

DANS L'AFFAIRE

ENTRE :

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

-et-

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA (« CN »)

Arbitrage des griefs CN-IBEW-2015-00138, CN-IBEW-2016-00026, L2003-16-05-03

Arbitre : Graham J. Clarke

Date : 9 mars 2020

Pour la FIOE :

S. Beauchamp : Avocat, Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino

L. Couture : Représentant international, FIOE

C. Menard : Représentant régional FIOE et Local 2003

M. Colangelo: Plaignant

Pour le CN :

C. Létourneau : Avocat, Dentons

F. Daignault : Directeur, Relations de travail

S. Lauzon : Directeur principal, S&C

Entendue à Montréal le 29 janvier 2020.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
Observations Préliminaires	3
L'anonymisation de la décision	3
L'arbitrage accéléré et les plaintes de harcèlement.....	4
Chronologie des faits saillants.....	6
Analyse et Décision.....	13
Objection préliminaire du CN : l'allégation d'un congédiement déguisé	13
Le CN a-t-il violé le droit de M. Colangelo d'être accompagné par un représentant syndical lors de la réunion du 25 novembre 2015?	15
M. Colangelo, a-t-il été victime de harcèlement au travail?	16
Quelle est l'analyse appropriée pour l'arbitre dans ce dossier?	16
M. Colangelo a été harcelé au travail.....	23
Disposition.....	25

Sentence arbitrale

INTRODUCTION

1. Cette sentence traite de trois griefs dans lesquels M. Colangelo allègue, *inter alia*, avoir été victime de harcèlement. Cet arbitrage a procédé en conformité avec le système d'arbitrage accéléré négocié par les parties¹. Malgré les nombreux points en litige, les parties ont réussi à plaider l'Étape 1 de cette cause lors d'une seule, mais longue, journée d'arbitrage.

2. Pour les motifs qui suivent, la FIOE a convaincu l'arbitre que M. Colangelo a été victime de harcèlement. En conformité avec la demande conjointe des parties, l'Étape 1 dans ce dossier se limite à la question du bien-fondé des griefs. Une autre journée d'audience sera nécessaire pour compléter l'Étape 2 et traiter des points en litige restants (U-1; Exposé; paragraphes 9 et 276 et U-1; Onglet 3).

OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES

3. Deux points méritent d'être commentés avant d'examiner le bien-fondé des griefs de M. Colangelo.

L'anonymisation de la décision

4. À la première journée d'audience, le 12 septembre 2019, la FIOE a contesté la demande du CN visant à obtenir une ordonnance de divulgation et de confidentialité à l'égard de ses deux enquêtes et de deux lettres distribuées à des employés. L'arbitre a accordé la demande de divulgation, mais il a indiqué, dans sa décision du 15 octobre 2019, qu'il n'avait pas été convaincu de la pertinence d'émettre une ordonnance de confidentialité pour les documents en question².

5. Le CN a porté cette décision en révision judiciaire; la Cour supérieure a ultimement rejeté la demande d'émettre un sursis³.

¹ Convention collective, Article 13 « Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs » (U-1; Onglet 3)

² [Fraternité internationale des ouvriers en électricité \(conseil no. 11\) c Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, 2019 CanLII 97922](#)

³ [Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Clarke, 2020 QCCS 249](#)

6. Au début de l'audience sur le bien-fondé des griefs de M. Colangelo, le 29 janvier 2020, les parties ont conjointement demandé à l'arbitre d'utiliser sa discrétion afin d'anonymiser la sentence arbitrale. La présente sentence arbitrale tient donc compte de la demande conjointe des parties⁴.

L'arbitrage accéléré et les plaintes de harcèlement

7. Le système d'arbitrage accéléré négocié par les parties est probablement le processus le plus efficace au Canada pour régler les différends liés au droit du travail. Grâce à la collaboration des parties, l'arbitrage visant à trancher un grief de congédiement peut être traité en quelques heures seulement⁵.

8. Malgré tout, les situations impliquant des allégations de harcèlement et des litiges portant sur l'obligation d'accommodement peuvent poser certains défis⁶. Dans un courriel envoyé aux parties le 13 septembre 2019, l'arbitre a indiqué « que les parties doivent s'entendre sur les faits pour éviter des surprises lors de l'audience ».

9. Dans le cadre du système d'arbitrage qui implique les présentes parties, celles-ci sont toutes deux impliquées dans le processus visant à établir les faits. Dans son traitement des dossiers disciplinaires, le CN mène une enquête tout de suite après l'événement et produit une transcription des entrevues qu'il a menées. Le plaignant et la FIOE participent pleinement à cet exercice⁷.

10. Pour des dossiers qui n'impliquent pas de mesure disciplinaire, les parties ont adopté la coutume d'échanger entre elles leurs observations détaillées, dans le but de clarifier les faits et les points en litige⁸.

11. Cette culture permet aux parties de respecter leurs obligations, telles qu'elles sont prévues à l'article 13.19 de la convention collective, à l'égard de l'identification des faits et des points en litige :

⁴ Le nom du plaignant a déjà été utilisé dans la décision procédurale en date du 15 octobre 2019.

⁵ [Canadian National Railway Company \(CN\) v International Brotherhood of Electrical Workers System Council No. 11, 2019 CanLII 123925](#) aux paragraphes 17-34.

⁶ [CROA 4630-P](#) au paragraphe 21; [CROA 4667](#) au paragraphe 38; [Teamsters Canada Rail Conference v Canadian Pacific Railway, 2019 CanLII 89682](#) au paragraphe 97.

⁷ Voir, par exemple, les articles 13.1 et 13.3 de la convention collective.

⁸ Voir, par exemple, l'article 13.8 de la convention collective.

13.19 Un exposé conjoint du cas précisant les faits en cause et mentionnant la ou les dispositions de la convention présumées violées est présenté par les deux parties à l'arbitre au moins 30 jours civils avant la date de l'audience...

(Caractères gras ajoutés)

12. Le travail effectué par les deux parties raccourcit souvent la durée d'une audience d'arbitrage à quelques heures, même lorsqu'il s'agit d'un cas de congédiement. En outre, les observations écrites des parties aident énormément l'arbitre dans sa rédaction de la sentence arbitrale.

