et cela a conduit à la rupture définitive d'une relation d'amitié qui existait depuis plusieurs années.

[173] En dépit de cette rupture, Mesdames Allain et Crosnier se devaient de maintenir des relations professionnelles dans le cadre de l'accomplissement de leurs fonctions.

[174] Mesdames Allain et Crosnier ont témoigné à l'audience.

[175] Hormis le témoignage de Madame Jolaine Cauvier, les parties n'ont pas fait entendre d'autres personnes salariées.

[176] La preuve repose sur le témoignage des deux personnes concernées, de leur échange de courriels et du témoignage des représentants de l'Employeur, soit Messieurs Huntington, Nadeau et Marcoux ainsi que Madame Stevens. Madame Rachel Dupuis a certes témoigné à la demande de l'Employeur mais son témoignage n'ajoute rien au débat qui oppose les parties.

[177] La preuve est contradictoire sur certains aspects. Il me faut donc l'apprécier. Je souligne que cet exercice repose sur la règle de la prépondérance des probabilités. La preuve sera prépondérante si elle rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence³. Bien entendu, dans le cadre de l'appréciation de la preuve, je me dois d'évaluer la crédibilité du témoin ainsi que la fiabilité de son témoignage.

[178] Le grief S-6 allègue se qui suit :

Le 22 mai 2015, l'Employeur a exigé que je demeure à la maison en réaction à un événement survenu au sein d'une relation conflictuelle avec une collègue de travail. Le 25 mai 2015, l'Employeur m'a déplacé au site du Centre hospitalier sans préavis alors que mon poste appartient à la mission CLSC et que j'y ai toujours exercé mes fonctions.

Je conteste la décision de mon Employeur de m'avoir retournée à la maison et déplacée par la suite.

De plus, avant de prendre cette décision, l'Employeur n'a pas mis en place les mesures nécessaires afin d'évaluer la nature du conflit et en déterminer les causes ou ma part de responsabilité.

L'Employeur outrepassé ses droits de direction. En procédant ainsi, il porte atteinte à ma réputation et à ma dignité. Il s'agit d'une décision injuste, arbitraire, inéquitable et déraisonnable. Cette attitude constitue de l'abus de droit et une forme de harcèlement psychologique à mon endroit.

[reproduit tel quel]

[179] Le Syndicat prétend que le conflit entre Mesdames Allain et Crosnier s'assimile à une relation conflictuelle et que l'Employeur outrepassé ses droits de direction en exigeant que Madame Crosnier demeure à son domicile le 22 mai 2015 et en déplaçant son lieu de travail à compter du 25 mai 2015. La plaignante soutient au grief S-6 que cette «attitude constitue de l'abus de droit et une forme de harcèlement psychologique à son endroit».

[180] Pour sa part, l'Employeur prétend que la plaignante s'est livrée à du harcèlement psychologique à l'égard de Madame Allain et que les décisions contestées, à savoir l'assignation à domicile et le déplacement au Centre hospitalier, s'imposaient dans les circonstances afin de mettre un terme à la situation qui persistait.

[181] Il s'agit donc de déterminer si les décisions prises par l'Employeur sont abusives, injustes et déraisonnables.

³ F.H. c. McDougall, [2008] 3 R.C.S. 41, paragr. 40-49; ROYER, Jean-Claude et LAVALLÉE, Sylvie, *La preuve civile*, 4^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, paragr. 173-174.

[182] Les clauses 6.02 et 6.03 de la convention collective (pièces S-1 et S-2) stipulent que le harcèlement psychologique n'est pas toléré :

- 6.02** Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) font partie intégrante de la présente convention collective.
- 6.03** Aucune forme de harcèlement psychologique n'est tolérée. À ce titre, l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales.

[183] Par ailleurs, les articles 81.18 et 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) prévoient ce qui suit :

81.18 Définition – Pour l'application de la présente loi, on entend par «harcèlement psychologique» une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

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

Devoir de l'employeur – L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

[184] Au moment où l'Employeur prend la décision d'assigner Madame Crosnier à son domicile pour la journée du 22 mai 2015 et à déplacer son lieu de travail vers le Centre hospitalier à compter du 25 mai 2015, les résultats de l'enquête sur la plainte de harcèlement de Madame Allain (pièce E-14) ne sont pas connus. Je rappelle que la plainte de Madame Allain a été déposée le 21 mai 2015.

