

**Association professionnelle du personnel administratif inc. (CSN)
et Commission scolaire de Montréal**

2015 QCTA 66

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 28 janvier 2015

DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF INC. (CSN)
Ci-après appelée « le Syndicat »

Et

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL
Ci-après appelée « l'Employeur » ou « la Commission »

Numéro du grief : G-12-017
Numéro du greffe : 2015-0000634-5320
Plaignante : Mme Karin Rajch

Convention collective : Convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et la Fédération des employées et employés de services publics Inc. (CSN) pour le compte des Syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (2010-2015)

SENTENCE ARBITRALE
(sur objections préliminaires)

1. LE GRIEF

[1] Au nom de la plaignante, le Syndicat dépose le 20 juin 2012, un grief dénonçant une situation de harcèlement psychologique. Les faits et correctifs allégués au grief sont :

« Karin Rajch – Matricule #[...] – Éducatrice en services de garde – École Saint-Ambroise

Je conteste le fait que la commission scolaire ne m'offre pas un milieu de travail exempt d'harcèlement à l'école Saint-Ambroise, et ce notamment en raison du comportement fautif de la direction d'école.

Réclamation

Je réclame :

- 1- l'arrêt immédiat de cette pratique illégale ;
- 2- que l'employeur entreprenne toutes les mesures nécessaires afin de faire cesser immédiatement le harcèlement à mon endroit ;
- 3- l'indemnisation pour tous les dommages subis ;
- 4- et tous les autres droits et avantages prévus à la convention collective, la compensation de tous les préjudices subis, de quelque nature qu'ils soient, incluant les dommages moraux et exemplaires ainsi que le préjudice fiscal. Le tout rétroactivement et avec intérêts au taux prévu au Code du travail, sans préjudice aux autres droits dévolus. »

[2] Le 29 septembre 2014, le procureur patronal annonce une objection préliminaire. Il estime le grief irrecevable et en demande le rejet. À la lumière d'une plainte écrite par la plaignante et déposée le 13 juin 2012, le procureur patronal soutient qu'une partie des faits allégués est prescrite et que le grief est à sa face même non fondé. Le 30 septembre, les procureurs informent la soussignée qu'ils désirent une décision sur l'objection préliminaire avant de procéder au fond.

[3] Le jour de l'audition, le 1^{er} octobre 2014, la procureure syndicale annonce qu'elle entend amender le grief. Les parties conviennent de déposer par écrit leurs représentations respectives à cet égard. La demande d'amendement étant contestée.

[4] Hormis les deux objections préliminaires, les parties ont admis que la procédure de nomination de la soussignée et celle d'arbitrage ont été respectées et que le présent tribunal a en conséquence compétence pour disposer du grief.

2. LA PREUVE

[5] Le 13 juin 2012, la plaignante remplit un formulaire de la Commission intitulé « Plainte pour violence ou harcèlement au travail ». Elle y joint un résumé des incidents dactylographié (24 pages) et auquel sont ajoutées onze annexes. La plaignante estime que Mme Cadieux, directrice adjointe, la harcèle depuis l'arrivée de cette dernière à l'école en septembre 2010. Le dernier incident allégué remonte au 12 juin 2012. Le 4 juillet 2012, la Commission accuse réception de la plainte et informe la plaignante que l'analyse est suspendue en raison de la période estivale.

[6] Le 10 octobre 2012, la Commission avise la plaignante par écrit que sa plainte est irrecevable et motive son appréciation comme suit :

« Après analyse de votre plainte, nous sommes d'avis que les agissements que vous reprochez à madame Cadieux, même s'ils étaient prouvés dans le cadre d'une enquête, ne peuvent constituer du harcèlement au sens de la définition de la Politique, qui prévoit ce qui suit :

« [...] l'exercice des responsabilités telles que la répartition des tâches ou de la charge de travail, le contrôle de l'assiduité, les exigences de rendement et la prise de mesures administratives ou disciplinaires qui sont associés à des responsabilités de gestion ou encore la survenance d'un incident unique ou isolé comme une remarque déplacée ou des manières abruptes, ne constituent pas en soi de la violence ou du harcèlement. ».