13. Toutefois, les faits entourant une enquête sur une plainte de harcèlement peuvent poser des problèmes. L'enquête sur une plainte de harcèlement est habituellement confidentielle, ce qui pourrait expliquer le fait que le CN ait demandé une ordonnance de confidentialité, *supra*. Contrairement aux cas liés aux mesures disciplinaires, la FIOE n'est pas impliquée dans l'enquête sur une plainte de harcèlement. Dans le cas précis de M. Colangelo, la FIOE n'a eu connaissance de la preuve figurant dans les deux Rapports d'enquêtes⁹ qu'au moment de la présentation orale de CN lors de l'arbitrage du 29 janvier 2020.

14. Les employeurs font face à de nombreux défis lorsqu'ils doivent traiter de questions de harcèlement. Des lois et des politiques existent afin de promouvoir un milieu de travail sain. Une intervention immédiate de la part de l'employeur peut souvent régler un conflit avant qu'il ne s'aggrave.

15. Un employeur fera souvent appel à ses employés du Service des ressources humaines, comme le CN l'a fait en l'espèce, pour effectuer l'enquête. Des employeurs engageront parfois des enquêteurs externes. Toutefois, l'utilisation d'une personne de l'extérieur n'est pas une garantie d'impartialité : *Shoan c. Canada (Procureur général) (Shoan)*¹⁰.

⁹ Pièce E-2, onglets 12 et 21.

¹⁰ [2016 CF 1003](#)

16. Parfois, bien qu'il soit rare, un employeur et un syndicat s'entendront pour engager un arbitre de griefs pour faire enquête¹¹.

17. C'est le CN qui décide comment il enquêtera les plaintes de harcèlement qui sont déposées en vertu de sa propre Politique¹². Toutefois, pour les fins d'un arbitrage accéléré, les rapports d'enquête ne s'apparentent pas à des enquêtes disciplinaires qui, elles, sont menées en conformité avec l'article 13 de la convention collective.

18. Le CN n'a jamais divulgué à M. Colangelo, et par extension à la FIOE, la « preuve » découlant des entrevues et qui a été comprise dans les Rapports d'enquête. Cette façon de procéder peut s'avérer adéquate dans la plupart des plaintes qui sont déposées en vertu de la Politique en question, qui s'applique à tous les employés du CN qu'ils soient syndiqués ou non. Toutefois, cette approche pourrait s'avérer inadéquate dans le cas où un arbitre doit se pencher sur ce dossier et tirer ses conclusions : [CROA 4521 \(Tilford\)](#), *infra*¹³.

19. Ce contexte procédural aura un impact sur l'évaluation de la preuve par l'arbitre, *infra*. Toutefois, les parties ont demandé à l'arbitre de tenir compte de leurs observations écrites et de rendre une sentence arbitrale, en conformité avec leur processus d'arbitrage accéléré.

20. Cette sentence respecte la demande conjointe des parties.

CHRONOLOGIE DES FAITS SAILLANTS

21. L'arbitre ne produit qu'un sommaire des faits les plus saillants.

22. **18 mai 1981** : M. Colangelo commence son emploi chez CN. Il occupait le poste de Coordonnateur signalisation et communication pour le territoire de Rive-Sud et Montréal au moment où le harcèlement aurait commencé (U-1; Onglet 1; l'article 2.1 de la convention collective décrit son poste).

¹¹ [Taucar v. University of Western Ontario, 2013 HRTO 597](#), demande de révision judiciaire rejetée par la Cour divisionnaire : [Taucar v. Human Rights Tribunal of Ontario, 2014 ONSC 1818](#). À noter que l'arbitre actuel n'accepte pas de tels mandats.

¹² Pièce U-1; Onglet 61 : Politique en matière de droits de la personne; Milieu de travail sans harcèlement

¹³ Voir les paragraphes 22-24, *infra*.

23. **Mars 2014** : M. Colangelo allègue que son superviseur, B, l'a accusé d'avoir critiqué des gestes posés par P, qui est le fils de B.

24. **3 octobre 2014** : Par le biais d'un courriel adressé à plusieurs personnes, le superviseur, B, indique que M. Colangelo n'est plus responsable de commander du matériel (U-1; Onglet 4).

25. **8 octobre 2014** : Deux employés des sous-traitants, plutôt que des préposés qui travaillaient auparavant avec M. Colangelo, ont été désignés pour l'aider. Ses anciens préposés auraient indiqué à M. Colangelo que le superviseur, B, leur a ordonné de ne pas l'aider.

26. **14 octobre 2014** : Le superviseur, B, a indiqué par courriel à M. Colangelo qu'il devrait continuer à travailler avec les employés des sous-traitants et lui donner un compte rendu à la fin de chaque journée (U-1; Onglet 5).

27. **Mai 2015** : Le superviseur, B, a demandé à M. Colangelo de faire les tâches de préposé, des tâches qui devaient normalement être effectuées par P, le fils de B.

28. **23 juin 2015** : M. Colangelo a heurté un poteau avec son camion. La Fiche d'évaluation des risques (U-1; Onglet 6), indique sous le titre « Appréciation du risque » qu'il s'agit d'une : « Manœuvre risqué (sic) tant que l'obstacle demeurera en place. Nous avons déjà quelques incidents identiques qui se sont produit exactement au même endroit ».

29. **11 août 2015** : CN attribue 15 mauvais points à M. Colangelo pour l'incident du 23 juin 2015 (U-1; Onglet 8). La fiche 780 indique incorrectement que M. Colangelo a déjà 15 autres mauvais points à son actif. M. Colangelo a dû prendre des démarches afin de faire corriger sa fiche.

30. **9 septembre 2015** : P, le fils du superviseur, B, avise le personnel qu'il sera le remplaçant temporaire de B (U-1; Onglet 9).

31. **25 novembre 2015** : Le superviseur, B, a demandé par téléphone à M. Colangelo de faire les tâches que P effectuait quand ce dernier était préposé. Lors d'une rencontre tenue immédiatement après l'appel, B et P ont refusé la demande de M. Colangelo d'appeler un représentant de la FIOE. M. Colangelo a prétendu que P a dit qu'il n'était pas tenu de respecter la convention collective (U-1; Onglet 10).

