

DANS L'AFFAIRE DU GRIEF

DOSSIER NO. AH- 740

Audience tenue à Montréal le 2 septembre et le 5 octobre 2021

Concernant

LA CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA (Région de l'Est)

et

LES CHEMINS DE FER QUÉBEC - GATINEAU

LITIGE :

Contestation par le Syndicat du congédiement de M. Gilles Lavallée suite à un événement survenu le 25 janvier 2021 alors qu'il était en service comme mécanicien de locomotive.

EXPOSÉ DU CAS :

Suite à un incident survenu lors d'un tour de service le 25 janvier 2021, l'employeur a imposé une mesure disciplinaire de 45 mauvais points au dossier disciplinaire de M. Lavallée le portant à 70 mauvais points et entraînant son congédiement par le fait même.

Une des manœuvres lors de ce tour de service consistait à s'atteler sur une rame de wagons et la pousser par la suite. Un chef de train stagiaire accompagnait le mécanicien de locomotive alors que le chef de train était positionné au sol quelques centaines de pieds plus loin, à l'endroit où les wagons devaient être placés. Après que le stagiaire et le mécanicien aient effectué l'attelage sur les wagons, le stagiaire n'a pas demandé d'étirer les attelages et il a embouteillé l'air du système de freinage. Lorsque le mouvement de pousse fut initié, les wagons se sont séparés, sont partis à la dérive et sont entrés en collision avec le butoir au bout de la voie.

POSITION DU SYNDICAT :

Le Syndicat soutient que dans le cas présent, il ne s'agit pas de négligence de la part de M. Lavallée. Que même s'il assurait en partie la supervision de l'employé stagiaire, il ne pouvait prévoir que ce dernier allait commettre une telle erreur lors d'une manœuvre de routine. Le Syndicat est également d'avis que le processus d'enquête n'a pas été complété adéquatement puisqu'aucune déclaration ne fut prise auprès de l'employé stagiaire.

Le Syndicat est d'avis que la mesure disciplinaire de 45 mauvais points est excessive dans les circonstances et qu'elle ne reflète pas le degré de responsabilité de M. Lavallée. Plus particulièrement lorsque l'on considère que cette mesure disciplinaire mène à son congédiement. Le Syndicat demande à ce

que la mesure disciplinaire soit réduite afin de refléter adéquatement la faute commise. Également que M. Lavallée soit réintégré dans ses fonctions avec compensation pour toute perte de salaire subite depuis son congédiement ainsi que tous paiements relatifs à ses bénéfices et son régime de retraite.

POSITION DE LA COMPAGNIE :

La Compagnie soutient que la décision prise par le plaignant lors de la journée du 25 janvier 2021, a provoqué les wagons à se séparer et partir à la dérive. Le plaignant n'a pas respecté les règles 113d) du REF ainsi que l'instructions spéciales #1 règle générale du REF autorisant un employé stagiaire à travailler dans une distance d'un wagon ou moins d'un employé qualifié. De surcroit, le plaignant a laissé le stagiaire travailler sans surveillance, et ce, dans un contexte d'un mouvement de pousse sur un terrain à pente descendante. De plus, la Compagnie a déterminé que les attelages n'ont pas été étirés ce qui était sous la responsabilité du plaignant. En tant que formateur du stagiaire, ceci est un sérieux manquement qui a mis en péril la sécurité des opérations. L'attribution de quarante-cinq (45) mauvais points pour cet événement reflète la gravité de l'accident, et prend en considération la progression des sanctions disciplinaires déjà au dossier du plaignant. Dans sa considération, la Compagnie considère avoir mené un processus d'enquête complet, ce qui inclue la prise d'une déclaration officielle de M. Olivier Dumont, le 2 février dernier. Pour les raisons expliquées ci-dessus, la compagnie demande respectueusement l'arbitre à rejeter le grief du plaignant.

Les parties ne s'entendent pas sur la mesure disciplinaire imposée et désirent soumettre le litige à l'arbitrage.

COMPARUTIONS :

Pour le Syndicat :

Me Daniel Bélanger, Procureur MMGC, Montréal

Jean-Michel Hallé, Président Général CFTC, Lévis

Jean Vachon, Représentant local CFTC, Trois-Rivières

Yves Gaudreault, Représentant local CFTC, Boisbriand

Gilles Lavallée, Plaignant, Trois-Rivières

Pour l'employeur :

Me Frédéric Desmarais, Procureur Norton Rose Fulbright, Montréal

Sean Sefsik, Directeur principal, Conformité, Sécurité et Affaires réglementaires, Genesee & Wyoming Canada inc.

