

EYB 2020-352326 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

*Syndicat des employés de Notre-Dame de Lourdes (CSN) et CHSLD Providence
Notre-Dame-de-Lourdes inc. (grief syndical)*

(approx. 11 page(s))

10 février 2020

Décideur(s)

Lavoie, André G.

Type d'action

GRIEFS contestant du harcèlement psychologique. REJETÉS.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL* ; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ARBITRAGE DE GRIEFS; HARCÈLEMENT; FARDEAU DE LA PREUVE; centre de soins de longue durée; plainte accueillie pour manque de soins prodigués à une résidente; directrice des soins de longue durée ayant invité le frère de la résidente à témoigner de ses difficultés; propos inconvenants du frère; NORMES DU TRAVAIL; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; une seule conduite grave; notion d'effet nocif continu;

Résumé

L'employeur est un centre de soins de longue durée pour des résidents en perte d'autonomie. Le frère d'une résidente a déposé une plainte pour manque de soins prodigués à sa soeur et cette plainte a été considérée comme étant fondée par la chargée d'enquête. Dans ce contexte, afin de tenter de rétablir les ponts entre le frère et les salariés responsables du bien-être de la résidente, la directrice des soins l'a invité à témoigner du ressenti d'une famille vivant avec un proche en hébergement. Or, le frère a plutôt utilisé cette rencontre pour manifester avec véhémence son entière insatisfaction à l'endroit des soins prodigués à sa soeur, alléguant la complète incompétence de tous les salariés qui en sont responsables. Les salariés visés lors de cette rencontre déposent des griefs afin de contester le harcèlement psychologique dont ils ont été victimes.

En vertu de l'art. 81.19 LNT, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique porté à sa connaissance. L'art. 81.18 LNT définit le harcèlement psychologique comme étant une conduite vexatoire, se manifestant par des paroles, des actes, des gestes ou des comportements répétés, hostiles ou non désirés, cette conduite portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié et lui occasionnant un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du

harcèlement en présence d'un effet nocif continu. Le salarié qui allègue être victime de harcèlement doit en faire la preuve. Comme le confirme la jurisprudence, la situation doit être appréciée globalement, selon le critère de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances. Il faut aussi distinguer le harcèlement du comportement asocial.

En l'espèce, le frère de la résidente a adopté tel comportement asocial. Il a profité de l'occasion qui lui avait été offerte par la directrice des soins pour exprimer son mécontentement et sa frustration à l'égard du personnel en utilisant un langage insultant et inapproprié. La directrice des soins avait une intention louable lorsqu'elle a fait cette invitation au frère de la résidente, mais en le connaissant, elle aurait dû savoir que cela ne se déroulerait pas bien. Toutefois, même si les salariés ont trouvé l'expérience désagréable, la preuve n'a démontré aucun effet nocif continu. Cette situation unique d'incivilité ne constitue pas un seul acte de harcèlement. Les griefs sont rejetés. Conformément à la convention collective, les frais d'arbitrage seront à la charge de l'employeur.

Suivi

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

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: Le 10 février 2020

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : **Maître André G. Lavoie**

ENTRE

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE NOTRE-DAME DE LOURDES (CSN)

Ci-après le *syndicat*

ET

CHSLD PROVIDENCE NOTRE-DAME-DE-LOURDES INC.

Ci-après l'*employeur*

GRIEFS : 2016-05, 2016-06, 2016-07, 2016-09, 2016-13, 2016-17

Pour l'employeur : Maître Pierre L. Baribeau
Lavery Avocats

Pour le syndicat : Monsieur Jean-Michel Gaydos
FSSS-CSN

DÉCISION ARBITRALE

(En vertu du Code du travail du Québec, art. 100 ET ss.)

INTRODUCTION

[1] J'ai reçu mandat des parties afin d'entendre les griefs déposés par la partie syndicale, contestant la décision de l'employeur de ne pas prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, notamment lors d'une rencontre du 22 février 2016.

[2] Les procureurs ont convenu des admissions d'usage quant à ma compétence et ma juridiction ainsi qu'au respect de la procédure de grief.

