

DANS L'AFFAIRE

ENTRE :

**LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ (CONSEIL
NO. 11) (« FIOU »)**

-et-

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER PACIFIQUES DU CANADA (« CP »)

Grief relatif au congédiement de « W »

Arbitre : Graham J. Clarke

Pour la FIOU :

S. Beauchamp – Avocat, Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino
L. Couture – Représentant international, FIOU
W – Employé

Pour le CP :

C. Gilbert – Directrice Relations de travail
N. Hasham – Avocat, CP
D. Geurin – Directeur Relations de travail (Calgary)

Entendue à Montréal le 13 octobre 2017. Les dernières soumissions écrites ont été reçues le 19 octobre.

Sentence arbitrale

INTRODUCTION

1. CP a engagé W en novembre 1976. Le 10 avril 2015, CP a congédié W, *inter alia*, pour ne pas avoir respecté les modalités de l'Entente de prévention de la rechute (« Entente »). W avait 39 ans de service au CP au moment de son congédiement.

2. En août 2014, CP a demandé à W de subir, pour la première fois, un test EtG. W s'y est opposé et la FIOU a déposé un grief à l'encontre de cette demande du CP.

3. CP a entamé un processus disciplinaire par suite du refus de W de subir le test EtG. Ce processus a culminé avec le congédiement de W.

4. L'arbitre a déterminé que CP n'a pas respecté son obligation d'accommodement selon les circonstances spécifiques à cette cause. Généralement, un employé ayant conclu une telle entente dans le cadre d'un accommodement doit, en contrepartie, remplir son obligation de prouver qu'il demeure apte à travailler, surtout lorsqu'il s'agit d'un poste lié à la sécurité.

5. Toutefois, les faits de la présente cause ne justifiaient pas la décision du CP d'exiger ce nouveau test EtG, surtout si nous prenons en considération l'expertise médicale de son propre expert.

6. Par conséquent, l'arbitre ordonne la réintégration de W, avec compensation. En raison de cette conclusion à propos de l'accommodement raisonnable, les autres points soulevés par la FIOU lors de l'arbitrage sont devenus académiques.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

7. Deux questions préliminaires doivent être examinées. Tout d'abord, la présente sentence arbitrale devrait-elle être publique? Ensuite, la FIOU s'est objectée à une preuve déposée par CP en ce qui concerne certains événements impliquant W entre 2012 et 2014.

La présente sentence arbitrale : publique ou non?

8. L'arbitre a, de son propre chef, demandé aux parties si la sentence arbitrale devrait être publique, ce qui constitue la norme pour les parties qui prennent part à un processus du Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada (BACF)¹. L'arbitre a indiqué qu'il accepterait une proposition conjointe des parties si elles s'entendaient sur la question.

9. Une sentence antérieure de l'arbitre Picher, qui était à l'origine de l'Entente en question, n'était pas publique, mais elle a identifié l'employé en question par son nom. Les deux parties ont inclus une copie de cette décision dans leurs documents.

10. La FIOU a proposé « ...que cette affaire suive le même chemin que la sentence arbitrale de M. Picher en 2012, à savoir qu'elle [ne soit] pas publiée ». CP, par contre, a demandé que la décision demeure publique et que le nom de l'employé y apparaisse.

¹ Même si la FIOU n'est pas actuellement un membre officiel du BACF, l'article 13 de la convention collective s'inspire du processus d'arbitrage expéditif BACF et ses procédures.

11. Étant donné des positions divergentes des parties, l'arbitre a décidé de rendre une décision publique, mais d'identifier l'employé en question par "W" seulement.

12. Les parties et les arbitres impliqués dans des arbitrages du BACF bénéficient d'une jurisprudence abondante. Les arbitres engagés par le BACF ont rendu, depuis les derniers 50 ans, plus de 6000 sentences arbitrales publiques². Ces décisions constituent une ressource indispensable pour les employeurs, les syndicats et les arbitres.

13. Il est important que les sentences arbitrales demeurent disponibles également afin de respecter le concept fondamental de la transparence des débats judiciaires.