Nous avons donc conclu à l'irrecevabilité de votre plainte. Toutefois, nous vous invitons à nous faire part par écrit, avant le 24 octobre 2012, si des événements autres que ceux décrits dans votre plainte ont eu lieu avant le dépôt de celle-ci. Dans le cas contraire, la direction du Service des ressources humaines procédera à la fermeture de votre dossier de plainte. »

3. LA DEMANDE D'AMENDEMENT DU SYNDICAT

[7] Comme annoncé en cours d'audition, le 1^{er} octobre 2014, la procureure syndicale dépose le 14 novembre 2014 une demande d'amendement au grief formulé le 20 juin 2012. Les amendements visent le premier paragraphe du descriptif du grief et le deuxième point de la réclamation. Plus précisément, les amendements sont libellés comme suit:

« Je conteste le fait que la commission scolaire ne m'offre pas un milieu de travail exempt de harcèlement à l'école Saint-Ambroise, et ce, notamment en raison du comportement fautif et abusif de la direction d'école, le tout en contravention de la convention collective et autres lois, notamment les articles 6, 7 et 1375 du Code civil du Québec.

[...]

2- que l'employeur entreprenne toutes les mesures nécessaires afin de faire cesser immédiatement le harcèlement et le comportement fautif et abusif de la direction d'école à mon endroit ; »

[8] En réponse, à une demande de précision quant à la portée des amendements demandés, la partie syndicale confirme que l'amendement vise à ajouter un argument subsidiaire au harcèlement psychologique à savoir, que l'Employeur s'est comporté d'une manière abusive selon les dispositions édictées au Code civil du Québec.

3.1 LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie syndicale

[9] L'amendement demandé en l'espèce ne change pas l'essence du débat ni la nature du grief. L'amendement n'affecte pas les éléments caractéristiques du grief, à savoir la personne visée ni l'objet de la réclamation ou le correctif principal recherché. L'amendement vise à préciser un moyen de droit additionnel et un tel amendement est admissible selon la jurisprudence.

La partie patronale

[10] L'ajout d'un nouveau moyen de droit à celui invoqué initialement nécessite une preuve distincte, lesdits moyens étant différents. À la lumière des critères d'appréciation des notions d'abus de droit et du harcèlement psychologique, le tribunal ne peut inférer qu'un abus de droit équivaut nécessairement à du harcèlement au sens de la Loi sur les normes du travail. Et à l'inverse, le harcèlement psychologique subi par un salarié n'équivaut pas nécessairement à un abus de droit. Vu la portée des moyens de droit, la demande d'amendement devrait être rejetée.

3.2 ANALYSE ET DÉCISION

[11] La portée de l'amendement demandé par la partie syndicale est claire. L'amendement vise à ajouter un moyen de droit subsidiaire soit, abus du droit de gérance de l'Employeur au moyen de droit initial allégué au grief, à savoir, la présence de harcèlement psychologique dans le milieu de travail de la plaignante. Et, comme le procureur patronal l'a souligné, l'appréciation de ces deux moyens de droit s'effectue à partir de critères différents.

[12] Il est bien établi qu'une partie peut modifier un grief dans la mesure où l'amendement ne le dénature pas. L'amendement ne doit pas modifier l'un des éléments caractéristiques du grief, soit la personne visée, l'objet de la réclamation ou le correctif principal recherché.¹

¹ Voir les auteurs Morin & Blouin, Droit de l'arbitrage de grief, 6^e édition, page 313 ; *Westroc inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (S.C.E.P.), section locale 134Q*, T.A., 2001-04-25, SOQUIJ AZ-0114111168, D.T.E. 2001-649, page 5.

[13] L'auteure, Louise Verschelden résume la limite de tout amendement apporté à un grief et souligne qu'il existe un courant jurisprudentiel arbitral moins formaliste. Ledit courant préconise le fond sur la procédure :

« Le principe qui gouverne l'octroi des amendements est à l'effet que les parties ne peuvent pas, lors de l'audience, changer le fond du débat en modifiant le grief ou la mesure y ayant donné lieu. Ainsi le syndicat ne pourra amender le grief si l'amendement a pour effet de changer substantiellement la nature du grief. Il pourra toutefois reformuler le grief ou préciser le remède demandé. L'amendement qui ne change pas la nature du grief est admissible. [...]