32. **25 novembre 2015** : Le même jour, à 16 h 12, P annule les rendez-vous que M. Colangelo avait planifiés et lui donne cinq formulaires « Service Bulletins » à être complétés pour le lendemain. M. Colangelo dépose une plainte (U-1; Onglet 12). Il précisera, le 2 décembre 2015, que la plainte fait référence aux articles 20.4 à 20.9 du Code¹⁴.

33. **28 novembre 2015** : M. Colangelo dépose un grief (GR138; U-1; Onglet 2) visant à contester la tenue de la rencontre avec B et P, pendant laquelle M. Colangelo s'est vu refuser l'aide d'un représentant de la FIOE. Le grief allègue de plus que les tâches de technicien lui ont été assignées en raison du fait que M. Colangelo est « coprésident du comité santé sécurité ».

34. **10 décembre 2015** : Une représentante du Service des ressources humaines convoque M. Colangelo à une réunion. M. Colangelo est obligé d'avoir une rencontre avec P, l'une des personnes contre qui ce dernier a déposé sa plainte. M. Colangelo indique « qu'il voulait seulement la paix jusqu'à sa retraite » (U-1; paragraphe 86).

35. **14 décembre 2015** : M. Colangelo écrit à la même représentante du Service des ressources humaines pour demander d'où venaient les 15 mauvais points additionnels indiqués sur la fiche 780. Le CN confirme, le 19 janvier 2016, que les 15 points en question étaient « une erreur de frappe » (U-1; Onglets 14 et 17).

36. **15 décembre 2015** : M. Colangelo écrit à nouveau à la représentante du Service des ressources humaines, cette fois pour lui faire un compte rendu des événements à l'appui de sa plainte (U-1; Onglet 15).

37. **18 janvier 2016** : Le superviseur, B, transfère M. Colangelo ainsi que des préposés et des techniciens, sous la supervision de P. M. Colangelo est le seul coordonnateur transféré (U-1; Onglet 18).

¹⁴ Cette référence vise la Partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, *infra*.

38. **17 février 2016** : M. Colangelo demande à la représentante du Service des ressources humaines où en est rendue sa plainte. Cette dernière répond qu'elle est « en train d'écrire le rapport ». M. Colangelo lui demande comment elle peut écrire son rapport sans même l'avoir rencontré (U-1; Onglet 19).

39. **18 février 2016** : M. Colangelo demande au CN qu'une « personne compétente » soit nommée en conformité avec l'article 20.9 de la Partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail¹⁵ intitulé « [Prévention de la violence dans le lieu de travail](#) (Règlement)¹⁶.

40. **25 février 2016** : M. Colangelo écrit à nouveau à propos de sa demande de nommer une « personne compétente » (U-1; Onglet 25).

41. **1^{er} mars 2016** : P avise l'équipe que les commandes de matériel devront passer par lui. Commander du matériel était auparavant une responsabilité de M. Colangelo. Un courriel adressé au plaignant lui indique d'ailleurs que « Effectif le prochain jour ouvrable, vous n'aurez plus l'autorité d'approuver ces catégories » (U-1; Onglets 26 et 27).

42. **1^{er} mars 2016** : Quand M. Colangelo se plaint des changements du 18 janvier et du 1^{er} mars 2016, la représentante du CN indique qu'il s'agit de décisions opérationnelles. Pour M. Colangelo, les changements font « partie d'un plan d'ostracisations (sic) » (U-1; Onglet 29).

43. **3 mars 2016** : M. Colangelo rencontre un membre du Service des ressources humaines pour lui donner sa version des faits entourant sa plainte datée du 25 novembre 2015 (U-1; Onglet 33).

44. **3 mars 2016** : P demande à M. Colangelo de se présenter à son bureau le 7 mars 2016 sans indiquer le sujet à être discuté.

45. **7 mars 2016** : Lors de la rencontre, P suggère que M. Colangelo a été à son bureau plutôt que sur un travail à l'extérieur le 2 mars 2016 en après-midi, ce qui n'était

¹⁵ [DORS/86-304](#)

¹⁶ [Le projet de loi C-65](#) modifiera le *Code* en ce qui concerne [le harcèlement en juridiction fédérale](#).

pas le cas. M. Colangelo a informé le Service des ressources humaines de cette situation (U-1; Onglet 34-35).

46. **10 mars 2016** : M. Colangelo visite son médecin, qui le met en arrêt de travail. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a reconnu, plus tard, que M. Colangelo a subi une lésion professionnelle (U-1; Onglets 36 et 49).

47. **13 mars 2016** : M. Colangelo dépose un grief (GR26; U-1; Onglet 2) alléguant que le CN a manqué à son obligation de lui fournir un milieu de travail exempt de harcèlement, ce qui contrevient à ses politiques. Le grief renvoie au Règlement et à la politique de CN intitulée « Politique en matière de droits de la personne; milieu de travail sans harcèlement » (Politique; U-1; Onglet 61). Comme mesure de redressement, M. Colangelo réclame, entre autres choses, le remboursement des avantages dont il a été privé.

48. **6 avril 2016** : Quand M. Colangelo est revenu au travail, son bureau était à l'envers. De plus, sa ligne de téléphone a été coupée. Son portable et son manuel d'exploitation ont été retirés de son bureau (U-1; Onglet 37).

49. **11 avril 2016** : M. Colangelo apprend qu'il se rapporte à un nouveau superviseur, qui est responsable d'un autre territoire. M. Colangelo doit faire du travail qui ne relève pas des tâches des coordonnateurs. En plus, ce travail doit être fait à Ottawa, ce qui exige à M. Colangelo de voyager entre 4 et 5 heures à chaque jour.

50. **18 avril 2016** : D'autres travaux affectés à M. Colangelo ont trait à la fermeture des bulletins de service, des travaux normalement effectués par ses préposés. Le nouveau superviseur demande aussi à M. Colangelo un rapport journalier (U-1; Onglets 39 et 40).

51. **26 avril 2016** : M. Colangelo est avisé qu'il va se rapporter au directeur, L. Selon M. Colangelo, il fera encore des travaux qui ne relèvent pas du poste de coordonnateur (U-1; Onglet 42).

52. **27 avril 2016** : M. Colangelo rencontre CN; au cours de cette rencontre, il reçoit une lettre résumant les conclusions de l'enquête sur sa plainte. La lettre dit en partie (U-1; Onglet 44) :

The investigation has now been concluded and it has been determined that the allegation of workplace harassment is founded. As advised today, the Company is taking immediate steps to address these findings and ensure the workplace is free from harassment.