[185] Suivant l'extrait E-1 du rapport d'enquête, Madame Crosnier a déposé des plaintes de harcèlement psychologique contre Mesdames Allain et Hamilton ainsi qu'à l'égard de Messieurs Marcoux, Huntington et Nadeau. La preuve ne révèle pas le moment où ces plaintes ont été déposées. Madame Crosnier reconnaît avoir déposé de telles plaintes mais celles-ci n'ont pas été produites à l'audience.

[186] Pour apprécier la légalité des mesures contestées par le grief S-6, il faut donc s'en reporter à la situation qui prévalait au moment où l'Employeur a pris les décisions contestées.

[187] Je suis d'avis que les circonstances justifiaient amplement l'Employeur d'assigner Madame Crosnier à son domicile la journée du 22 mai 2015 et de déplacer son lieu de travail au Centre hospitalier à compter du 25 mai 2015. Ces décisions ne peuvent être qualifiées d'arbitraires, abusives ou déraisonnables. Voici pourquoi je suis de cet avis.

[188] Qu'il s'agisse d'une relation conflictuelle ou de harcèlement psychologique, il est manifeste que la rupture entre Mesdames Allain et Crosnier avait des conséquences néfastes sur le milieu de travail.

[189] Les gestionnaires, Messieurs Huntington, Nadeau et Marcoux, ont été interpellés à de multiples reprises pour tenter de régler ce conflit à la satisfaction des deux personnes concernées.

[190] Pour Madame Allain, peu après l'incident des jouets, la solution passait par un déménagement de son bureau afin de s'éloigner de Madame Crosnier.

[191] L'Employeur n'a pas satisfait immédiatement cette demande de Madame Allain.

[192] Une rencontre fut organisée pour permettre aux deux personnes de s'expliquer. Cette rencontre se tient le 24 février 2014. Les supérieurs immédiats n'assistent pas à la rencontre selon le vœu exprimé par Mesdames Allain et Crosnier.

[193] Dans son témoignage, Madame Allain rapporte qu'il y a entente, lors de cette rencontre, pour que la relation se limite dorénavant aux aspects professionnels. Madame Crosnier lui mentionne qu'elle ne peut plus lui faire confiance. La plaignante rapporte pour sa part avoir dû mettre un terme à la rencontre «pour éviter que cela dégénère». Le témoignage de Madame Crosnier ne permet pas d'identifier en quoi la rencontre était susceptible de dégénérer. Le Tribunal est en présence d'une affirmation de la plaignante qui laisse supposer qu'elle n'est pas satisfaite du résultat de cette rencontre.

[194] Monsieur Huntington rapporte que cette rencontre a permis temporairement de calmer le jeu mais que les hostilités ont reprises lorsque Madame Crosnier a constaté que Madame Allain cherchait à l'éviter et qu'elle passait plus de temps à l'extérieur du bureau.

[195] En effet, quelques semaines après la rencontre du 24 février 2014, Madame Allain réitère sa demande de changer de bureau ce à quoi Madame Crosnier s'oppose.

[196] L'Employeur intervient à nouveau en convoquant Mesdames Allain et Crosnier à une rencontre le 2 mai 2014. La *Politique du respect global* (pièce E-8) est présentée par Monsieur Marcoux, le directeur des ressources humaines. La rencontre se déroule sans anicroche. Les deux personnes concernées déclarent adhérer aux principes qui y sont énoncés. L'intervention de Monsieur Marcoux est requise à la demande des gestionnaires Huntington et Nadeau.

[197] Malgré la tenue de cette rencontre, la situation ne s'améliore pas. Le 3 juin 2014, en réplique à une blague d'un collègue auprès de Madame Allain, la plaignante mentionne à ce collègue de «faire attention» car «elle va aller brailler au boss».

[198] Lorsque Madame Allain rapporte cette situation à Monsieur Huntington, ce dernier lui souligne que Madame Crosnier lui a déjà rapporté qu'elle évaluait que sa relation avec Madame Allain était mauvaise.