14. Toutefois, dans des causes impliquant de l'information médicale et/ou de nature délicate, les arbitres peuvent accepter de ne pas identifier l'employé en question. En l'espèce, il appert approprié de n'utiliser qu'une des initiales de l'employé pour les fins de la présente décision. Cette détermination protège l'employé, tout en assurant que la jurisprudence du BACF demeure disponible.

Objection de la FIOU contre la preuve

15. La FIOU a soulevé, lors de l'audience et par la suite dans un courriel, son objection contre des éléments de preuve déposés par CP :

Le Syndicat s'objecte à l'admissibilité de ces faits et pièces en raison du fait qu'ils n'ont pas été invoqués par la Compagnie lors des enquêtes, et qu'ils ne sont par conséquent pas pertinents et ne peuvent notamment pas être mis en preuve à ce stade pour permettre à la Compagnie de bonifier les motifs de congédiement lors de l'arbitrage.

² Sentences [BACF](#), [SHP](#) et [Ad Hoc](#).

16. Les faits en question, s'étalant sur la période comprise entre 2012 et 2014, présentent le contexte entourant la situation de W après sa réintégration en 2012 et la signature de l'Entente.

17. Le [Code canadien du travail](#) (*Code*), aux articles 16c) et 60(1)a), stipule ce qui suit à propos de l'admissibilité de la preuve dans le cadre d'un arbitrage :

16 Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît :

...

c) accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;

...

60 (1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a les pouvoirs suivants :

a) ceux qui sont conférés au Conseil par les alinéas 16a), b), c) et f.1),

18. L'arbitre doit rejeter l'objection de la FIOU pour les motifs suivants. Tout d'abord, dans un cas d'accommodement raisonnable, le contexte est essentiel. Dans [CROA&DR 4588](#), l'arbitre a rejeté une objection semblable à celle de la FIOU contre une preuve déposée par les Teamsters dans un cas d'accommodement :

4. At the hearing, the arbitrator allowed the TCRC to introduce significant context explaining Mr. Windsor's situation. But the current decision is limited to those issues which were raised in the TCRC's ex parte statement, as cited above.

19. Dans la présente cause, les deux parties ont fait référence à des événements survenus entre 2012 et 2014 dans leurs documents ex parte. Comme les parties le constateront dans la présente sentence, l'arbitre n'a pas pris en compte le contexte fourni dans la soumission écrite du CP pour « bonifier les motifs de congédiement ». Toutefois, ce contexte demeure pertinent aux questions liées à l'accommodement raisonnable de W.

FAITS

20. Les faits sont relatés dans les soumissions écrites des parties. L'arbitre ne donne, dans les pages qui suivent, qu'un bref résumé des faits les plus pertinents pour les fins de cette décision.

21. W occupait le poste de S&C (Signals and Communications) Maintenir. Ce poste est lié à la sécurité (safety sensitive).

22. Dans une sentence arbitrale en date du 20 avril 2012, l'arbitre Picher a examiné une situation impliquant les problèmes d'alcool de W, la question liée à une dépendance n'a été soulevée que lors de l'arbitrage :

Secondly, while his condition as an alcoholic was not revealed to the Company, that disability, recognized as such under the Canadian Human Rights Act, plainly does bring mitigating factors to bear in considering the appropriate resolution of this grievance, in light of all the facts as they are now known. Finally, the fact that the grievor has, to my satisfaction, dealt with and gained control over his condition as an alcoholic, and had done so for a period of close to two years, is a significant factor in considering whether it is appropriate that he be reinstated into his employment.

23. L'arbitre Picher a réintégré W, mais selon des conditions particulières :

The grievance is therefore allowed, in part. The Arbitrator directs that the grievor be reinstated into his employment forthwith, subject to the following conditions. **The grievor must accept, as a condition of reinstatement, to be subject to random unannounced alcohol and drug testing, to be administered in a non-abusive fashion, for a period of not less than two years following his return to active service. He must also undertake to abstain from the consumption of drugs or alcohol at all times, for the remainder of his career with the Company.** A violation of these conditions shall render the grievor liable to termination with recourse to arbitration only for the purpose of determining whether a violation of these conditions occurred.

(Caractères gras ajoutés)

24. CP allègue que la réintégration de W a duré quatre mois en raison du défaut de W de se présenter à certains rendez-vous médicaux visant à évaluer sa dépendance. W a finalement signé l'Entente le 18 juillet 2012; il a aussi signé un Contrat de suivi du PAEF (postes essentiels/liés à la sécurité).