André Houde, Vice-président, Ressources humaines & Administration, Genesee & Wyoming Canada inc.

Gabrielle Landry, stagiaire, Norton Rose Fulbright, Montréal

SENTENCE ARBITRALE

I. Sommaire

1. Le syndicat conteste le congédiement du plaignant, M. Gilles Lavallée, suite à un événement survenu le 25 janvier 2021, alors qu'il était en service comme mécanicien de locomotive. L'employeur a imposé au plaignant une mesure disciplinaire de 45 mauvais points, au motif qu'il aurait manqué à ses obligations de formateur de stagiaire. L'octroi de ces 45 mauvais points a porté le total de mauvais points du plaignant à 70, entraînant son congédiement.

2. Le 25 janvier 2021, le plaignant ainsi que le chef de train, M. Pierre Allaire, étaient tous deux désignés comme formateurs de stagiaire, ce qui leur donnait droit à une prime en lien avec cette responsabilité. Les parties conviennent que, ce jour-là, l'employé stagiaire, M. Olivier Dumont, n'a pas complété l'attelage correctement et n'a pas connecté les boyaux d'air. En raison de ces erreurs, lorsque le train s'est mis en mouvement, les wagons sont partis à la dérive et ont heurté un butoir.

3. Le syndicat convient que le plaignant a une part de responsabilité dans cet incident. Toutefois, les parties ne s'entendent pas sur la mesure disciplinaire imposée et ont soumis le litige en arbitrage.

4. Le Tribunal a tenu une première journée d'arbitrage le 2 septembre 2021. À l'audience, le syndicat a allégué une violation de l'article 25.4 de la convention collective, ce qu'il soumet entraîne la nullité *ab initio* de la mesure disciplinaire de 45 mauvais points. Tel que détaillé ci-dessous, il y a désaccord à savoir si cette question a été soulevée dans le cadre de l'exposé conjoint. Pour donner à l'employeur l'occasion de répondre adéquatement aux prétentions du syndicat sur l'article 25.4, le Tribunal a suspendu la première journée d'audience et prévu une deuxième journée pour entendre les représentations complètes des parties.

5. Deux questions principales se posent dans cette affaire :

- a. Le congédiement de M. Lavallée est-il nul *ab initio* en raison du manquement à l'obligation de l'employeur de mener une enquête juste et impartiale?

- b. Est-ce que l'octroi de 45 mauvais points est une mesure disciplinaire excessive et disproportionnée dans les circonstances?

6. Pour les motifs qui suivent, je suis d'avis que le congédiement du plaignant est nul *ab initio*. Lors de l'enquête, l'employeur n'a pas divulgué au syndicat la déclaration de l'employé stagiaire, alors qu'il s'agit d'une preuve pertinente, susceptible d'avoir une incidence sur la portée de la responsabilité du plaignant.

II. L'enquête

7. Dans le cadre de son enquête, l'employeur a obtenu des déclarations individuelles du plaignant, de M. Allaire et de M. Dumont, dans cet ordre, le 2 février.

8. Le plaignant, et M. Allaire étaient accompagnés de leur représentant syndical, M. Jean Vachon.

9. M. Pascal Plante-Hébert, superviseur au transport à Trois-Rivières, a remis à M. Vachon une copie de l'avis de convocation officielle destiné à M. Dumont qui a renoncé à son droit à la représentation syndicale. M. Dumont a démissionné au cours de sa déclaration.

10. Dans le cadre de l'enquête, le syndicat n'a pas reçu copie de la déclaration de M. Dumont. Il est pertinent de noter que dans sa lettre à l'employeur à la troisième étape de la procédure de grief, le syndicat fait référence à l'absence apparente de déclaration de M. Dumont, précisant que le grief est fondé sur l'article 25 de la convention collective. Dans sa réponse, l'employeur ne précise pas que M. Dumont a fait une déclaration dont il détient une copie.

11. Le syndicat a supposé à tort que l'employeur n'avait pas obtenu une déclaration de M. Dumont. Dans la section de l'exposé conjoint réservée à la position du syndicat, celui-ci allègue que l'employeur n'a pas effectué une enquête juste et impartiale parce qu'il a omis d'obtenir la déclaration de M. Dumont.