In the next few days, your reporting relationship will be adjusted to reflect a more appropriate reporting relationship.

(Caractères gras ajoutés)

M. Colangelo ne reçoit pas de copie du Rapport d'enquête ni aucune autre information à propos des mesures prises par CN pour redresser la situation.

53. **29 avril 2016** : M. Colangelo écrit au Service des ressources humaines pour l'aviser qu'il se sent toujours ostracisé et pour demander, entre autres choses, pourquoi il n'a pas été « réinstauré dans mes fonctions ». Il ajoute que P, le fils de B, occupe toujours un poste de superviseur, même s'il n'est qu'un employé temporaire (U-1; Onglet 45).

54. **2 mai 2016** : M. Colangelo se présente à son bureau à Longueuil où le directeur, L, lui demande de lire un courriel à haute voix, ligne par ligne. M. Colangelo se plaint de ce traitement (U-1; Onglets 46-47).

55. **3 mai 2016** : La FIOE dépose un grief (GRL2003); U-1; onglet 2) alléguant que, malgré la conclusion du CN selon laquelle M. Colangelo a été victime de harcèlement, ce dernier est toujours ostracisé. La FIOE prétend en outre que M. Colangelo s'est vu retirer les tâches de son poste de coordonnateur et demande qu'il soit « réinstauré complètement dans ses fonctions ».

56. **22 juin 2016** : M. Colangelo écrit au Service des ressources humaines pour se plaindre du manque de suivi face à sa situation; il note en outre que les « protagonistes » ne semblent pas avoir été rencontrés. Il n'a reçu aucune réponse à ce courriel (U-1; Onglet 48).

57. **15 juillet 2016** : Saisie d'une demande de révision, la CNESST accueille la demande de M. Colangelo et conclut à une lésion professionnelle à cause du harcèlement qu'il a subi au CN :

Compte tenu de la lettre de l'employeur du 27 avril 2016 qui confirme le contexte de harcèlement en milieu de travail dont le travailleur a été sujet, la Commission, en révision, considère que les situations de conflits interpersonnels et de problèmes de relation de travail décrites par le travailleur ont été objectivées et dépassent le cadre normal, habituel et prévisible d'un milieu de travail. Ceux-ci constituent un événement imprévu et soudain, par le fait ou à l'occasion du travail et présentent un caractère traumatique.

58. **25 août 2016**: M. Colangelo envoie un courriel pour indiquer que le harcèlement se poursuit et demander qu'il soit « réinstauré dans mes fonctions » (U-1; Onglet 50).

59. **31 août 2016** : CN a affecté un autre membre du Service des ressources humaines pour évaluer la situation de M. Colangelo. Cette personne a rencontré M. Colangelo, ainsi que son représentant syndical, en septembre 2016 (U-1; Onglet 51).

60. **26 septembre 2016** : M. Colangelo a dû, à la demande de son directeur, L, communiquer avec le superviseur, B, pour s'enquérir du statut de sa demande de remboursement de dépense présentée le 13 septembre 2016.

61. **13 octobre 2016** : Le directeur, L, avise M. Colangelo qu'il n'a plus le droit d'utiliser le véhicule de CN pour se rendre aux rencontres avec la CNESST ou de réclamer le temps pris pour ces rencontres (U-1; Onglet 54). Dans un courriel subséquent dont copie est envoyée à d'autres employés, le directeur change sa position; M. Colangelo se plaint d'un bris de confidentialité (U-1; Onglets 55-56).

62. **17 octobre 2016** : Lors d'une réunion, le CN propose que M. Colangelo travaille au siège social. M. Colangelo s'objecte en mentionnant que c'est lui qui était victime de harcèlement et que ce n'est pas à lui de changer de place.

63. **9 novembre 2016** : Le deuxième enquêteur avise M. Colangelo que sa deuxième plainte datée du 29 avril 2016 n'est pas fondée. Cette conclusion est confirmée par une lettre en date du 25 novembre. M. Colangelo ne reçoit pas de copie du Rapport d'enquête (U-1; Onglet 60).

64. **1^{er} janvier 2017** : M. Colangelo prend sa retraite.

65. **5 avril 2019:** Une entente de règlement (U-1; Onglet 3) intervient pour régler une plainte de M. Colangelo visant [l'article 37 du Code](#) alléguant défaut de représentation de la part de la FIOE. Les parties s'entendent, entre autres choses, sur le choix du présent arbitre pour entendre les trois griefs de M. Colangelo.

ANALYSE ET DÉCISION

66. L'arbitre doit statuer sur les points suivants :

- a) Objection préliminaire du CN : L'allégation d'un congédiement déguisé.
- b) Le CN a-t-il violé le droit de M. Colangelo d'être accompagné par un représentant syndical lors de la réunion du 25 novembre 2015? et
- c) M. Colangelo, a-t-il été victime de harcèlement au travail?

Objection préliminaire du CN : l'allégation d'un congédiement déguisé

67. Le CN s'objecte à l'allégation de la FIOE selon laquelle M. Colangelo est victime d'un congédiement déguisé. Entre autres choses, le CN mentionne que la FIOE n'a soulevé un tel argument qu'à l'étape de l'exposé conjoint des parties (E-2; Onglet 24).

68. Le CN se réfère à l'article 13.12 de la convention collective pour énoncer les arguments suivants :

52. Le CN soutient que l'allégation de congédiement déguisé que le Plaignant a soulevé pour la première fois dans l'exposé conjoint des parties est une question dont l'arbitre ne peut se saisir.

53. Si le syndicat avait voulu en débattre devant l'arbitre, l'allégation de congédiement déguisé aurait dû faire partie du Grief L2003, tel qu'initialement soumis, ou faire l'objet d'un nouveau grief au moment opportun, soit dans les jours suivant son départ à la retraite le 1^{er} janvier 2017.

69. La FIOE conteste l'objection du CN et demande la réintégration de M. Colangelo dans son poste malgré le fait qu'il a pris sa retraite le 1^{er} janvier 2017 :

244. Dans le présent dossier, dans au moins deux des trois griefs, dont notamment le dernier, le Syndicat soutient que la Compagnie a retiré M. Colangelo de son poste de coordonnateur S&C Rive-Sud et Montréal et lui a retiré des responsabilités de direction des S&C. Le Syndicat considère qu'il s'agit d'un congédiement déguisé. Le Syndicat réclame que la Compagnie cesse immédiatement ces mesures contre M. Colangelo et demande que celui-ci soit réintégré complètement dans ses fonctions, et ce, dans un environnement normal de travail.