25. Les faits démontrent que W n'a pas toujours respecté ses engagements, par exemple, il n'a pas rencontré son agent orienteur en décembre 2012. Au printemps 2013, W ne s'est pas présenté à ses réunions de groupe d'entraide entre mars et mai 2013. En janvier 2014, compte tenu de l'absence de documentation médicale, le CP a conclu que W ne pourrait plus occuper un poste lié à la sécurité.

26. Par contre, les notes médicales indiquent que W s'est soumis à de nombreux tests aléatoires de dépistage, à la demande de CP.

27. CP a fixé un examen médical indépendant que W devait subir le 21 février 2014 avec le D^r Perreault, médecin expert dans le domaine de la dépendance. W aurait indiqué au D^r Perreault qu'il buvait de la bière non alcoolisée lors de ses sorties.

28. D^r Perreault a expliqué de la façon suivante le résultat positif obtenu à l'égard de la présence de glucuronide d'éthyle (S-2; Onglet 6; P. 4-5):

The results of the blood tests taken that morning revealed the following anomalies possibly related to excessive alcohol consumption: GGT Result 106 U/L, Reference Value 8-61U/L...

A urine test done the morning of the interview...was positive for ethyl glucuronide at 1,160 ng/ml (positive result: 250 ng/ml)...

The only anomaly noted on the biochemistry panel that could be compatible with alcohol abuse is GGT. However, given that all other biochemistry parameters were normal, including CDT, it is unlikely that an isolated increase in GGT is due to alcohol abuse. The positive urine ethyl glucuronide test can be explained by the consumption of the non-alcoholic beer the night before the test. This is because non-alcoholic beer in fact contains a small percentage of alcohol (0.58%).

29. Les notes médicales qui résument l'avis du D^r Perreault, indiquent, *inter alia*, ce qui suit (S-2; Onglet 6; P. 5):

Dr. Perrault did not recommend any further investigation or treatment for (W's) "alcohol problem". However, Dr. Perreault did recommend "continuing with the random drug and alcohol tests for the remainder of the current contract term, which is scheduled to end around July 2014". Dr. Perreault provided the following opinion: "**Based on my professional opinion of psychotropic substance abuse problems, (W) is currently fit to occupy a Safety Sensitive Position. At this time, I have no concerns whatsoever about the worker's alertness, attention, concentration, judgement or orientation**".

(caractères gras ajoutés)

30. Par suite de la demande d'examen médical formulée par le CP, le D^r Perreault a donc recommandé de continuer les tests de dépistage au hasard, jusqu'en juillet 2014. D^r Perrault n'avait pas d'inquiétudes quant à la compétence de W d'occuper un poste lié à la sécurité.

31. Le « médecin chef » chez CP, le D^r Lambros, a tenu compte de l'avis du D^r Perreault et a approuvé le retour de W à un poste lié à la sécurité. Toutefois, il a ajouté deux conditions : i) que W accepte de prolonger son Entente et ii) qu'il accepte de subir un nouveau test de dépistage, un EtG :

Discussion : There are a number of concerns in the documents that I have reviewed. [W] signed a Relapse Prevention Agreement which stipulated that he must abstain from the use of all substances. However, he continues to consume (sic) "non-alcoholic beer" that "A urine test done the morning of the interview...was positive for ethyl glucuronide at 1,160 ng/ml (positive result: 250 ng/ml)...". It is also notable that Mr. [W]' (sic) GGT was also elevated. It is also concerning that Mr. [W] has been repeatedly non-compliant with the terms of both his Relapse Prevention Agreement and EFAP Monitoring Contract.

These concerns must be balanced with Dr. Perreault's opinion that "[W] is currently fit to occupy a Safety Sensitive Position".

OPINION REGARDING FITNESS TO WORK

[W] is fit to work for the usual duties of the Safety Sensitive Positions of Signals and Communications Helper contingent on [W] signing an updated Relapse Prevention Agreement that specifically stipulates that [W] must abstain from the use of all substances including "non-alcoholic beer". Unannounced Substance Testing is to continue until December 2014 and a urine ethyl glucuronide test (EtG) is to be included with each Unannounced Substance Test. [W] must also sign an updated EFAP Monitoring Contract. If [W] tests positive for urine ethyl glucuronide on any of his Unannounced Substance Tests or if [W] is again non-compliant with the terms of either his Relapse Prevention Agreement or his EFAP Monitoring Contract, [W's] fitness to work in a Safety Sensitive Position will have to be reassessed.