[199] Le long courriel que Madame Crosnier transmet à Madame Allain le 4 juin 2014 (pièce E-9) mentionne qu'elle estime que «ce n'est pas réglé» et qu'elle veut savoir ce qui ne va pas. Elle précise que «ça ne donne rien de régler ça avec steve [Huntington] ou Sylvain [Nadeau]».

[200] Cela démontre, à mon sens, que les conséquences de la rupture entre Mesdames Allain et Crosnier continuent de se manifester. Madame Allain veut toujours changer de bureau pour s'éloigner de Madame Crosnier alors que cette dernière persiste à se rapprocher pour renouer et faire renaître la relation personnelle qui existait auparavant.

[201] Le 10 juin 2014, à 9h00, Monsieur Nadeau avise Madame Crosnier qu'il désire la rencontrer. Le courriel (E-22) mentionne «Les problèmes recommencent ??? j'aimerais te voir à 11h30 pour comprendre».

[202] Madame Crosnier réplique, à 9h05, en écrivant «c'est quoi ça les problèmes recommencent avec quoi ou avec qui» (pièce E-23). Le propos est étonnant compte tenu du problème relationnel qui persiste toujours entre Mesdames Allain et Crosnier.

[203] À 11h29, le même jour, Madame Crosnier transmet un nouveau courriel (pièce E-24) à Monsieur Nadeau. Cette fois, elle identifie «le problème». Pour la plaignante, Madame Allain «ne peut pas passer par vous à chaque fois qu'il y a quelque chose avec moi». Elle considère que ce comportement est «enfantin et immature». Il est manifeste pour la plaignante que le blâme repose entièrement sur Madame Allain suggérant même que celle-ci serait «en dépression».

[204] À 13h57, toujours le 10 juin 2014, la plaignante transmet le courriel E-10 à Madame Allain. Elle lui demande de cesser «d'aller voir Sylvain [Nadeau] pour lui parler de moi». La plaignante reconnaît dans ce courriel que les interventions auprès de Madame Allain peuvent la rendre anxieuse et elle ajoute «moi aussi je

deviens anxieuse à l'idée que Sylvain [Nadeau] et Steve soit au courant de choses qui ne les concerne pas».

[205] Ces envois témoignent du double discours de la plaignante. Au grief S-6, la plaignante reproche à l'Employeur de ne pas intervenir pour régler la situation alors que ses multiples courriels indiquent plutôt qu'elle ne désire pas que les gestionnaires interviennent. Elle préfère régler les choses à sa façon ce qui, bien évidemment, est une source d'anxiété pour Madame Allain. À l'audience, Madame Allain a témoigné que le courriel E-10 a suscité chez elle de la crainte et de l'appréhension.

[206] À compter de ce moment, Mesdames Allain et Crosnier ne se parlent plus.

[207] À nouveau, les gestionnaires sont interpellés. Le 13 juin 2014 (pièce E-25) Madame Allain réitère sa demande de changer de bureau. Madame Crosnier s'oppose toujours à cette demande. La plaignante n'hésite pas à s'adresser à Madame France Duguay, la directrice des programmes, pour dénoncer «une situation qui perdure depuis fin janvier février avec Nancy Allain». Elle écrit «Je tiens à t'en parler moi-même avant d'avoir la version de Sylvain [Nadeau] ou autre cadre, qui soutiennent Madame avec des solutions dont je ne suis pas d'accord» (courriel du 13 juin 2014, pièce S-10).

[208] À la fin juin 2014, un médiateur est mandaté par l'Employeur pour tenter de résoudre le conflit entre Mesdames Allain et Crosnier. À nouveau, l'attitude de Madame Crosnier est surprenante. Elle refuse la médiation sous prétexte que le médiateur n'est pas à l'écoute. Madame Allain, pour sa part, avait accepté de participer à la médiation.