En matière d'amendement, il existe une approche, moins formaliste. Cette approche dénote une autre perception du rôle de l'arbitre et de son devoir d'assurer le respect des règles de justice naturelle. D'un côté, il doit entendre le grief au complet et ne pas s'attarder à son seul aspect procédural et, d'autre part, il doit respecter le droit de l'autre partie à une défense pleine et entière. Cette approche, plus souple en matière d'amendement du grief, considère que la procédure ne doit pas l'emporter sur le fond, que l'arbitre doit entendre l'ensemble du véritable litige entre les parties et donner au plaignant l'occasion d'être entendu pleinement. Si les amendements apportés modifient substantiellement le grief, l'ajournement est vu comme la solution afin d'assurer que l'autre partie, si elle est prise par surprise, puisse se préparer adéquatement. Cette solution mitoyenne a l'avantage de conserver à l'arbitrage de griefs son caractère informel et d'assurer que l'arbitrage demeure ce qu'il doit être : un débat de fond et non un débat de procédure. Le désavantage de cette approche est le risque d'introduire dans le débat des questions qui n'ont pas été discutées lors de la procédure interne de règlement des griefs ou qui sont étrangères à la question en litige. »²

[14] Alors, arbitre de griefs, Me Marie-France Bich, s'inscrivant dans le courant moins formaliste, suggère comme balise d'analyse les éléments suivants :

« Il est en effet dans l'intérêt de la justice arbitrale tout autant que dans l'intérêt des parties au grief que le véritable litige soit porté devant l'arbitre. Si l'amendement du grief a pour objet de révéler le véritable litige (ce qui signifie qu'il n'est ni inutile ni abusivement dilatoire), il doit être permis à moins qu'il ne change complètement ou substantiellement la nature de la demande originale. »³

² La preuve et la procédure en arbitrage de griefs, Wilson & Lafleur, 1994, p. 31 et 32 ; Voir aussi :

³ *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 et Centre hospitalier Douglas*, T.A., 27 mai 1997, p.19-20, AZ-9715106. ; Voir cas d'applications : *Syndicat des professionnel(le)s en soins infirmiers et cardiorespiratoires de Drummondville (FIQ) et Centre de santé et des services sociaux Drummondville*, T.A., Me Jean-Guy Ménard, 11 février 2008 ; *Syndicat des professionnelles en soins de l'Estrie (SPSE-FIQ) et Centre de santé et de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CSSS-IUGS)*, T.A., M. Jean-Marie Lavoie, 18 décembre 2012.

[15] Dans une affaire civile, l'honorable juge Deschamps de la Cour d'appel a jugé que l'ajout d'une allégation et de conclusions reliées à un moyen de droit additionnel à la déclaration ne constituait pas une demande entièrement nouvelle et pouvait être accueillie :

« L'ajout d'une allégation et de conclusions reliées à un moyen de droit additionnel modifie-t-il la demande au point qu'elle soit entièrement nouvelle ? Je ne le crois pas car le droit n'a pas à être plaidé. [...]

Dans le présent cas, cependant, même si le recours est institué sous l'ancien régime, il demeure que l'amendement apporté à la requête n'a pas pour objet d'en faire une demande entièrement nouvelle. En effet, le fondement factuel n'est pas modifié. De plus, tant dans la requête initiale que dans la requête amendée, ce qui est recherché est la nullité des paiements. Il s'agit des mêmes versements de TPS et de TVQ dont la validité est remise en cause. Selon l'article 76 C.p.c., seuls les faits invoqués et les conclusions recherchées doivent être allégués. L'allégation d'un nouveau moyen de droit n'a pas pour effet de modifier la demande en contravention avec l'article 203 C.p.c. et il s'ensuit que l'irrecevabilité n'aurait pas dû être prononcée. »⁴

[16] En l'espèce, l'amendement demandé par le Syndicat n'affecte pas les personnes visées ni l'objet de la réclamation ou le remède principal recherché. Par le biais du grief, la plaignante recherche essentiellement un milieu de travail exempt de « tout malaise ou d'agression ou d'incident » et qualifié initialement de harcèlement psychologique. La portée de l'amendement demandé vise à ajouter un autre moyen de droit (abus de droit) à l'égard de la même trame factuelle et des mêmes personnes et duquel découle une précision aux correctifs recherchés. Précision qui ne modifie pas toutefois l'essence des correctifs recherchés.