[3] Il est également entendu que le fardeau de la preuve appartient à la partie syndicale et que je réserve ma compétence quant à l'évaluation des dommages le cas échéant.

LES FAITS

[4] L'employeur est un centre de soins de longue durée qui compte 162 résidents, en perte d'autonomie et qui nécessitent une assistance pour la mobilité, l'alimentation et l'hygiène. La moyenne d'âge est de 85 ans dont 60% sont des femmes.

[5] Près de 30% des résidents peuvent compter sur un proche aidant où un membre de la famille pour les accompagner et collaborer avec le personnel de l'établissement dans l'élaboration des soins et les activités de la vie quotidienne.

[6] Stéphanie Larose était, au moment des événements, la directrice des soins de l'établissement. Elle explique les étapes que doivent franchir les familles qui voient un proche être admis dans un centre de soins de longue durée, et la participation essentielle du personnel soignant auprès de celles-ci.

[7] C'est ce qui lui fait dire que le rôle de la préposée aux bénéficiaires, à titre de personne-ressource, a également évolué avec le temps. C'est elle qui connaît le mieux le résident et sa famille devenant ainsi une intervenante clé dans l'élaboration et le maintien du milieu de vie de la personne hébergée.

[8] Ce faisant, la préposée aux bénéficiaires est appelée à collaborer, orienter et aider les membres de famille ou les proches aidants dans ce qui constitue la vie de tous les jours des résidents. En cela, on peut affirmer qu'il existe un lien indéniable entre les préposées aux bénéficiaires et les familles.

[9] LC est résidente à l'unité du 2^e étage chez l'employeur. Son frère, DC est la personne-ressource de la famille et il visite sa sœur régulièrement. Investi

d'une mission que lui a confiée son père avant de décéder et pour honorer la promesse qui lui a fait, il exprime souvent et parfois de manière malhabile, les attentes qu'il a en regard des soins qui sont donnés à sœur.

[10] Stéphanie Larose connaît DC pour être intervenue relativement à certaines de ses demandes.

[11] Elle explique que malgré le fait qu'il accepte la perte de capacité de sa sœur et son institutionnalisation, il se sent responsable de celle-ci et voudrait qu'on s'occupe d'elle comme si elle était encore à la maison. Parfois ces demandes sont réalisables, mais parfois elles sont tout simplement impossibles.

[12] En comparant avec les aidants dans d'autres familles, elle dira que DC, tant dans sa façon de faire que de penser, est à un niveau exceptionnel.

[13] Toute cette histoire débute en janvier 2016, où DC adresse une plainte à Stéphanie Larose, pour le manque de soins prodigués à LC au cours de la période des fêtes.

[14] Geneviève Chartrand est chef d'unité au 2^e étage de l'établissement.

[15] C'est elle qui est chargée de l'enquête sur la plainte déposée par DC. Elle explique qu'après avoir interrogé les personnes remplaçantes présentes pendant la période des fêtes et fait les vérifications qui s'imposent, elle en vient à la conclusion que la plainte de DC est fondée.

[16] Stéphanie Larose communique alors avec DC pour l'informer des conclusions de l'enquête et que des mesures seront prises pour pallier aux lacunes identifiées.

[17] DC lui exprime alors son désarroi et son manque de confiance envers l'établissement et les gens qui sont auprès de sa sœur. Il dira qu'il a besoin de savoir « *que quand je ne suis pas là vous en prenez soin comme si c'était moi.* »

[18] Devant ces réflexions lucides et transparentes, Stéphanie Larose lui propose de venir livrer un témoignage au personnel de l'étage, pour exprimer les difficultés émotionnelles que doit traverser un membre de la famille qui vit avec un proche hébergé.

[19] Elle explique que pour elle cette rencontre est un exercice permettant à DC de témoigner, de façon posée et réfléchie, du ressenti d'une famille vivant avec un proche en hébergement et une tentative de rétablir les ponts avec le personnel soignant à travers ce témoignage.

[20] La rencontre se tient le 22 février 2016, au salon du 2^e étage.