70. La FIOE n'a pas convaincu l'arbitre qu'un congédiement déguisé a eu lieu, en supposant que ce concept venant du droit d'emploi s'applique en droit du travail¹⁷. De plus, l'arbitre n'a pas été convaincu que les actions de CN aient forcé M. Colangelo de prendre sa retraite contre son gré.

71. La preuve démontre que M. Colangelo avait l'intention de prendre sa retraite à l'âge de 55 ans. Cette conclusion n'a toutefois aucune incidence sur les trois griefs du plaignant qui allèguent que la convention collective a été violée de façon répétitive par des représentants du CN.

72. Comme mentionné ci-haut, il est essentiel pour l'efficacité de ce système d'arbitrage accéléré que tous les faits et les points en litige soient soulevés et discutés lors du processus de règlement des griefs¹⁸. L'arbitre n'a trouvé aucune documentation avisant CN que la situation au travail était tellement grave que M. Colangelo n'aurait eu aucun autre choix que de prendre sa retraite. Par exemple, aucun grief n'a été déposé à cet effet au moment où M. Colangelo a pris sa retraite.

73. La preuve indique que, depuis décembre 2015, M. Colangelo a eu l'intention de prendre sa retraite. M. Colangelo a noté cette intention lui-même en décembre 2015 : « M. Colangelo lui a dit qu'il voulait seulement la paix jusqu'à sa retraite » (U-1; paragraphe 86).

74. L'arbitre accepte que le grief numéro GRL2003 demande que M. Colangelo soit « réinstauré complètement dans ses fonctions ». Ce grief renvoie à la situation où M.

¹⁷ La plupart des causes soumises sont des causes impliquant le droit de l'emploi pour des employés non-syndiqués. Voir, par exemple, *Drew v. Canadian National Railway Co.*, [2009] C.L.A.D. No 159 (U-2; Onglet 73). Les employés non-syndiqués n'ont pas les mêmes protections par rapport à des employés syndiqués qui peuvent contester des présumées violations de leur convention collective devant un arbitre indépendant.

¹⁸ [Canadian National Railway Company \(CN\) v International Brotherhood of Electrical Workers System Council No. 11, 2019 CanLII 123925](#)

Colangelo a été retiré de son poste de « coordonnateur S&C Rive-Sud ». Le grief GRL2003 ne suggère pas que M. Colangelo serait obligé de prendre sa retraite à cause du harcèlement subi chez le CN.

75. L'arbitre a pris connaissance d'un document de la CNESST qui inclut un sommaire des commentaires de M. Colangelo : « En raison de cette situation, il a avisé son employeur (en janvier dernier) qu'il prendrait sa retraite le 14 novembre prochain » (U-2; Onglet 83). La preuve ne démontre toutefois pas que le CN aurait eu accès à ce document de nature médicale.

76. Un arbitre peut examiner si un employé a eu l'intention de démissionner ou de prendre sa retraite : [CROA 4573](#). En l'espèce, l'arbitre est convaincu que M. Colangelo avait l'intention de prendre sa retraite le 1^{er} janvier 2017, et cela malgré la situation au travail.

Le CN a-t-il violé le droit de M. Colangelo d'être accompagné par un représentant syndical lors de la réunion du 25 novembre 2015?

77. L'arbitre rejette l'argument voulant que le CN a violé les droits de M. Colangelo à la réunion du 25 novembre 2015. La preuve n'indique pas que cette réunion était de nature disciplinaire.

78. La convention collective est très explicite à ce sujet. L'article 13.1 protège un employé contre toute mesure disciplinaire en l'absence d'une enquête juste et impartiale :

13.1 Sauf dans les cas prévus par les présentes, un membre du personnel qui compte 125 jours ouvrables de service ne peut pas faire l'objet de mesures disciplinaires ni d'un renvoi sans qu'une enquête juste et impartiale ait été faite à son sujet. L'enquête doit être effectuée dans les plus brefs délais.

(Caractères gras ajoutés)

79. Cette disposition empêche un employeur d'imposer une mesure disciplinaire à un employé s'il n'a pas tenu d'enquête : [CROA 4633](#).

80. L'article 13.3 traite du droit d'un employé d'avoir un représentant syndical lors d'une enquête de nature disciplinaire. L'article indique aussi comment les deux parties ont accès à la preuve, ce qui facilite leur système d'arbitrage accéléré¹⁹ :

13.3 Le membre du personnel peut, s'il le désire, obtenir qu'un de ses collègues de travail ou qu'une représentante ou un représentant attiré de la Fraternité assiste avec lui à l'enquête. Le membre du personnel ou la représentante ou le représentant reçoit une copie de ses déclarations et, s'il en fait la demande, une copie des témoignages recueillis à l'enquête.

81. Cet incident demeure pertinent toutefois lors de l'analyse des trois griefs de M. Colangelo.

M. Colangelo, a-t-il été victime de harcèlement au travail?

82. La FIOE a démontré que M. Colangelo a été victime de harcèlement au travail. L'arbitre doit en premier lieu statuer sur l'analyse appropriée dans le cadre d'un arbitrage accéléré et, dans un deuxième temps, expliquer comment la FIOE s'est acquitté du son fardeau de la preuve.

Quelle est l'analyse appropriée pour l'arbitre dans ce dossier?

83. Selon l'Exposé du CN, l'arbitre devrait appliquer la norme du caractère raisonnable en révisant les deux Rapports d'enquête découlant des allégations de M. Colangelo :

91. Dans le présent dossier, le CN a pris les mesures nécessaires pour faire cesser les comportements jugés inappropriés par l'Enquêtrice lors de son enquête.

92. La jurisprudence du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le « TDPO ») a établi que l'obligation de l'employeur d'enquêter s'apprécie suivant la norme du caractère raisonnable, non pas celles de la décision correcte ou de la perfection...²⁰.

93. Ce même raisonnement a été appliqué par le Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *Stanger c. Canada Post Corporation*, 2017 CHRT 8.