12. C'est en recevant le résumé de la position de l'employeur destiné à l'exposé conjoint et ses représentations détaillées dans le cadre de l'arbitrage que le syndicat a pris connaissance du fait et du contenu de la déclaration de M. Dumont; celle-ci faisait partie des documents présentés par

l'employeur au début de l'audience le 2 septembre au soutien de sa présentation. Le syndicat a alors fait valoir que l'enquête était injuste, en raison du défaut de l'employeur d'avoir divulgué cette déclaration au plaignant lors de l'enquête.

Les positions des parties

13. Le syndicat invoque l'article 25.4 qui prévoit ce qui suit :

La déclaration doit être prise par un représentant de la compagnie, préférablement par un représentant qui n'est pas impliqué personnellement dans l'incident qui fait l'objet de la déclaration. Le représentant de la compagnie doit donner au membre du personnel l'occasion d'interroger les témoins dont la déposition peut avoir une portée sur sa responsabilité. Les preuves ou autres pièces sont présentées au début de la déclaration. Les questions et les réponses, pertinentes ou non, sont enregistrées et remises au membre du personnel et à son représentant. De plus, une copie des preuves et de la déclaration qu'ils ont faite sera remise. Les parties ne peuvent utiliser les services d'avocat.

14. Selon le syndicat, l'employeur n'a pas mené une enquête juste et équitable, car il a omis de donner au plaignant et/ou au syndicat:

- a. l'occasion d'interroger M. Dumont;
- b. une copie de la déclaration de M. Dumont; et
- c. une copie du rapport de reconstitution de l'incident.

15. L'employeur est d'avis que le Tribunal n'a pas la compétence pour traiter de l'article 25.4 et la prétendue nullité *ab initio* de la mesure disciplinaire, parce que ces questions n'ont pas été expressément soulevées dans l'exposé conjoint. Par ailleurs, l'employeur soutient que le syndicat est forclos en raison de ses admissions quant à la validité des mesures disciplinaires. Enfin, l'employeur nie qu'il y a eu violation de l'article 25.4.

Le plaignant a eu l'occasion d'interroger l'employé stagiaire

16. D'abord, la preuve ne soutient pas l'affirmation du syndicat selon laquelle l'employeur n'a pas donné au plaignant l'occasion d'interroger M. Dumont. Bien qu'il ne conteste pas avoir reçu la

convocation destinée à M. Dumont, le syndicat prétend que pour les fins de l'article 25.4, l'employeur avait l'obligation d'en aviser le plaignant personnellement.

17. L'article 25.4 prévoit que l'employeur doit donner à l'employé la possibilité d'interroger les témoins dont la déclaration pourrait avoir une incidence sur la portée leur responsabilité. En l'espèce, le représentant syndical du plaignant a été avisé de la convocation de M. Dumont. Le plaignant aurait donc pu savoir, par l'entremise de son syndicat, que M. Dumont avait été convoqué à une déclaration. Or, ni le syndicat ni le plaignant n'a demandé à assister à la déclaration de M. Dumont.

18. Le libellé de l'article 25.4 n'exige pas qu'un avis personnel soit donné à l'employé visé par une enquête des déclarations de témoins qui pourraient avoir une incidence sur la portée de sa responsabilité. Il est suffisant que l'employeur en avise le syndicat, tel que confirmé dans la décision CROA 3975 (voir page 6). L'obligation de donner un avis personnel est une exigence exceptionnelle en relations de travail, qui ne devrait pas être imposée en l'absence d'un libellé clair à cet effet.

19. En conséquence, je ne peux conclure que l'employeur a manqué à son obligation en vertu de l'article 25.4 de donner au plaignant l'occasion d'interroger M. Dumont.

Compétence du Tribunal

20. L'article 14 des règles du Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada (« BACF ») stipule que la décision de l'arbitre ne peut porter que sur les litiges ou questions figurant dans l'exposé conjoint présenté par les parties. La question qui se pose est de savoir si des allégations portant sur l'équité de l'enquête figurent dans l'exposé conjoint, de sorte que le Tribunal soit compétent pour traiter des lacunes procédurales alléguées par le syndicat.

21. Il y a lieu de souligner que l'objectif de tenir une deuxième journée d'audience était d'assurer la justice procédurale, et non pas de permettre aux parties de soulever des questions supplémentaires qui ne relèvent pas de l'exposé conjoint.