32. En avril 2014, W a signé une prolongation de son Entente jusqu'au 31 décembre 2014 (S-2; Onglet 8). CP n'a pas discuté de cette prolongation avec la FIOU. L'Entente ne faisait aucune mention non plus de l'ajout du test de dépistage EtG.

33. CP prétend que son infirmière aurait mentionné à W qu'il devait subir des tests EtG pendant la durée de son Entente modifiée, comme l'indique une note au dossier (E-1; Onglet 10).

34. La FIOU prétend toutefois que W n'était pas au courant du nouveau test de dépistage EtG, que la FIOU n'a pas été impliquée dans le processus et qu'ultimement CP n'a demandé à W de subir un test EtG qu'après la date d'échéance (juillet 2014) de l'Entente originale.

35. Le 1er août 2014, CP a demandé le consentement de W pour se soumettre à un test EtG. Suivant les conseils de son syndicat, W a refusé de signer un addenda à l'Entente modifiée visant à subir des tests EtG. Le médecin traitant de W lui a aussi indiqué qu'à son avis les tests EtG n'étaient pas fiables.

36. Le 20 août 2014, la FIOU a déposé un grief contestant la demande de subir un test EtG. La FIOU contestait la fiabilité des tests EtG, mais confirmait que W accepterait de se soumettre aux autres tests de dépistage qu'il subit depuis 2012 :

(W) has contacted the Union after getting advice from his doctor to not take this (EtG) test because it was nearly impossible to pass even for an ordinary person without alcohol problems.

The Union believe that this test is abusing and insignificant because it doesn't prove that the employee has taken alcohol. "L'éthylglucuronide" is present in many of our daily product describe by the document sent by Mme. Suzanne Tremblay but also in other daily product that was not part of the list like: Fast Orange (Permatex) use by CP employee for cleaning their hands. So detecting this substance doesn't prove that the employee has taken alcohol.

...

(W) is willing to take the usual test that has been done during the last years (sic).

37. En septembre 2014, W a subi les tests de dépistage traditionnels, en conformité avec l'Entente. Les tests UST et SUD étaient négatifs. Les notes médicales indiquaient : « ...employee continue to be abstinent and compliant » (S-2; Onglet 6; P.1). W a maintenu son refus de signer un consentement pour subir le test EtG.

38. Le 18 novembre 2014, CP a suspendu W avec salaire, en justifiant qu'il avait enfreint l'Entente en refusant de se soumettre à l'examen médical demandé par les Services de santé au travail.

39. Le 28 novembre 2014, CP a tenu une enquête sur le refus de W de « signer un formulaire de consentement pour des tests supplémentaires demandés sur [ses] échantillons soumis le 25 septembre 2014... ». À la suite de l'enquête, CP a demandé, par lettre datée du 16 décembre 2014, que W se soumette aux tests EtG.

40. Ultiment, W a annulé son rendez-vous pour le test EtG prévu pour le 31 décembre 2014. CP a cessé de rémunérer W à compter de cette date et ne lui a pas offert un autre poste.

41. Le 13 janvier 2015, la FIOU dépose un autre grief alléguant que W est victime de harcèlement de la part de CP. La FIOU mentionne que W demeure « prêt à passer des tests raisonnables demandés par la compagnie » (S-2; Onglet 21).

42. CP procède à une entrevue avec W, le 30 janvier 2015, dans le cadre d'une enquête. W réitère qu'il est prêt à se soumettre aux tests habituels, sauf le test EtG.

43. CP mène une deuxième enquête en mars 2015. La FIOU soulève des objections à propos de cette deuxième enquête. Premièrement, elle note que la lettre de

convocation acheminée à W pour la deuxième enquête soulève exactement les mêmes faits que ceux invoqués dans le cadre de la première enquête, c'est-à-dire l'annulation de la rencontre médicale prévue pour le 31 décembre 2014. À son avis, ces faits soulèvent la question d'une double mesure disciplinaire.