¹⁹ Voir aussi les annexes G et H de la convention collective

²⁰ [Laskowska v. Marineland of Canada Inc., 2005 HRTO 30](#)

84. La FIOE conteste l'argument du CN et demande à l'arbitre de réviser le dossier en entier afin de déterminer si M. Colangelo a été victime de harcèlement.

85. L'arbitre préfère la position de la FIOE pour les motifs suivants.

86. L'arbitre accepte qu'un employeur visé par une plainte devant un tribunal des droits de la personne, peut se défendre lorsqu'il présente sa preuve, en faisant allusion à une enquête qu'il a faite. L'audience constitue une révision *de novo* de la situation.

87. Mais, en l'espèce, les parties ont décidé d'utiliser leur système d'arbitrage accéléré. Ce système est différent par rapport au système suivi par un tribunal des droits de la personne. Une audience dans le domaine des droits de la personne peut prendre des années.

88. Par exemple, dans *Stanger*²¹, une décision soulevée par CN dans l'extrait cité ci-haut, l'audience de la plainte déposée en 2009 a commencé en octobre 2013. La décision finale a été rendue le 29 mars 2017. L'audience orale dans *Stanger* a pris trois semaines :

[4] L'audience s'est déroulée à Victoria, en Colombie-Britannique (BC), en trois cycles distincts d'une semaine, d'octobre 2013 à janvier 2014, pour l'essentiel. Il a fallu ensuite attendre de recevoir la déposition sur affidavit d'un témoin qui n'était pas assez bien portant pour témoigner en personne. Cette procédure a pris plusieurs mois. Les plaidoyers finals ont été entendus en juillet 2015.

89. Les employeurs et les syndicats dans l'industrie ferroviaire s'entendent sur le fait que leurs différends seront solutionnés d'une autre façon.

90. Le *Code canadien du travail*²² (*Code*) donne certains pouvoirs²³ du Conseil canadien des relations industrielles à des arbitres de griefs. En qui concerne la preuve, le *Code* dit ceci à l'alinéa 16 c) :

²¹ [Stanger c. Société canadienne des postes, 2017 TCDP 8](#)

²² [LRC 1985, c L-2](#)

²³ Voir [l'article 60\(1\)](#) du *Code*

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...

91. Ce pouvoir, entre autres choses, a permis aux parties, et à l'industrie ferroviaire en général, de négocier et de développer depuis au-delà de 50 ans un système d'arbitrage accéléré. D'un point de vue technique, ce système repose souvent sur des oui-dire puisqu'il est relativement rare lors d'un arbitrage accéléré d'entendre des témoins.

92. Pour les parties, cette façon de procéder leur permet d'obtenir des sentences arbitrales sur le bien-fondé de chaque grief d'une façon expéditive. Les parties évitent ainsi des délais et des coûts appréciables.

93. Les audiences devant un tribunal des droits de la personne, comme dans *Stanger, supra*, ou des arbitrages « réguliers » peuvent prendre énormément de temps. Mais, en échange, les parties auront l'occasion de présenter toute la preuve considérée pertinente par le biais de leurs témoins.

94. Un autre exemple peut être pris de *Lakehead University v Lakehead University Faculty Association (Lakehead)*²⁴, alors qu'un arbitre a été tenu de siéger pendant 59 journées d'audience sur une période de trois ans.

95. Dans *Lakehead*, une décision portant sur un dossier disciplinaire, une enquête menée par une enquêteuse externe a été prise en considération par l'arbitre dans sa longue sentence arbitrale. Pour les fins d'un arbitrage « régulier », l'arbitre a dit ceci à propos des rapports d'enquête :

514. A grievance arbitrator is not bound by any facts that a workplace investigator finds, and is certainly not bound by an investigator's conclusions.

515. The investigation process is quite different from the adversarial grievance arbitration process. In the typical workplace investigation process

²⁴ [2018 CanLII 6283](#) au paragraphe 4.

(and in this case) the persons who are interviewed respond to the investigator's questions and add to their responses as they like. **There are no formal rules, the interviewees are not under oath and typically (as in this case) are not cross-examined, and they typically have no idea what anyone else has said or will say.**

...

517. The nature of the typical workplace investigation is such that the facts found by an investigator have limited utility for purposes of a grievance arbitration proceeding. An investigation report is only evidence of the basis (in whole or in part) for an employer's decision to discipline an employee. **An investigation report is not proof of the "facts" found by the investigator. The facts found by an investigator are based on what the people she interviewed told her in a non-adversarial and generally non-confrontational setting. They are therefore hearsay, and although admissible by an arbitrator, an investigation report is not by itself cogent evidence of the facts found within it.** An investigation report may be used to help counter any allegation that the employer acted in a manner that was arbitrary, discriminatory, or in bad faith. **An investigation report, and the notes of the investigator, can be used to test the credibility or reliability of witnesses who testify in the grievance arbitration proceeding. But an investigation cannot be used as proof of the facts alleged by the employer as constituting a just cause basis for discipline. The arbitrator is the sole finder of fact. Similarly, it is for the arbitrator to draw the inferences and conclusion he considers appropriate from the facts he finds, regardless of the investigator's conclusions.**

(Caractères gras ajoutés)

96. L'arbitre partage ce point de vue. Les Rapports d'enquête du CN sont admissibles en preuve. Mais le CN n'a pas convaincu l'arbitre qu'il doit se contenter de faire l'application de la norme de la décision raisonnable aux enquêtes du CN. Cela est plutôt la norme appliquée par les cours civiles saisies d'un pourvoi en contrôle judiciaire²⁵.

97. Ceci ne signifie pas que des allégations de harcèlement ne peuvent jamais être examinées dans un arbitrage accéléré.

98. Dans un arbitrage accéléré traitant d'allégations de harcèlement, un arbitre a pu bénéficier des exposés des faits (will-say statements) : *Toronto District School Board v*

²⁵ [Canada \(Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration\) c. Vavilov, 2019 CSC 65](#)

*Canadian Union of Public Employees, Local 4400*²⁶. Dans cette sentence arbitrale, l'arbitre a aussi tenu compte de la procédure adoptée par l'employeur pour les fins de l'enquête :

Moreover, it is my view that there is, in fact, little basis to take any issue with the investigation undertaken by the Employer. An individual experienced in workplace and labour relations matters was retained to conduct the investigation. That individual, Mr. Brown, interviewed all the relevant witnesses, including the grievor, about the events in dispute. **Moreover, he gave the grievor the opportunity to make future submissions/comments with respect to his draft report.** Finally, and arguably most importantly, in my view, the analysis utilized by Mr. Brown in reaching both the conclusion that the grievor was not harassed by Mr. Sandy; and that, the decision to discipline him was not a reprisal by the Employer was generally sound.