[209] Ce refus de la part de la plaignante de participer à la médiation ne milite pas en sa faveur. Elle avait là une occasion de résoudre à l'amiable le litige avec l'aide d'un tiers mais elle n'a pas su saisir cette opportunité. Sa méfiance à l'endroit du médiateur n'est pas justifiée. Il s'agit d'une personne ressource, provenant du PAE, qui est habilitée à intervenir dans des situations semblables. Le motif soulevé par la plaignante pour ne pas se prêter à l'exercice apparaît manifestement comme un prétexte.

[210] À nouveau, je constate que la plaignante tient un double discours. Elle reproche à l'Employeur de ne pas intervenir et, lorsque celui-ci entreprend des démarches, elle s'objecte et refuse de participer.

[211] Dans la foulée de l'échec de la médiation, causé par le refus de la plaignante, Messieurs Nadeau et Huntington autorisent le déménagement de bureau demandé par Madame Allain.

[212] Ce déménagement intervient pendant les vacances estivales de Madame Allain.

[213] À compter du déménagement de bureau de Madame Allain, le comportement de Madame Crosnier se révèle encore plus vindicatif.

[214] Au début septembre 2014, elle se plaint à Monsieur Huntington d'être victime de harcèlement de la part de Madame Allain concernant le stationnement de son véhicule. Monsieur Huntington rencontre séparément Mesdames Allain et Crosnier pour réitérer les attentes de l'Employeur quant aux relations interpersonnelles qui doivent prévaloir.

[215] Le 10 septembre 2014, Madame Crosnier fait preuve d'insubordination auprès de Monsieur Huntington. Cela a conduit à l'avis disciplinaire S-5 contesté par le grief S-4. Un peu plus avant dans la présente décision, j'explique pourquoi j'estime que cet avis disciplinaire était justifié.

[216] Le 12 novembre 2014, Madame Crosnier transmet un courriel à Madame Allain avec copie à Monsieur Nadeau (pièce E-11). Elle reproche à Madame Allain de colporter des faussetés parmi les collègues de travail, en référant spécifiquement à Madame Linda Roussy. Madame Allain nie catégoriquement avoir discuté de la plaignante avec Madame Roussy. Elle affirme d'ailleurs qu'elle prenait soin de ne pas aborder le sujet avec des collègues de travail pour éviter d'envenimer la situation.

[217] Madame Roussy n'a pas témoigné à l'audience pour corroborer l'affirmation de la plaignante qui constitue du ouï-dire. D'ailleurs, le propos de la plaignante est vague. J'estime qu'il s'agit là d'une nouvelle offensive de la part de la plaignante pour troubler Madame Allain. D'ailleurs, la manœuvre a réussi puisque Madame Allain a témoigné que la réception du courriel E-11 a suscité chez elle de la crainte et généré de la peur à l'endroit de Madame Crosnier. Le témoignage de Madame Allain me paraît nettement plus crédible que celui de la plaignante.

[218] Ce nouvel épisode amène l'Employeur à intervenir à nouveau.

[219] Le 20 novembre 2014, Mesdames Allain et Crosnier sont rencontrées séparément pour compléter l'entente de collaboration E-12. Madame Crosnier refuse de signer ce document en prétextant que les deux personnes concernées doivent le compléter l'une en présence de l'autre. Encore une fois, j'estime que ce motif invoqué par la plaignante témoigne de sa volonté de poursuivre son offensive auprès de Madame Allain.

[220] L'attitude de Madame Crosnier est clairement vindicative. Elle rejette du revers de la main toutes les interventions de l'Employeur et poursuit ses démarches auprès de Madame Allain.

[221] La plaignante fait preuve d'une très faible introspection. Elle n'accepte pas la rupture avec Madame Allain et elle refuse systématiquement de se remettre en question.

[222] À la troisième journée d'audience, après que les témoins présentés par l'Employeur aient tous témoigné, il est plutôt étonnant d'entendre la plaignante se plaindre, lors de son témoignage, qu'elle ne sait toujours pas pourquoi Madame Allain a amorcé la rupture d'amitié qui les liait depuis plusieurs années.

[223] En effet, Madame Allain a témoigné pendant plusieurs heures lors de la première journée d'audience en exposant les tenants et aboutissants de cette affaire. Elle a affirmé avoir réalisé que la plaignante exerçait une emprise sur sa vie personnelle et qu'elle désirait prendre du recul. C'était d'ailleurs le sens du courriel E-6 que Madame Allain transmettait à la plaignante le 13 février 2014.