[21] Le récit de cette rencontre a fait l'objet de plusieurs témoignages. Cinq préposées aux bénéficiaires, un infirmier auxiliaire, la chef d'unité et la coordonnatrice des soins sont venus, tour à tour, donner leur version. À peu de chose près, ils ont tous la même interprétation des faits.

[22] DC s'est présenté à la rencontre et d'entrée de jeu, après une courte présentation de Stéphanie Larose quant aux motivations de la réunion, il frappe sur la table en invectivant les gens présents, les qualifiant d'incompétents et de crétins incapables de prendre soin de sa sœur convenablement.

[23] Malgré les interventions de Stéphanie Larose, pour recadrer la discussion, DC a poursuivi son discours sur la qualité des soins donnés à sa sœur et la promesse qu'il avait faite à son père, dans un comportement en crescendo, élevant le ton tout en exprimant son total mécontentement à l'égard du personnel.

[24] Pour l'ensemble des préposées aux bénéficiaires entendues en audience, cette rencontre n'avait pas sa raison d'être, les laissant avec un sentiment d'incompétence et d'incapacité de faire leur travail convenablement.

[25] Marie-Josée Legendre dira que personne n'avait besoin d'entendre ça et de vivre ce moment, se sentant trahi par la direction qui l'a obligé à assister à cette rencontre.¹

[26] Manon Roy pour sa part se rappelle être restée abasourdie en entendant les propos de DC, se sentant incompétente alors qu'elle croyait donner de bons soins.²

[27] Sylvie Mwadi Lubwika explique qu'elle s'est sentie blessée par les propos ajoutant « *On ne sait pas pourquoi il est là, mais il est frustré et je me suis sentie mal.* »³

[28] Marie Élizabeth Nérette, dira s'être sentie mal, comme une bonne à rien et avoir pris la décision de se mettre dans sa bulle « *je n'écoute pas ce qu'il dit, je n'entends plus rien.* »⁴

[29] Même réaction de la part de Milourde Fleury qui dira elle aussi s'être sentie trahie par la direction « *s'il avait quelque chose à dire par rapport à sa sœur il aurait dû le dire à Madame Larose.* »⁵

[30] Le 4 mai 2016, elles déposent toutes un grief contestant « *la décision de l'employeur de ne pas prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique ainsi qu'une conduite grave à mon égard.* »⁶

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE SYNDICALE

¹ Pièce E3

² Pièce E1 et E2

³ Pièce E5 et E6

⁴ Pièce E7

⁵ Pièce E9

⁶ Pièce S2, S3, S4, S6, S10 et S11

[31] Pour le procureur de la partie syndicale, DC est une personne connue à l'établissement et la preuve démontre qu'il est un visiteur qui exige énormément du personnel soignant et qu'il place tous les préposés aux bénéficiaires dans une position où ils doivent partager leurs temps différemment et souvent au détriment des autres résidents.

[32] Dans ces circonstances, il remet en question la décision de l'employeur de convoquer une réunion, pour soi-disant rétablir les ponts entre DC et le personnel du 2^e étage, considérant qu'au surplus son attitude constitue non seulement un problème, mais également une source de stress pour les préposés aux bénéficiaires.

[33] À cet égard, il suggère que l'employeur avait d'autres alternatives en ajoutant du personnel, en modifiant les plans de travail ou en rencontrant DC pour lui demander de cesser d'invectiver le personnel.

[34] Revenant sur les motifs invoqués par Stéphanie Larose au soutien de cette rencontre, soit l'opportunité d'entendre le désarroi d'un proche aidant face à l'hébergement d'un membre de sa famille, il dira qu'il ne s'agit que d'un faux prétexte.

[35] Sur cet aspect, il avance que le vrai motif était que DC puisse s'adresser directement aux employés et lui permettre d'énumérer ses récriminations. Il en veut pour preuve le fait que tous les témoins sont venus affirmer qu'il était en colère au moment de s'adresser au personnel présent et qu'en définitive « *il n'est pas là pour les motifs invoqués par l'employeur.* »

[36] Or, considérant le passé trouble avec cette personne il était prévisible qu'on en arrive à ce résultat tout comme il était prévisible qu'aucune solution ne sortirait de cette rencontre.