(Caractères gras ajoutés)

99. Dans le cadre d'un arbitrage « régulier » ou accéléré, les parties peuvent s'entendre sur une procédure qui s'assure que l'arbitre aura suffisamment de preuve lui permettant de tirer des conclusions de fait. Malheureusement, une telle procédure n'existe pas en l'espèce.

100. Même si l'arbitre avait accepté la suggestion du CN quant à l'analyse appropriée, les Rapports d'enquête en l'espèce n'auraient pas respecté la norme du caractère raisonnable. Un enquêteur ne peut établir les véritables faits si le plaignant n'a eu aucune opportunité de commenter sur la preuve des autres témoins. Et sans les véritables faits, il est difficile, sinon impossible, d'arriver à des solutions avisées.

101. Une partie importante de la preuve du CN a toujours été traitée comme étant confidentielle, et ce jusqu'au moment de sa plaidoirie orale lors de l'audience le 29 janvier 2020. Ni M. Colangelo ni la FIOE n'étaient au courant de cette preuve. Cette situation ressemble à celle déjà examinée dans *Tilford, supra*, où l'arbitre a écrit :

23. Mr. Tilford was evidently in the best position to comment on the evidence on which an investigator may rely when arriving at his/her conclusions.

²⁶ [2018 CanLII 67327](#)

24. The arbitrator concludes that no real investigation took place into Mr. Tilford's allegations. A by-product of this failure is that, unlike in most CROA cases where evidence from an investigation constitutes an essential part of the record, here there is virtually nothing. These cases are highly fact sensitive. The regular arbitration cases the TCRC submitted, which were hundreds of paragraphs in length, show the importance of evidence in alleged harassment situations. A lack of evidence evidently poses challenges for CROA arbitrations which are scheduled for 1 hour.

103. La jurisprudence reconnaît qu'une enquête en matière de harcèlement peut être gardée confidentielle par l'employeur. Mais la situation change quand l'affaire procède devant un tribunal²⁷ :

[149] La Cour sait que les lignes directrices du CRTC insistent sur la nécessité de préserver la confidentialité lorsqu'on a affaire à des plaintes de harcèlement; toutefois, même elle reconnaît que la confidentialité est soumise aux dispositions de la Loi sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur l'accès à l'information. **Si l'affaire n'avait concerné que le CRTC, celui-ci aurait été maître de sa propre procédure. Lorsque la décision est devenue susceptible de contrôle, la Cour contrôle sa propre procédure et l'intérêt du public dans la publicité des débats judiciaires doit être la considération principale.** Il y aura sans doute des cas où la nécessité de préserver la confidentialité l'emporte sur cet intérêt. Une allégation d'inconduite sexuelle est une exception possible. Je ne vois rien dans l'affaire dont je suis saisi qui donne à penser que les identités de la plaignante, du harceleur allégué, ou des témoins, justifient la délivrance d'une telle ordonnance. J'ai mentionné à l'audience que l'ordonnance de confidentialité était annulée et l'audience s'est déroulée en tenant compte de cette indication.

(Caractères gras ajoutés)

103. L'arbitre note en outre que la Politique²⁸ du CN indique, sous le titre « 5.2 Responsabilité de la direction » que :

La direction réagira rapidement aux plaintes et aux situations susceptibles de provoquer des plaintes. Lorsque quelqu'un porte plainte ou signale un cas de harcèlement, la direction doit observer la procédure suivante :

²⁷ *Shoan, supra*, au paragraphe 149.

²⁸ U-1; Onglet 61.

...

- Interroger individuellement le plaignant ou la plaignante et la personne accusé de harcèlement aussi rapidement que possible. S'il se trouve du personnel syndiqué parmi les personnes en cause, la représentante ou le représentant syndical doit être partie à l'enquête.

104. La preuve déposée par la FIOE comprend en grande partie des documents que M. Colangelo a envoyés au CN. Cette preuve démontre ce qui s'est passé vers la fin de l'emploi de M. Colangelo chez le CN.

105. Pour plusieurs raisons, l'arbitre doit conclure que la valeur probante de la preuve déposée par le CN dans ce dossier est minime.

106. Premièrement, contrairement aux situations habituelles impliquant des arbitrages accélérés entre ces parties, la FIOE n'était aucunement au courant de la preuve du CN pendant le processus de règlement des griefs.

107. Deuxièmement, CN n'a jamais donné une opportunité à M. Colangelo de prendre connaissance de la preuve fournie par les autres témoins ni de la commenter. Il n'a jamais vu les Rapports d'enquête avant l'audience en janvier 2020. Il est difficile de se fier sur une preuve qui équivaut, en grande partie, à un double oui-dire et qui n'a été divulguée à la FIOE qu'après sa présentation orale le 29 janvier 2020.

108. Il ne s'agit pas de critiquer les enquêteurs, qui ont probablement suivi une procédure bien établie chez le CN. Mais, sur le plan juridique, les résultats de leur travail, qui est gardé « confidentiel » tout au long du processus et jusqu'au moment de la plaidoirie, auront très peu de valeur probante en arbitrage accéléré.

109. Troisièmement, et sans remettre en question la bonne foi des enquêteurs²⁹, l'arbitre ne peut ignorer le fait que ce sont des employés de l'une des parties qui ont fait les enquêtes³⁰. La procédure suivie peut être en conformité avec la Politique. Mais quand la même preuve est dévoilée seulement au moment de la plaidoirie orale du CN dans un arbitrage accéléré, l'apparence de conflit d'intérêts ne peut être ignorée.

²⁹ La bonne foi se présume : l'article 2805 du *Code civil du Québec*.

³⁰ Pour la première enquête, après le changement de l'enquêtrice originelle, il appert que trois employés ont participé à l'enquête : E-1; paragraphe 24; E-2; Onglet 12.