[224] À l'audience, Madame Allain a témoigné sans animosité à l'endroit de la plaignante. Elle a toutefois mentionné qu'elle estimait que la plaignante poursuivait son offensive en la contraignant *de facto* à témoigner dans le cadre des présents griefs.

[225] Bien que la plaignante soit en droit de recourir à la procédure de grief pour contester les décisions de l'Employeur, l'attitude de Madame Crosnier se limite à nier toute responsabilité et à reporter le blâme sur les autres.

[226] Pourtant, l'Employeur a tenté à plusieurs reprises de dénouer l'impasse.

[227] Force est de constater que l'échec des mesures prises par l'Employeur résulte des faits et gestes de la plaignante elle-même qui, dans un premier temps, s'entête à tenter de renouer avec Madame Allain puis, après le déménagement de bureau, adopte une attitude nettement hostile à l'endroit de Madame Allain.

[228] La volonté, dit-elle, de comprendre la cause de la rupture ne peut justifier son comportement. En fait, Madame Crosnier n'accepte pas la rupture et elle contrecarre toutes les interventions de l'Employeur pour dénouer ce conflit qui se répercute dans le milieu de travail.

[229] L'incident culminant est sans contredit l'évènement du 21 mai 2015. La plaignante est de retour au travail le 19 mai 2015 à la suite d'un arrêt en maladie de trois mois. Elle sait que Madame Allain refuse tout contact. D'ailleurs, une mise en demeure à cet effet lui a été expédiée quelques semaines plus tôt (pièce E-13).

[230] Le 21 mai 2015, vers 8h00, Madame Crosnier est dans le bureau de Madame Allain en train de discuter avec Madame Grenier. À son arrivée dans le bureau, la réaction de Madame Allain est spontanée. Elle se désorganise et des collègues doivent intervenir pour l'isoler. Madame Allain est en état de crise.

[231] Le comportement de Madame Crosnier à ce moment témoigne d'une attitude de conquérant selon la témoin Cauvier. La plaignante a les mains sur les hanches et s'interroge sur l'identité de la personne qui pousse de tels cris. À l'audience, Madame Crosnier a témoigné qu'elle n'avait pas les mains sur les

hanches mais elle reconnaît s'être interrogée sur l'identité de la personne qui criait.

[232] Je retiens sans hésitation la version de Madame Cauvier. Son témoignage est conforme aux notes qu'elle transmet, le jour même, aux gestionnaires Huntington et Nadeau pour leur faire part de l'incident (pièce E-15). La plaignante ne pouvait ignorer que les cris provenaient de Madame Allain.

[233] Cette dégradation de la situation, quelques jours à peine après le retour au travail de Madame Crosnier, commandait une intervention adaptée de la part de l'Employeur afin de mettre un terme définitif à ce conflit qui perturbait le climat de travail.

[234] L'assignation à domicile de Madame Crosnier le 22 mai 2015 était pleinement justifiée afin d'éviter qu'un tel incident se reproduise.

[235] Le déplacement du lieu de travail de Madame Crosnier à compter du 25 mai 2015 était la seule solution qui s'imposait dans les circonstances. La plaignante avait résisté à toutes les interventions antérieures de l'Employeur. Le témoin Nadeau a expliqué que le déplacement au Centre hospitalier était la solution la plus appropriée dans les circonstances puisqu'il s'agit d'un édifice situé à proximité du CLSC. De plus, dans le cadre des fonctions exercées par Madame Crosnier, celle-ci est appelée à travailler avec une ergothérapeute dont le bureau est situé au Centre hospitalier. Les autres solutions envisagées avaient pour effet de déplacer le lieu de travail de la plaignante à plus d'un kilomètre.

[236] Je suis d'avis que le déplacement du lieu de travail de la plaignante ne peut être considéré comme un exercice abusif, déraisonnable, arbitraire et discriminatoire du droit de direction. Je le répète, ce déplacement s'imposait en raison de refus de collaboration de la plaignante et du risque que la situation se dégrade davantage. Le climat de travail s'en trouvait grandement perturbé. Le témoignage non contredit de Madame Cauvier le démontre pleinement.