[37] C'est ce qui lui fait dire que la tenue de cette rencontre est déraisonnable et n'a servi qu'à satisfaire DC en humiliant le personnel. « *DC s'est vidé le cœur et tant pis pour les employés* » ajoute-t-il.

[38] Pour lui, il n'y a aucune raison qui justifie l'employeur de laisser DC insulter le personnel en les traitant d'incompétents, d'autant qu'il appartient à l'employeur de protéger ses employés.

[39] Il en conclut donc que la rencontre du 22 février 2016 constitue un acte vexatoire au sens que l'on donne à la définition de harcèlement et que les paroles dites sont suffisamment violentes pour constituer un seul acte portant atteinte à l'intégrité psychologique des employés présents.

[40] Il demande donc d'accueillir les griefs.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE PATRONALE

[41] D'entrée de jeu, le procureur de la partie patronale soulève que le fardeau de la preuve à l'égard des griefs déposés appartient à la partie syndicale.

[42] À cet égard, il souligne que les griefs ciblent la rencontre du 22 février 2016, et la non-intervention de la direction lors de celle-ci.

[43] Revenant sur la preuve, il rappelle qu'au préalable, une plainte fondée avait été déposée par DC. Or, il appartient à l'employeur d'assurer la dispense de soins de qualité. C'est dans cette optique que la direction a pris un moyen d'action administratif en tenant une rencontre, qui dira-t-il, est motivée par la gestion de la plainte et les résultats de l'enquête.

[44] D'ailleurs, il insiste pour dire que cette rencontre n'avait aucun caractère disciplinaire, mais s'inscrit dans une démarche favorisant le témoignage d'une personne qui explique ce qu'elle vit comme proche aidant.

[45] Repassant en revue les témoignages entendus, il précise que la partie syndicale n'a pas fait la démonstration d'un préjudice subi par les plaignantes.

[46] En revanche, l'employeur a fait la démonstration des motifs et des circonstances justifiant la démarche entreprise par Stéphanie Larose.

[47] Il admet par ailleurs que les propos tenus par DC et les adjectifs utilisés à l'égard du personnel ne peuvent être qualifiés de langage approprié dans les circonstances. À cela, il ajoute qu'il importe aussi de tenir compte du contexte dans lequel la réunion est tenue et le fait que la plainte qu'il avait déposée avait démontré que sa sœur n'avait pas reçu tous les soins auxquels elle avait droit.

[48] Devant la preuve des motifs de cette rencontre et de l'objectif poursuivi, la décision de l'employeur doit être qualifiée de raisonnable et analyser avec un regard de formation.

[49] Pour le procureur de la partie patronale, les plaignants n'ont pas fait la démonstration des éléments constitutifs de la définition de harcèlement psychologique et malgré la maladresse des termes utilisés par DC on ne peut qualifier de harcelants les propos tenus lors de la rencontre du 22 février 2016.

[50] Il demande donc le rejet des griefs.

LA DÉCISION

[51] L'employeur a-t-il contrevenu aux dispositions de la Loi sur les normes du travail en matière de harcèlement psychologique ?

[52] Le droit dont se réclament les plaignants dans la présente affaire se lit à l'article 81.19

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

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.⁷

[53] Cette double obligation de l'employeur, de prévenir le harcèlement ou de le faire cesser lorsqu'il est porté à sa connaissance, commande la démonstration préalable d'un comportement ou d'une conduite qui rencontre la définition de harcèlement psychologique, que l'on retrouve à l'article 81.18.

81.18 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.

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.

[54] Si d'aucuns conviennent qu'il appartient à l'employeur de faire la démonstration des mesures qu'il a prises pour prévenir ou faire cesser les comportements harcelants, tous s'entendent également pour dire qu'il appartient d'abord au salarié de prouver qu'il est victime d'une conduite qui répond aux exigences de la loi.

[55] Dit autrement, avant de prétendre que l'employeur n'a pas agi de façon à rencontrer ses obligations de prévention et de protection, encore faut-il que les salariés aient été confrontés à une conduite que l'on peut qualifier de harcelante.