110. L'arbitre préfère donc la preuve déposée par la FIOE en l'espèce.

M. Colangelo a été harcelé au travail

111. L'arbitre n'a aucune hésitation à conclure que M. Colangelo a été harcelé au travail. Il existe plusieurs motifs à l'appui de cette conclusion.

112. M. Colangelo travaille pour le CN depuis le 18 mai 1981. Son poste de coordonnateur est décrit à l'article 2.1 de la convention collective et indique qu'il est chargé de superviser, diriger et guider le travail de membres du personnel :

Coordonnateur ou coordonnatrice S et C

2.1 Membre du personnel chargé de superviser, diriger et guider le travail de membres du personnel S et C affectés à l'entretien et à l'installation d'appareils de signalisation et de communication, et de leur donner les instructions nécessaires pour mener à bien leur travail.

(Caractères gras ajoutés)

113. M. Colangelo ne faisait plus ses tâches habituelles pendant la période en question.

114. Outre l'accident de camion du 23 juin 2015³¹, M. Colangelo ne s'est vu imposer aucun autre mauvais point à son actif. Il s'agit-là d'un dossier relativement impressionnant pour un employé ayant presque 35 ans de service.

115. La preuve indique que M. Colangelo n'avait aucun problème de rendement ou de nature disciplinaire. Il n'existe non plus aucune mesure disciplinaire progressive à cet égard dans son dossier. De toute évidence, les commentaires « confidentiels » recueillis auprès des témoins dans le cadre des enquêtes du CN ne constituent pas une preuve de mesure disciplinaire progressive.

116. Ce dossier soulève aussi une apparence de conflit d'intérêts important. Il n'est pas contesté que B et P, qui ont la relation père-fils, étaient tous les deux les superviseurs de

³¹ Aucun grief n'a été déposé pour contester les 15 mauvais points accordés pour cet accident.

M. Colangelo à divers moments. Par exemple, quand B devait s'absenter, il a nommé P comme son remplaçant.

117. Rien n'empêche qu'un père et son fils travaillent ensemble chez un employeur. Mais, en l'espèce, B et P ont été tous les deux impliqués dans les événements que même le CN a conclu, en partie, s'apparentaient à du harcèlement.

118. Malgré sa conclusion, le CN n'a jamais réintégré M. Colangelo dans son rôle initial. La preuve n'indique pas pourquoi M. Colangelo, un employé tout près de la retraite, ne pouvait pas faire ses tâches habituelles de coordonnateur.

119. Ceci explique pourquoi M. Colangelo n'était pas satisfait des enquêtes menées et de l'absence de mesures prises pour faire cesser le harcèlement. Malgré ses demandes répétées, M. Colangelo n'a jamais été « réinstauré complètement dans ses fonctions ».

120. Lors de son argumentation, la FIOE a admis que certains événements auraient pu découler d'erreurs innocentes. Mais un portrait global de tous les incidents démontre clairement que M. Colangelo a été victime de harcèlement au travail.

121. Pour appuyer cette conclusion, l'arbitre désire souligner les nombreux gestes et incidents suivants :

- i) Par le biais d'une note de service aux employés, le superviseur, B, a retiré la responsabilité qu'avait M. Colangelo de commander du matériel; P, le fils de B, a pris la même décision plus tard;
- ii) M. Colangelo ne travaillait plus avec des préposés qui relevaient auparavant de lui;
- iii) Le superviseur, B, a tout à coup demandé à M. Colangelo de lui donner un compte rendu de ses activités à la fin de chaque journée de travail;
- iv) Le superviseur, B, a changé, sans explication, les tâches quotidiennes de M. Colangelo;
- v) Le superviseur, B, a affecté M. Colangelo à des tâches qui devaient normalement être effectuées par son fils, P, malgré le fait que le plaignant occupait un poste de coordonnateur, dont la description figurait à l'article 2.1 de la convention collective;

- vi) Le superviseur, B, a retiré les tâches de coordonnateur de M. Colangelo et lui a demandé de compléter des « Service Bulletins » en imposant qu'ils soient complétés pour le lendemain;
- vii) Le superviseur, B, a transféré M. Colangelo sous la supervision d'un autre superviseur;
- viii) M. Colangelo a, à maintes reprises, avisé le CN de ses préoccupations quant au traitement de ses plaintes de harcèlement;
- ix) Le « Delegated Signing Authority » de M. Colangelo lui a été retiré;
- x) Le superviseur, B, indique à M. Colangelo que son fils, P, est devenu son superviseur;
- xi) À cause de ces incidents, M. Colangelo a dû s'absenter de son travail du 10 mars au 6 avril 2016;
- xii) La CNESST a reconnu que M. Colangelo a subi une lésion professionnelle;
- xiii) À son retour au bureau le 6 avril 2016, M. Colangelo a constaté que son bureau était complètement à l'envers et que les responsables du CN avaient désactivé sa ligne téléphonique et retiré son portable de son bureau;
- xiv) Le directeur, L, a avisé M. Colangelo qu'il se rapporterait à un autre superviseur qui se trouvait à une installation différente;
- xv) À la suite de ce changement, le travail de M. Colangelo devait se faire à Ottawa, ce qui nécessitait environ 5 heures de déplacement à chaque jour;
- xvi) Le nouveau superviseur demandait de M. Colangelo un rapport journalier de ses travaux;
- xvii) La situation de M. Colangelo a encore été modifiée, alors qu'il devait se rapporter directement au directeur, L; et
- xviii) Le CN a par la suite proposé à M. Colangelo de travailler au siège social.

122. L'arbitre ne détient aucune explication raisonnable de la part du CN pour justifier ces multiples événements.

DISPOSITION

123. La FIOE s'est acquitté de son fardeau de preuve en ce qui concerne le harcèlement de M. Colangelo. CN a violé la convention collective.

124. L'arbitre :

- 1) Accueille les trois griefs, sous réserve des précisions notées dans cette sentence;
- 2) Déclare que le CN a violé le droit de M. Colangelo de travailler dans un environnement exempt de harcèlement; et
- 3) Se réserve la compétence d'étudier les positions des parties sur les autres questions qui demeurent en suspens, y compris celle d'une responsabilité partagée (U-1; Exposé; paragraphes 9 et 276 et U-1; Onglet 3).

Signée à Ottawa ce 9^{ième} jour de mars 2020.



Graham J. Clarke
Arbitre