22. Dans l'exposé conjoint, le résumé de la position du syndicat stipule « que le processus d'enquête n'a pas été complété adéquatement puisqu'aucune déclaration ne fut prise auprès de

l'employé stagiaire ». L'exposé conjoint signale donc très clairement à l'employeur que l'équité de l'enquête est en cause pour des raisons liées à la déclaration de M. Dumont.

23. L'employeur savait que M. Dumont avait fait une déclaration dans le cadre de l'enquête, un fait que le syndicat semblait ignorer. Quoique le syndicat avait reçu copie de la convocation de M. Dumont, dans les circonstances particulières de ce cas, le syndicat ne pouvait pas être certain que cet employé avait fourni une déclaration puisqu'il avait renoncé à la représentation syndicale et qu'il avait par la suite démissionné au cours sa déclaration. Le syndicat a mentionné l'absence d'une déclaration dans sa lettre à la troisième étape de la procédure de grief, sans obtenir de corrections ou précisions de la part de l'employeur.

24. Dans ces circonstances, il serait injuste de faire une lecture étroite de l'exposé conjoint pour limiter la compétence du Tribunal à la prétendue omission d'obtenir la déclaration de M. Dumont. Une telle interprétation permettrait à un employeur de profiter d'un manquement à son obligation de divulgation. L'employeur ne peut omettre de divulguer des informations pertinentes au syndicat et ensuite s'appuyer sur cette omission (et sur une interprétation étroite de l'article 25.4) pour limiter la portée des questions en litige.

25. L'employeur reproche au syndicat de ne pas avoir indiqué dans l'exposé conjoint que, selon lui, la mesure disciplinaire était nulle *ab initio*. L'employeur cite des décisions arbitrales dans lesquelles l'exposé conjoint mentionne explicitement la nullité *ab initio* en invoquant que le syndicat aurait dû faire de même. Pour sa part, le syndicat cite des décisions dans lesquelles la discipline a été jugée nulle *ab initio*, même si l'exposé conjoint ne faisait pas référence à cette mesure de redressement.

26. La jurisprudence identifiée par les parties n'établit pas une obligation d'inclure dans l'exposé conjoint la réparation demandée, dans ce cas la nullité *ab initio*. Rien ne me permet donc de conclure qu'il s'agit d'une condition préalable à la compétence du Tribunal. Bien que cette précision aurait été utile à l'employeur dans sa préparation et aurait pu éviter une deuxième date d'audience, le fait que la mesure corrective demandée n'ait pas été identifiée ne limite pas la compétence du Tribunal pour traiter la question d'équité procédurale soulevée dans l'exposé conjoint.

27. Pour ces motifs, je suis d'avis que le Tribunal a compétence pour déterminer si la mesure disciplinaire est nulle *ab initio* en raison de la non-divulgence de la déclaration de M. Dumont. Dans ces circonstances et compte tenu des conclusions exposées plus en détail ci-dessous, il n'est pas nécessaire de déterminer si le Tribunal a également compétence pour traiter les autres questions d'équité procédurale soulevées par le syndicat.

L'employeur n'a pas fourni la déclaration de l'employé stagiaire – article 25.4

28. L'employeur soutient qu'il n'avait aucune obligation de divulguer la déclaration de M. Dumont puisque celle-ci n'est pas pertinente et n'avait aucune portée sur la responsabilité du plaignant au sens de l'article 25.4. D'abord, l'employeur explique que même si la trame factuelle est la même, les fautes reprochées au plaignant (surveillance inadéquate) sont différentes des fautes reprochées à M. Dumont (exécution erronée d'une manœuvre). Deuxièmement, l'employeur explique que le plaignant et le syndicat ont admis certains faits et ont reconnu que le plaignant avait une part de responsabilité. Compte tenu de ces aveux, l'employeur fait valoir que la déclaration de M. Dumont est sans pertinence. Selon lui, la culpabilité du plaignant étant déjà déterminée, la déclaration de M. Dumont ne pouvait avoir aucune incidence sur la portée de sa responsabilité.

29. La décision de l'arbitre Picher dans l'affaire CROA 3975 est pertinente. Dans cette affaire, la compagnie avait obtenu des déclarations de certains employés, qui ont témoigné ne pas avoir vu le plaignant ou entendu les communications radios de son équipe. Les seules interactions entre le témoin et le plaignant étaient après l'accident en question. L'arbitre a conclu que les déclarations de ces employés pouvaient tout de même avoir une incidence sur la portée de la responsabilité du plaignant et aurait dû être divulguées.