[56] Ils devront donc démontrer, par une preuve prépondérante, que les gestes ou les paroles prononcées, comme c'est le cas ici, ont eu une dimension vexatoire et hostile suffisante pour porter atteinte à leur dignité ou à leur intégrité psychologique, entraînant ainsi pour eux un milieu de travail pernicieux.

[57] Il n'est pas utile de reprendre ici toutes les définitions analysées par la jurisprudence de chacun des éléments composants la notion de harcèlement psychologique.

[58] On peut certainement les résumer en soulignant que la conduite dont il s'agit est d'abord humiliante ou blessante, qu'elle est non désirée et peut avoir un caractère hostile, qu'elle peut être répétée ou être la conséquence d'un seul

⁷ RLRQ c. N1.1 – Loi sur les normes du travail

acte, selon son intensité, et qu'au final elle entraîne une atteinte à l'intégrité de la personne de façon durable ou à sa dignité en tant qu'être humain qui mérite le respect.

[59] Il est certainement inutile de préciser que l'ensemble de ces critères relève à la fois de considérations objectives et subjectives. Si pour certaines personnes une conduite pouvait s'apparenter à du harcèlement, pour d'autres, placées dans une même situation, il n'en serait rien.

[60] C'est ce qui a fait dire à mon collègue François Hamelin, dans l'affaire Centre hospitalier régionale de Trois-Rivières⁸ :

En matière de harcèlement psychologique, il faut apprécier la situation dans une perspective globale, à partir du point de vue objectif de la victime présumée, c'est-à-dire en fonction de la notion de « *personne raisonnable placée dans une même situation.* » Il n'est par ailleurs pas pertinent de s'interroger sur l'intention malicieuse du harceleur.

(...)

L'appréciation de la conduite de la victime présumée ne doit toutefois pas être purement subjective si l'on veut éviter de sombrer dans la pure subjectivité. La conduite de la victime présumée doit être appréciée objectivement et le critère retenu sera celui de la personne raisonnable, normalement diligente et prudente, placée dans les mêmes circonstances que la victime présumée.

Cette dernière perspective évite de se placer dans une situation trop subjective de la victime elle-même qui, à partir de facteurs très personnels, peut considérer telle conduite harcelante alors qu'elle ne l'est pas ou ne le serait pas pour une personne raisonnablement et normalement informée, diligente et prudente. On évite ainsi l'appréciation trop subjective qu'entraîne l'évaluation d'une situation avec les yeux de la seule victime.

[61] C'est ce qui me fait dire qu'une personne raisonnable, analysant de manière objective la conduite vexatoire d'une autre personne à son égard, pourrait en venir à la conclusion qu'en raison de la particularité unique de la situation, elle ne constitue pas du harcèlement, malgré qu'elle soit l'expression d'un comportement asocial.

[62] C'est ainsi qu'il importe de distinguer ce qui constitue du harcèlement, des conduites inappropriées ou inconvenantes qui rendent les relations parfois plus difficiles, en raison des personnes qui sont affligées d'un mauvais caractère ou

⁸ Centre hospitalier de Trois-Rivières et Syndicat des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières, DTE 2006T-209, par 188 et suivants.

d'un niveau de tolérance moins élevé et avec lesquels les situations de la vie courante nous confrontent à l'occasion.

[63] Pour reprendre les propos du juge Beaudoin, un « *individu qui fait une remarque grossière et désobligeante sur la couleur de la peau de son interlocuteur peut violer les droits de ce dernier et porter atteinte à sa dignité, mais n'est pas, pour autant, coupable de harcèlement.* »⁹

[64] En milieu de travail, tous s'entendent pour dire que les causes de frictions sont fréquentes, et souvent sous la pression du moment, certaines remarques désobligeantes peuvent être échangées sans que personne ne s'en formalise, le plus souvent en raison de la singularité de la situation. Tout devient alors une question de répétition et si ces insolences ou ces sarcasmes restent dans les limites de l'admissible, si elles ne se renouvellent pas dans le temps, bien que désagréables, personne ne s'en offusque outre mesure.