[17] Comme le procureur patronal l'a souligné et à juste titre, l'abus de droit et le harcèlement psychologique constituent deux moyens de droit distincts. Cependant, je ne crois pas que l'ajout d'un moyen de droit subsidiaire n'affecte l'essence ni la nature du grief. Au contraire, l'abus du droit de gérance et le harcèlement psychologique peuvent être convergents. De plus dans la présente affaire, l'ajout du moyen de droit subsidiaire n'affectera pas l'administration de la preuve et la partie patronale n'en subira aucun préjudice. L'amendement doit donc être accueilli puisqu'il ne dénature pas le grief, et de surcroît assure une appréciation entière de la situation dénoncée par la plaignante.

⁴ *Chaussures Trans-Canada Ltée et Raymond Chabot Inc. et autres*, C.A. 7 avril 1999, 1999 CanLII 13766 (QC CA).

4. LA REQUÊTE EN IRRECEVABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

4.1 LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie patronale

[18] Au soutien de sa plainte et du grief, la plaignante a déposé un document dans lequel, elle résume les incidents ou faits constituant à son avis, une conduite vexatoire selon l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail et qui définit les composantes du harcèlement psychologique en milieu de travail. En appliquant le test développé par l'arbitre François Hamelin dans l'affaire *Ville de Montréal*, il est évident que ces faits ne rencontrent pas les critères donnant ouverture audit recours. Lesdits faits soulèvent l'exercice des prérogatives de gestion de l'Employeur et ne constituent aucunement une conduite vexatoire. Le grief doit donc être rejeté.

[19] À tout événement, tous les faits ou incidents survenus avant le 20 février 2012 sont prescrits et inadmissibles en preuve puisqu'il s'est écoulé plus de 90 jours entre cet incident et le précédent à savoir le 16 novembre 2011, soit 94 jours. Ainsi, en vertu de l'article 123.7 de la Loi sur les normes du travail, les incidents antérieurs au 16 novembre 2011 sont prescrits, plus de 90 jours s'étant écoulés entre ce dernier incident et le suivant allégué au 20 février 2012.

La partie syndicale

[20] Juger du bienfondé du grief à partir du seul document factuel écrit par la plaignante ne peut être juste, car cette dernière a écrit ledit document à partir de son appréciation de la situation sans les conseils d'un expert en la matière. Ledit document n'ayant pas été rédigé à cette fin, il ne peut servir d'assise à une requête en irrecevabilité d'autant plus que depuis son dépôt d'autres faits sont survenus, et certains devraient s'avérer fort probants aux fins de l'analyse globale de la situation. La requête de la partie patronale est donc prématurée. Seul un débat contradictoire assurera une appréciation complète de la situation dénoncée par la plaignante.

[21] Quant à la prescription de certains faits, la jurisprudence est claire et unanime. L'on ne peut découper une trame factuelle en tronçon de 90 jours. Toute allégation de harcèlement psychologique doit s'apprécier à la lumière du contexte global prévalant entre les parties. Le délai de 90 jours pour déposer une plainte ou un grief court à partir du dernier incident allégué et ne peut servir à découper l'évolution de l'histoire alléguée entre les parties.

4.2 ANALYSE ET DÉCISION

[22] La requête en irrecevabilité du grief déposée par le procureur patronal repose essentiellement sur une analyse d'un résumé factuel préparé par la plaignante et s'inspire d'une procédure particulière développée par mon collègue, Me François Hamelin.