44. La FIOU prétend de plus que CP n'a pas imposé de mesure disciplinaire à l'intérieur de 28 jours de la date de l'entrevue de W, tenue en janvier 2015. L'article 12.4 de la convention collective mentionne qu'une décision doit être rendue dans un délai de 28 jours suivant la fin d'une enquête :

Une décision doit être rendue dans les 28 jours qui suivent la clôture de l'enquête, soit la date à laquelle la dernière déclaration relative à l'enquête est recueillie, sauf un commun accord contraire.

45. Lors de l'audience, les parties contestaient qu'il y avait eu « un commun accord contraire » pour prolonger le délai de 28 jours.

46. Le 10 avril 2015, CP met fin à l'emploi de W.

POINTS EN LITIGE

47. La FIOU a soulevé 5 questions principales, à savoir (l'arbitre a changé l'ordre des questions) :

1. La Compagnie s'est-elle déchargée de son obligation d'accommodement raisonnable à l'égard de W?

2. Le congédiement de W est-il nul *ab initio* en raison de l'irrespect de l'article 12 de la Convention collective?

3. Le congédiement de W constitue-t-il une double mesure disciplinaire prohibée, emportant sa nullité?

4. Le congédiement de W est-il une mesure disciplinaire excessive au regard de l'ensemble des circonstances?

5. Quelles sont les mesures de réparation appropriées?

48. Étant donné la décision de l'arbitre sur la question 1, il n'est pas nécessaire de traiter les questions 2, 3 et 4.

ANALYSE ET DÉCISION

49. L'arbitre est d'avis que CP n'a pas respecté son obligation d'accommodement dans les faits spécifiques à ce dossier. W a donc droit à une réintégration dans son emploi avec compensation.

50. Toutefois, le contexte ne justifie pas en l'espèce l'octroi de dommages moraux et exemplaires.

L'obligation d'accommodement raisonnable

51. L'arbitre Picher a ordonné la réintégration de W, mais celle-ci est sujette à des conditions sévères. Un employeur doit accommoder un employé qui se trouve dans une situation comme celle de W. Cependant, un employeur doit aussi protéger la sécurité de cet employé, ainsi que celle des autres employés et du public en général. Dans son ordonnance, l'arbitre Picher a balancé ces droits importants.

52. L'arbitre arrive à la conclusion que CP n'a pas respecté son obligation d'accommodement envers W pour plusieurs raisons.

53. L'ordonnance de l'arbitre Picher stipulait que les tests de dépistage devaient être effectués pour une période de « not less than two years following his return to active service ». W a signé l'Entente et a repris son service actif en juillet 2012.

54. Le renouvellement de l'Entente en avril 2014, sans l'implication de la FIOU, soulève certaines préoccupations. C'est la FIOU qui a obtenu la réintégration de W, sous réserve des conditions imposées par l'arbitre Picher. Dans une telle situation, la FIOU avait un intérêt évident à ce que l'ordonnance de l'arbitre Picher et l'Entente soient respectées.

55. CP a demandé un avis médical du D^r Perreault, un expert dans le domaine de la dépendance. Le D^r Perreault n'a aucunement recommandé que l'Entente soit prolongée. Au contraire, il a indiqué que W était apte à occuper son poste lié à la sécurité et que les tests de dépistage devaient continuer « for the remainder of the current contract term, which is scheduled to end around July 2014 ».

56. Dans un certain sens, la demande du CP à W, sans aucun avis à la FIOU, visant à prolonger l'Entente était semblable à une demande de renonciation de la part de W sur un aspect de l'ordonnance de l'arbitre Picher. Dans une telle situation, CP aurait dû indiquer à W que le D^r Perreault n'avait pas recommandé ce changement dans son rapport d'expert.

57. L'arbitre ne conteste ni la bonne foi ni l'expertise du D^r Lambros. Lors de l'audience, ce dernier était franc en répondant à une question de la FIOU qu'il n'avait pas l'expertise du D^r Perreault dans le domaine de la dépendance.

58. D^r Lambros avait certaines préoccupations sur le dossier de W. Mais le fait demeure que l'avis médical indépendant ordonné par CP n'a pas recommandé soit la prolongation de l'Entente soit l'ajout du test EtG. Les deux médecins ne semblent pas avoir discuté de leurs points de vue opposés.