30. L'arbitre a énoncé les principes applicables comme suit :

... the Office has repeatedly affirmed that provisions such as article 117.2 of the instant collective agreement are a form of fundamental due process protection intrinsic to the disciplinary procedure to which an employee is subject and which are inherently critical to the expedited form of arbitration conducted within this office, reliant as it is on the results of disciplinary investigations as primary evidence. In the administration of this provision, it must be borne in mind that

fairness in the conduct of investigations must not only be done, it must be seen to be done. How can the grievor be assured that there is not prejudicial or exculpatory information in the hands of the Company, gained through the investigation of the three other employees involved, unless he or his union representative is given notice of those investigations and full access to the final record which emerges from them? In the case at hand, at the time of the investigation, the grievor's job was at risk. There can be no responsible basis on which the Company could have done anything but to provide to him and his union representative all investigation material relating to the incident in which he was involved.

31. Le même raisonnement s'applique ici. Même si le représentant syndical a bien reçu un avis de convocation à la déclaration de M. Dumont, sa non-divulgarion soulève des préoccupations importantes quant à l'équité et à la perception de l'équité de l'enquête.

32. Comme l'explique l'arbitre Picher, l'obligation de divulguer la preuve qui pourrait avoir un impact sur la responsabilité du plaignant est d'une importance fondamentale pour le fonctionnement de la procédure d'arbitrage accélérée du BAMFC. Il est aussi important de noter que le libellé de l'article 25.4 n'exige pas que le syndicat démontre que la déclaration a eu une incidence sur la responsabilité du plaignant, mais seulement qu'elle aurait pu en avoir une.

33. En l'espèce, il importe de souligner que M. Dumont a joué un rôle central dans l'incident qui a mené au congédiement du plaignant. Il est difficile de prétendre que sa déclaration n'aurait pas pu être pertinente pour le plaignant. Le fait que le plaignant ait admis certains faits ne change pas pour autant que M. Dumont disposait de renseignements pertinents qui auraient pu éclairer la décision de l'employeur. M. Dumont disposait entre autres d'information sur l'emplacement et la distance à laquelle se trouvait le plaignant ainsi que le niveau de supervision qu'il aurait exercé, le cas échéant, des éléments potentiellement pertinents pour évaluer la gravité de la faute du plaignant. D'ailleurs, il est significatif que l'employeur ait inclus la déclaration de M. Dumont dans son bref et l'ait citée parmi les informations dont il a tenu compte en décidant de mettre fin à l'emploi du plaignant.

34. L'employeur reproche au syndicat d'avoir attendu la onzième heure pour invoquer son droit à la divulgation de la déclaration de M. Dumont. Le résumé de la position patronale dans l'exposé conjoint précise que M. Dumont avait fait une déclaration. L'exposé a été signé par les

parties le 7 mai 2021, mais entre le 7 mai et la première journée d'audience, le syndicat n'a pas fait de démarches pour en obtenir copie.

35. Quoique le syndicat aurait pu en faire davantage pour obtenir le document, je n'accepte pas qu'il ait joué un jeu d'attente ou que, dans les circonstances, cela ait une incidence sur l'obligation de divulgation de l'employeur. À partir de l'exposé conjoint, l'employeur aurait dû comprendre que le syndicat n'avait pas copie de la déclaration et aurait pu rectifier la situation. Le syndicat avait aussi signalé l'absence de la déclaration dans sa lettre à l'employeur à la troisième étape de la procédure de grief.

36. Quoiqu'il en soit, l'obligation de divulgation selon l'article 25.4 appartient à l'employeur et la divulgation doit se faire dans le cadre de l'enquête. Le syndicat n'a pas joué un jeu d'attente, mais a plutôt pris des mesures raisonnables pour signaler l'omission à l'employeur. Dans toutes ces circonstances, je suis d'avis que l'article 25.4 obligeait l'employeur à divulguer la déclaration de M. Dumont au syndicat lors de l'enquête et, à tout le moins, à la première occasion après que le syndicat ait soulevé ce défaut. Cette déclaration est pertinente au litige et aurait pu avoir une incidence sur la portée de la responsabilité du plaignant.