[23] Dans une autre affaire comportant certaines similitudes avec le présent cas, j'ai conclu qu'il serait injuste et inéquitable de recourir à une procédure non connue ou non consentie par les parties pour rejeter un grief alléguant une situation de harcèlement psychologique. Dans cette affaire, la demande de rejet avait été présentée à la suite de la clôture de la preuve principale du Syndicat. J'ai alors décidé :

« [18] Autrement, depuis l'adoption des dispositions en matière de harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail, tous les intervenants du milieu du travail cherchent à adopter le meilleur moyen de régler de telles plaintes qui s'avèrent souvent coûteuses autant économiquement qu'humainement. En arbitrage de griefs, mon collègue François Hamelin a développé une procédure qui permet de disposer d'un grief de harcèlement psychologique d'une manière sommaire et dont les paramètres sont détaillés dans l'affaire Ville de Montréal.⁵

[19] Tout en reconnaissant qu'une telle procédure a le mérite de permettre un règlement rapide et moins coûteux d'un grief de harcèlement psychologique, j'estime toutefois que l'on ne peut s'en inspirer, comme le propose la partie patronale, pour recevoir une requête en irrecevabilité en cours d'enquête sans tenir compte d'une différence qui m'apparaît fondamentale.

[20] La procédure développée par mon collègue François Hamelin s'apparente à bien des égards à celle que l'on retrouve au sein de tribunaux spécialisés en relations du travail. Ces procédures sont adoptées par les tribunaux spécialisés en vertu de pouvoirs clairement énoncés dans leurs lois constitutives. La procédure est donc clairement connue des parties et elles agissent en toute connaissance.⁶ Cette connaissance de la procédure m'apparaît importante, puisqu'elle comporte des enjeux significatifs que les parties doivent prendre en compte dans l'administration de leur cas. La procédure avancée par mon collègue Hamelin n'est évidemment pas publiée dans un code procédural mais dévoilée avant l'enquête au fond et les parties agissent en conséquence. »⁷

[24] En l'espèce, ni le Syndicat ni la plaignante n'ont consenti à une procédure sommaire de traitement du grief. La plaignante a rédigé un résumé factuel des incidents qu'elle a jugé pertinents et l'a joint à la plainte déposée en vertu de la Politique contre toute forme de violence et de harcèlement au travail (ci-après appelée « la Politique ») adoptée par l'Employeur.

[25] Il m'apparaît contraire aux intérêts de la justice, de rejeter avant enquête un grief alléguant une situation de harcèlement psychologique à partir d'un document écrit par une personne non avertie en la matière et de surcroît qui ignorait que ledit document servirait d'assise à une requête en irrecevabilité du grief. De plus, dans la présente affaire, la procureure syndicale soutient que depuis le dépôt dudit document d'autres

⁵ *Ville de Montréal et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)*, D.R.T.E. 2009T-375.

⁶ Voir notamment : article 118.1 du Code du travail du Québec; article 16.o.1) du Code canadien du travail ; article 41(1) de La loi canadienne sur les droits de la personne.

⁷ *Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 675 et la Société Radio-Canada*, 18 janvier 2011.

incidents sont survenus. Ainsi, en accueillant la requête patronale, le tribunal priverait la partie syndicale de mettre en preuve des incidents qu'elle prétend fort probants et qui de prime abord ne sont pas prescrits.

[26] L'article 100.5 du Code du travail édicte que « l'arbitre doit donner à l'association accréditée, à l'employeur et au salarié intéressé l'occasion d'être entendus ». Le droit à une audition complète est un droit fondamental et seule une procédure bien connue et définie par les parties peut permettre de moduler autrement cette règle de fond. Comme le rappelle l'auteure Verschelden, la règle *audi alteram partem* consacre que chacune des parties devant l'arbitre doit avoir l'occasion d'être entendue :

« La règle *audi alteram partem* comprend notamment le droit d'être convoqué à l'audition par un avis écrit, dans un délai raisonnable, le droit d'obtenir l'information nécessaire et le droit de faire valoir ses moyens devant l'arbitre c'est-à-dire le droit à l'ajournement, à la représentation par avocat, au contre-interrogatoire, au huis-clos et à la réouverture d'enquête. La règle comprend aussi le droit de recevoir une décision motivée. [...] »⁸

[27] En somme, en l'absence d'un consentement express des parties à l'application de la procédure sommaire développée par mon collègue Me Hamelin ou de toute autre procédure définie dans la convention collective, j'estime que l'on ne peut y recourir pour demander le rejet du grief et cela avant enquête. Il va sans dire que le traitement d'un grief et celui d'une plainte interne ne sont pas assujettis aux mêmes règles de droit et de procédure. Ainsi, comme en l'espèce, en vertu de la Politique de l'Employeur, ce dernier pouvait déclarer la plainte irrecevable, et ce à partir notamment de la version écrite de la plaignante.⁹ Cependant, une telle résultante ne peut avoir pour effet de priver la plaignante de bénéficier de la procédure de grief prévue à la convention collective, et ce tel que reconnu à l'article 2.2 de la Politique de l'Employeur.