[237] Certes, ce déplacement a occasionné certains désagréments quant à la transmission des dossiers pour la plaignante au Centre hospitalier mais je constate que des ajustements ont été apportés rapidement par l'Employeur pour résoudre les difficultés. Bref, ce déplacement s'imposait dans les circonstances et il n'a pas eu pour effet d'empêcher Madame Crosnier d'exercer ses fonctions à titre d'éducatrice spécialisée.

[238] En conséquence, j'estime que le grief S-6 n'est pas fondé et qu'il doit être rejeté.

Le grief S-7

[239] Le grief S-7 soulève que la mesure contestée, soit une suspension de 2 jours apparaissant à l'avis du 6 juin 2016 (pièce S-8), a été imposée au-delà du délai de 30 jours prévu à la clause 5.07 de la convention collective. La disposition se lit comme suit :

5.07 La décision d'imposer un avis disciplinaire, un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

[240] Suivant la partie syndicale, le délai de 30 jours débute à compter de la réception du rapport d'enquête (pièce E-1 et E-27), soit le 2 février 2016.

[241] Ce rapport d'enquête examine les plaintes croisées de harcèlement psychologique entre Mesdames Crosnier et Allain ainsi que les plaintes de harcèlement psychologique déposées par Madame Crosnier à l'encontre des gestionnaires Hamilton, Huntington, Nadeau et Marcoux. La conclusion du rapport est à l'effet que les plaintes de Madame Crosnier sont mal fondées. Par ailleurs, la plainte de Madame Allain est considérée comme justifiée.

[242] L'Employeur a fait entendre Madame Stevens concernant l'écoulement du délai pour imposer la mesure S-8 à la plaignante. Le témoignage de Madame Stevens n'a pas été contredit.

[243] Lorsque Madame Stevens reçoit le rapport d'enquête E-1 et E-27, elle communique avec le Syndicat et lui transmet une copie du rapport d'enquête.

[244] Puis, Madame Stevens rencontre séparément Mesdames Crosnier et Madame Allain afin d'obtenir leur version.

[245] À la suite de cette rencontre, Madame Stevens communique avec le Syndicat pour vérifier si le litige est susceptible de faire l'objet d'un règlement.

[246] Le 20 mai 2016 (pièce E-33), le Syndicat avise Madame Stevens qu'il n'a pas de mandat de la plaignante pour régler l'ensemble des dossiers litigieux.

[247] Dans le courant de la journée, la représentante de l'Employeur informe le Syndicat que la mesure sera imposée prochainement à la plaignante. Ce qui fut fait quelques jours plus tard, soit le 6 juin 2016 (pièce S-8).

[248] Je note que le délai de 30 jours prévu au premier alinéa de la clause 5.07 de la convention collective n'est pas considéré par les parties comme étant de rigueur.

[249] Dans les cas où le point de départ est difficilement identifiable, tels la répétition de certains faits ou le comportement chronique de la personne salariée, les parties ont prévu au second alinéa que le délai de 30 jours ne s'applique pas.

[250] J'estime que le second alinéa de la clause 5.07 ne trouve pas application en l'espèce puisque la mesure imposée repose sur les conclusions du rapport (pièces E-1 et E-27). L'Employeur a confié à un tiers le mandat d'examiner le fondement des plaintes de harcèlement psychologique logées par Mesdames Crosnier et Allain.

[251] Il est probable que l'auteur du rapport ait eu à vérifier des faits répétitifs ou qu'il ait eu à examiner un comportement chronique. Cependant, la source de la mesure imposée à la plaignante repose sur la conclusion du rapport (pièces E-1 et E-27). La lettre disciplinaire S-8 mentionne d'ailleurs que «l'organisation s'en remet aux conclusions du rapport que vous trouverez en annexe».

[252] Par ailleurs, la date du rapport ne peut être considérée comme étant le point de départ du délai de 30 jours. L'Employeur a rencontré Mesdames Allain et Crosnier ce qui était pleinement approprié dans les circonstances avant d'adhérer sans réserve aux conclusions du rapport d'enquête.