Admission – Le syndicat n'est pas forclos d'invoquer l'équité procédurale

37. Le syndicat admet que le plaignant avait une part de responsabilité dans l'incident du 25 janvier. Même s'il conteste le congédiement, le syndicat accepte qu'une mesure disciplinaire soit justifiée dans les circonstances. L'employeur soutient qu'en raison de cet aveu, le syndicat est forclos et ne peut faire valoir que la mesure imposée est nulle *ab initio*.

38. La question qui se pose, en d'autres mots, est à savoir si un plaignant qui reconnaît sa responsabilité et admet qu'une mesure disciplinaire puisse être justifiée peut en être exonéré pour des raisons d'équité procédurale.

39. Il est important d'examiner cette question dans le contexte des principes des relations de travail, qui encouragent les employés à reconnaître leur inconduite, le cas échéant. Une admission d'inconduite est souvent un facteur atténuant, très pertinent lorsqu'on examine si, par exemple, un employé peut être réintégré dans son poste ou si la relation d'emploi est irréparable.

40. Il y a une distinction à faire entre reconnaître une part de responsabilité et renoncer au droit de contester l'équité de l'enquête. À mon avis, il ne va pas de soi qu'un employé qui reconnaît son inconduite est automatiquement privé des protections procédurales prévues à l'article 25.4. Par exemple, dans l'affaire CROA 4558, le plaignant a admis avoir formulé des commentaires désobligeants. Malgré cette admission, l'arbitre a jugé que la mesure disciplinaire imposée au plaignant était nulle *ab initio* parce que l'employeur n'avait pas mené une enquête équitable. Les conclusions de l'arbitre ont été confirmées par la Cour d'appel de la Saskatchewan, quoique la Cour n'a pas examiné si les aveux du plaignant l'empêchaient d'invoquer ses droits procéduraux. Cette question ne semble pas avoir été portée en appel : voir 2021 SKCA 62 (CanLii).

41. De même, en l'espèce, le fait que le syndicat et le plaignant aient reconnu qu'une mesure disciplinaire était justifiée ne les empêche pas de présenter des arguments relatifs à l'équité de l'enquête et la nullité de la mesure imposée. La question de savoir si une mesure disciplinaire est justifiée est une question de droit, qui ne peut faire l'objet d'un aveu contraignant pour les parties. Dans ce cas, j'estime que le syndicat n'est pas forclos de demander que la discipline soit déclarée nulle *ab initio* au motif qu'il a reconnu une part de responsabilité du plaignant dans l'incident du 25 septembre, passible d'une mesure disciplinaire, n'eût été du manquement de l'employeur aux règles d'équité procédurale. Cependant, il n'y a pas eu de renonciation au droit de l'employé à l'équité procédurale en l'espèce. Même si le syndicat a reconnu qu'une mesure disciplinaire était justifiée, il a toujours soutenu qu'il y avait violation au droit du plaignant à une enquête juste et équitable.

III. Conclusion

42. L'employeur a soulevé de sérieuses questions concernant la conduite du plaignant. Nonobstant cela, pour les raisons fournies, je dois conclure que la mesure disciplinaire octroyant 45 mauvais points est nulle *ab initio* parce que l'employeur a omis de divulguer la déclaration de M. Dumont au syndicat. Il s'agissait d'une preuve pertinente, que l'employeur reconnaît avoir consultée dans son analyse visant à imposer la discipline au plaignant. La déclaration aurait pu avoir une incidence sur la portée de la responsabilité du plaignant et l'article 25.4 exigeait qu'elle lui soit divulguée.

43. J'ai aussi considéré si une sanction réduite serait appropriée dans les circonstances. En examinant cette question, j'ai considéré le fait que le syndicat avait connaissance de la convocation de M. Dumont à l'enquête et que le manquement de l'employeur se limitait à la non-divulgence de sa déclaration. J'estime néanmoins que l'omission de divulguer cette déclaration est grave et a miné l'équité de l'enquête. À mon avis, il n'y a aucune raison de déroger au courant dominant dans la jurisprudence de ce Tribunal, selon laquelle une enquête inéquitable mène à la nullité *ab initio* des mesures disciplinaires.

44. Le grief est accueilli. Le plaignant doit être réintégré dans son poste avec pleine compensation pour tous les salaires et avantages sociaux, sans perte d'ancienneté. Je demeure saisie de toute question portant sur l'interprétation ou l'exécution de cette sentence arbitrale.



Le 18 octobre 2021

Michelle Flaherty
Arbitre