[28] Autrement, le procureur patronal prétend que tous les incidents allégués avant et à compter du 16 novembre 2011 ne peuvent être admis en preuve, étant prescrits.

[29] L'article 123.7 de la Loi sur les normes du travail impose un délai de présentation d'une plainte de harcèlement psychologique, soit :

« Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite ».

[30] En vertu de cette disposition, le délai de 90 jours commence à courir à partir de la dernière manifestation de la conduite harcelante alléguée et délimite le délai pour déposer une plainte.

[31] En s'inspirant de ce délai et de la grille d'analyse développée par la jurisprudence (qui consiste à apprécier chaque incident isolément et globalement), le

⁸ La preuve et la procédure en arbitrage de griefs, précitée, p. 13.

⁹ En vertu de l'article 3.8 de la Politique de l'Employeur ce dernier se réserve le droit de faire une étude de recevabilité et à cette étape, il s'assure que la plainte satisfait minimalement aux critères de la définition du harcèlement psychologique au travail et d'éviter le déclenchement du processus de médiation ou d'enquête pour une plainte frivole ou non fondée.

procureur patronal demande d'élaguer une partie de la preuve, estimant que le continuum de la conduite a été interrompu en raison de l'écoulement d'un délai supérieur à 90 jours et au cours duquel aucun incident n'est rapporté.

[32] La jurisprudence est claire, une conduite vexatoire s'inscrit dans un continuum, continuum que l'on ne peut découper en chapitre de 90 jours. Le délai de 90 jours édicté par le législateur pour déposer une plainte ne peut donc servir à découper une trame factuelle continue. À ce sujet, je concluais dans une autre affaire¹⁰ :

« 115. Tel que décrit précédemment, l'essence du harcèlement psychologique est la répétition à travers le temps d'actes, qui peuvent sur une base individuelle apparaître anodins. Conséquemment l'exposé de M. Nestel doit être apprécié à la lumière des autres incidents allégués par la plaignante et qui font partie intégrante de leur relation. Dans une relation, le compteur n'est pas arrêté à la fin de chaque jour et ne l'est pas plus à la fin de chaque période de 90 jours suivant un incident. Une relation est une situation continue et la répétition et la fréquence des incidents doit être appréciée globalement :

“[190] Dans tout milieu de travail, comme l'a justement souligné la procureure syndicale, les acteurs vivent des relations continues, non compartimentées: “le compteur » n'est pas remis à zéro au début de chaque journée, mais a enregistré ce qui est survenu par le passé.

[193] Le harcèlement est une conduite socialement inacceptable, qui s'enracine dans un continuum et un contexte précis de temps et de lieu, qui ne peut donc être apprécié correctement que si l'on tient compte de la situation d'ensemble. »¹¹

[33] De plus, en l'espèce, notons que la « période d'accalmie » est plutôt courte soit 94 jours.

¹⁰ *L'Association du personnel de soutien du Collège Vanier et Collège Vanier*, 12 juin 2007.

¹¹ *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, T.A., Me François Hamelin, 5 janvier 2006, p. 47.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE les amendements au grief et rapportés au paragraphe 7 de la présente sentence ;

REJETTE la requête en irrecevabilité du grief présentée par l'Employeur et l'objection préliminaire relative à la prescription de certains faits.

Me Maureen Flynn, arbitre

Procureure syndicale : Mme Élyse Grenier

Procureur patronal : Me Dominic Fiset

Date d'audience : 1^{er} octobre 2014

Date de délibéré : 28 novembre 2014

Dossier n° MF-1406-30564-QED
Sentence n° 182-15