59. Dans une situation d'accommodement raisonnable, CP aurait dû mettre W au courant de tous les faits avant de lui demander de renoncer partiellement à l'ordonnance émise par l'arbitre Picher. De plus, étant donné l'implication de la FIOU dans la procédure d'arbitrage initiale, la FIOU avait un intérêt légitime quant aux questions liées à l'ordonnance de l'arbitre Picher.

60. L'ajout d'un nouveau test EtG soulève aussi des préoccupations. Ce test n'a pas été recommandé par le D^r Perreault. La demande du CP formulée en août 2014 en vue d'obtenir le consentement de W pour ajouter le test EtG à l'Entente n'a pas été faite pendant la période (« not less than two years ») prévue dans l'ordonnance de l'arbitre Picher. L'Entente initiale, qui avait une durée fixe de deux ans, aurait pris fin en juillet 2014.

61. Le dossier n'indique pas que W a échoué un autre test, ce qui aurait justifié l'ajout d'un nouveau test. Il faut se souvenir que le D^r Perreault était d'avis que les anomalies du résultat d'un test en février 2014 s'expliquaient par la consommation de bière non alcoolisée : « The positive urine ethyl glucuronide test can be explained by the consumption of the non-alcoholic beer the night before the test ». Tel que mentionné précédemment, les notes au dossier indiquent que, en septembre, 2014, W continuait d'être abstinent et de respecter l'Entente.

62. Des faits clairs doivent exister pour justifier un changement important dans le cadre d'un accommodement. De tels faits n'existaient pas dans ce dossier. CP à décider

d'exiger que W subisse un test EtG sans quoi il y aurait des conséquences disciplinaires. CP n'a pas respecté son obligation d'accommodement raisonnable dans ces circonstances.

63. L'arbitre ordonne par conséquent la réintégration de W, avec compensation.

Dommmages moraux et exemplaires

64. Un arbitre peut ordonner des dommages moraux et exemplaires en conséquence d'une violation des droits de la personne : [CROA&DR 4588](#). Toutefois, l'arbitre est convaincu que la réintégration et la compensation déjà ordonnées sont suffisantes en l'espèce.

65. L'arbitre a déjà décidé d'accepter en preuve certains faits présentés par CP quant à des événements entre 2012 et 2014. Ce contexte est pertinent dans une cause d'accommodement raisonnable puisqu'un employeur, un employé et un syndicat peuvent avoir des obligations à respecter.

66. En l'occurrence, W n'a pas toujours respecté les engagements qu'il avait pris afin d'être réintégré dans son emploi. Les agissements du CP doivent être évalués en tenant compte de ce fait.

67. De plus, un employé peut courir des risques s'il refuse de se soumettre à un test de dépistage. L'arbitre Picher a réintégré W, mais à la condition qu'il accepte « to abstain from the consumption of drugs or alcohol at all times, for the remainder of his career with the Company ».

68. Dans ce dossier, l'arbitre a accepté que la prolongation de l'Entente et l'exigence de demander un test EtG n'étaient pas en conformité avec l'obligation d'accommodement raisonnable. Toutefois, cette conclusion ne démontre pas que les agissements du CP, étant donné tout le contexte, exigent l'octroi de dommages moraux et exemplaires.

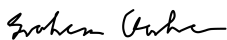
MESURES DE RÉPARATION

69. L'arbitre ordonne que CP réintègre W dans son emploi, sans perte d'ancienneté. W a droit à une compensation pour la période comprise entre le 31 décembre 2014 et la date de la présente sentence arbitrale. Cette compensation sera calculée selon la rémunération de W (par exemple, salaire, pension, avantages sociaux) dans son poste de S&C Maintenir.

70. Il n'y aura pas de compensation pour la période entourant l'affectation de W à un autre poste dont le salaire était moins élevé, entre le 17 janvier et le 12 avril 2014. Les faits démontrent que CP avait des motifs légitimes de vérifier la capacité de W à occuper son poste.

71. L'arbitre demeure saisi de ce grief pour régler toute question qui s'y rattache.

Signée à Ottawa le 21 décembre 2017.



Graham J. Clarke
Arbitre