[253] Le témoignage non contredit de Madame Stevens, ainsi que le courriel E-32, révèlent que suite à cette démarche l'Employeur entendait imposer une mesure disciplinaire à la plaignante.

[254] J'estime que le délai de 30 jours s'amorce à compter du moment où le Syndicat répond au courriel E-32 et avise Madame Stevens qu'il n'a pas le mandat de la plaignante pour régler l'ensemble des dossiers litigieux. Il s'agit du courriel E-33 du 20 mai 2016.

[255] Ainsi, le 6 juin 2016, lorsque l'Employeur remet la mesure S-8 à la plaignante, cette mesure est imposée à l'intérieur du délai de 30 jours de la connaissance de tous les faits pertinents au sens du premier alinéa de la clause 5.07.

[256] Je souligne également que j'aurais refusé d'annuler la mesure S-8 pour le seul motif de l'écoulement du délai de 30 jours puisque la preuve ne permet pas de déceler l'existence d'un préjudice pour la plaignante.

[257] Je rejoins en cela la jurisprudence arbitrale nettement majoritaire à l'effet que le non-respect du délai d'imposition d'une mesure n'entraîne pas

automatiquement sa nullité à moins que les parties ne l'aient clairement exprimé⁴.

[258] La sanction du non-respect du délai réside dans la réparation du préjudice éventuel résultant du défaut. En l'espèce, l'approche de l'Employeur fut prudente et la plaignante n'a fait état d'aucun préjudice qu'elle pourrait avoir subi en raison d'un éventuel non-respect du délai prévu à la clause 5.07 de la convention collective. En conséquence, je suis d'avis que le moyen soulevé par le Syndicat ne pourrait être accueilli même si le délai de 30 jours n'avait pas été respecté ce qui, je le répète, n'est pas le cas en l'espèce.

[259] Il y a donc lieu de traiter le fond de la mesure contestée par le grief S-7.

[260] Le grief S-7 conteste la légalité de la suspension de deux jours imposée à la plaignante par la mesure S-8.

[261] Je rappelle que le fondement de la mesure S-8 est à double volet. L'Employeur reproche à la plaignante de s'être livrée à du harcèlement psychologique à l'égard de Madame Allain et il lui reproche également d'avoir logé sans fondement des plaintes de harcèlement psychologique auprès de quatre gestionnaires.

[262] En regard du comportement de la plaignante à l'endroit de Madame Allain, je réfère le lecteur à l'analyse de la preuve faite en lien avec le grief S-6. Il serait redondant de reproduire ici cet examen de la chronologie des événements. J'estime que le comportement de Madame Crosnier à l'endroit de Madame Allain comporte tous les attributs du harcèlement psychologique. Par ses comportements, paroles, actes et gestes répétés, la plaignante a adopté une conduite vexatoire, non désirée et hostile qui a porté atteinte à la dignité, l'intégrité psychologique et physique de Madame Allain. Lors de son témoignage, Madame Allain a expliqué que les faits et gestes de la plaignante suscitaient de l'anxiété, de l'inquiétude et de la peur. Cela a eu pour effet de troubler son sommeil, son appétit et ses activités journalières. Elle a été contrainte de suivre une thérapie.

[263] Enfin, il est manifeste que l'acharnement de Madame Crosnier auprès de Madame Allain a contribué à rendre le milieu de travail néfaste. Outre la mobilisation des gestionnaires pour tenter de régler la situation, la témoin Cauvier a rapporté que le climat de travail au CLSC était perturbé par le conflit

⁴ *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et CSSS Champlain (CLSC Samuel de Champlain)* (Carole Cormier), arbitre Pierre Laplante, D.T.E. 2009T-858; *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et CISSS Montérégie-Est (CSSS Richelieu-Yamaska)* (Agathe Leroux), arbitre Suzanne Moro, D.T.E. 2016T-523; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHU de Québec (CSN) et Centre hospitalier universitaire de Québec (site CHUL)* (Michel Poliquin), arbitre Jean-Louis Dubé, D.T.E. 2013T-858; *Syndicat des travailleuses (eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval (CSN) et Centre de la petite enfance Chez Picotine* (Azucena Lagos Parraguez), arbitre Nancy Ménard-Cheng, 2017 QCTA 78.

qui persistait. La plaignante a refusé toutes alternatives proposées pour tenter de dénouer l'impasse. Le déplacement du lieu de travail de la plaignante s'est imposé comme un moyen de dernier recours et cela a permis ultimement de mettre un terme au harcèlement psychologique que la plaignante exerçait sur Madame Allain.