[65] Mon collègue François Hamelin résume bien cet état de fait :

(...) il est facile de constater que ces situations difficiles, ces marques d'incivilité ainsi que des inconduites passagères et ponctuelles ne peuvent être considérées comme du harcèlement, parce que ne répondent pas aux éléments essentiels de la définition donnée par le législateur, notamment en raison de l'absence de répétition et d'hostilité et l'absence de conséquences préjudiciables permanentes.¹⁰

[66] Avec égard, j'estime que c'est précisément la situation qui nous occupe.

[67] À l'évidence, la rencontre du 22 février 2016 n'avait rien d'agréable ou de festif et je ne remets certainement pas en doute le malaise ressenti par les plaignantes qui sont venues témoigner devant moi.

[68] Cela dit, bien que les propos tenus par DC étaient pour le moins inconvenants, le caractère unique de cette situation et l'absence de conséquences préjudiciables permanentes, me font dire qu'il ne s'agit pas, à proprement parlé, d'une situation de harcèlement au sens que le législateur l'a retenu par l'article 81.18.

[69] Sur cet aspect, je retiens de la preuve, qu'outre le mauvais sentiment passager qui s'en est suivi, l'absence de préjudice sérieux subi par les plaignantes.

[70] Je ne dis pas que les paroles de DC n'avaient pas un caractère humiliant, voire même dégradant, mais comme le dit le juge Beaudoin, certains propos peuvent porter atteinte à la dignité sans pour autant être du harcèlement.

⁹ Fred Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, 1999 RJQ 2522.

¹⁰ Précitée note 8, par 222.

[71] À mon sens, la présente affaire nous place devant une situation unique et momentanée qui, bien que ponctuée d'incivilité, ne constitue pas un seul acte grave de harcèlement psychologique.

[72] J'ai bien entendu les arguments du procureur de la partie syndicale et comme lui je suis aussi d'avis que la direction aurait dû savoir que l'invitation faite à DC, pour témoigner de son vécu comme aidant naturel, tournerait au vinaigre.

[73] Dans le contexte d'une plainte reconnue fondée, connaissant les antécédents de DC, particulièrement en lien avec ses exigences marquées concernant les soins donnés à sa sœur, il devenait pour le moins risqué de l'inviter à s'adresser au personnel soignant, en qui, disait-il ne plus faire confiance.

[74] Tous les ingrédients étaient réunis pour engendrer une situation explosive et cette rencontre n'aura servi, au final, qu'à permettre à DC d'exprimer sa frustration et son mécontentement à l'égard du personnel, et ce malgré les tentatives de Stéphanie Larose de recadrer la discussion.

[75] Si l'initiative de cette rencontre avait pour origine d'un objectif fort louable de rétablir les ponts et la confiance entre le personnel soignant et DC, force est d'admettre que pour celui-ci elle s'est vite transformée en une occasion de régler ses comptes avec les personnes qui travaillent auprès de sa sœur.

[76] À cela, j'ajouterai que le poids de sa promesse et de sa responsabilité ne justifie en rien son comportement grossier.

[77] Voilà donc une situation fort désolante, où les plaignantes se sont vues insultées, par un langage inapproprié et par un comportement d'une incongruité notable.

[78] Néanmoins, pour les raisons exprimées plus haut, j'en viens toutefois à la conclusion que bien qu'elle ne soit pas souhaitable et certainement pas désirée, la rencontre du 22 février 2016 ne constitue pas du harcèlement, au sens de loi.

[79] Conformément aux dispositions de la convention collective et à moins de contestation de la part des parties, les frais du présent arbitrage seront à la charge de la partie syndicale.

[80] Pour tous ces motifs, après avoir étudié la preuve et sur le tout délibéré, le tribunal d'arbitrage;

REJETTE les griefs.

Blainville, ce 10 février 2020

Maître André G. Lavoie
Arbitre
Conférence des arbitres du Québec

Audiences : 28 septembre 2017, 9 avril 2019, 16 avril 2019 et 17 octobre 201