[264] En regard des gestionnaires, soit Madame Hamilton et Messieurs Huntington, Nadeau et Marcoux, je souligne qu'il n'y a pas un iota de preuve qu'ils se seraient livré à du harcèlement psychologique auprès de la plaignante.

[265] Bien au contraire, les représentants de l'Employeur ont tenté de résoudre le conflit à multiples reprises et ils ont toujours essuyé des refus de la part de la plaignante.

[266] Cette absence totale de preuve que les gestionnaires concernés se seraient livrés à du harcèlement psychologique auprès de Madame Crosnier ne me permet pas toutefois de conclure que les plaintes étaient frivoles. Les plaintes de Madame Crosnier à l'égard des gestionnaires n'ont pas été produites en preuve. Il n'est donc pas possible pour le Tribunal de juger du caractère frivole des allégations apparaissant auxdites plaintes. Le rejet des plaintes n'entraîne pas nécessairement qu'elles soient frivoles.

[267] Je souligne qu'il faut être prudent avant de conclure à la frivolité qui s'assimile somme toute à l'exercice abusif des droits. En l'espèce, en dépit du fait qu'il n'y a aucune preuve que les gestionnaires se soient livrés à du harcèlement psychologique auprès de la plaignante, je ne peux conclure que les plaintes formulées par cette dernière étaient frivoles. Pour apprécier le caractère frivole, je me dois de vérifier les allégations contenues dans les plaintes. Or, cette preuve est absente au dossier.

[268] Ceci étant dit, il me faut maintenant évaluer si la suspension de deux jours était la mesure appropriée compte-tenu de toutes les circonstances.

[269] À elle seule, la gravité objective des actes reprochés à la plaignante à l'endroit de Madame Allain justifiait pleinement l'Employeur d'imposer une mesure disciplinaire à Madame Crosnier.

[270] J'insiste sur le fait que le harcèlement psychologique en milieu de travail ne peut être toléré. En l'espèce, la preuve nettement prépondérante démontre que Madame Crosnier s'est livrée à du harcèlement psychologique auprès de Madame Allain, une collègue de travail. La suspension de deux jours imposée à la plaignante peut apparaître comme étant une timide mesure pour sanctionner un tel comportement mais il n'appartient pas au Tribunal de réviser à la hausse la mesure imposée.

[271] En conséquence, il n'y a pas lieu de faire droit au grief S-7.

[272] Puisque les griefs S-4, S-6 et S-7 sont rejetés, je souligne à l'attention des parties que, conformément au premier alinéa de la clause 12.30 de la convention collective, les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés en totalité par la partie syndicale.

[273] J'ajoute également que le Tribunal entend donner acte au retrait du grief S-9 suivant la déclaration faite par la partie syndicale, en présence de la plaignante, lors de l'audience du 9 octobre 2018.

[274] Quant au grief S-3, puisque le contre-interrogatoire de la témoin de la partie patronale n'est pas terminé, les parties seront convoquées à poursuivre l'arbitrage à une date qui reste à déterminer.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[275] **DONNE ACTE** aux parties du retrait du grief 2017-01-A-338 intervenu lors de l'audience du 9 octobre 2018;

[276] **REJETTE** les griefs 2014-10-A109, 2015-06-A060 et 2016-06-A347 de Madame Lucille Crosnier;

[277] **CONVOQUE** les parties à poursuivre l'arbitrage du grief 2015-04-A146 à une date à déterminer.

M^e Yves Saint-André, arbitre

Pour le Syndicat : M^e Jacqueline Bissonnette, Poudrier Bradet, Avocats s.e.n.c.

Pour l'Employeur : M^e Jean-Jacques Ouellet

Dates d'audience : 10 novembre et 8 décembre 2017, 12 juin et 9 octobre 2018