

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 11 septembre 2017

DEVANT L'ARBITRE : M^e Sophie Mireault

UNIFOR, SECTION LOCALE 100

Ci-après « le syndicat »

Et

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Ci-après « l'employeur »

Griefs : CN160915Garneau

CN181215Garneau

CN170915Garneau (Monsieur Philippe St-Amand)

Arbitrage en vertu de la Partie I du *Code canadien du travail*

Dossier : YM2718-3981

SENTENCE ARBITRALE

Le texte original a été corrigé le 15 septembre 2017 et la description des correctifs est annexée à la présente version.

PRÉAMBULE

La procédure utilisée dans le présent arbitrage est semblable à celle utilisée pour les arbitrages dans l'industrie ferroviaire « *the expedited Railway arbitration process (CROA)*¹ ». Bien qu'Unifor, section locale 100, ne soit pas membre du Canadian Railway Office Arbitration (CROA), un processus similaire a traditionnellement été utilisé dans ce type d'arbitrage.

Dans ces cas, les parties lisent leurs mémoires et font une réplique suite à la lecture des mémoires. À l'audience, des témoins peuvent être convoqués, mais cela se fait exceptionnellement. En règle générale, la décision d'entendre la preuve sous serment est réservée jusqu'à ce que les deux parties aient présenté leurs mémoires. À ce moment-là, les faits contestés sont plus clairement identifiés et le témoignage des témoins peut être limité à ses faits.

The croa system forces the parties to make that discovery on their own, before the hearing, and not at its conclusion. The resulting difference in time and cost expended is significant².

LE LITIGE

Grief CN160915Garneau – Imposition de 25 points de démerite au dossier disciplinaire de Philippe St-Amand, mécanicien – Matériel remorqué, pour avoir dormi au cours de son quart de travail, le 15 septembre 2015.

Grief CN181215Garneau – Imposition de 20 points au dossier disciplinaire de Philippe St-Amand pour ne pas avoir fait le nécessaire, en temps opportun, afin de respecter les recommandations du Bureau d'évaluation médicale (BEM).

¹ Remarks by Abe Rosner, AD-HOC ARBITRATIONS ON CANADIAN RAILWAYS, Presented to the 50th Annual Meeting of the National Academy of Arbitrators, May 23, 1997, Chicago; Michel G. Picher, **The Canadian Railway Office Of Arbitration : Keeping Grievance Hearings on the Rails, LABOUR ARBITRATION YEARBOOK 1991 volume 1**, Edited by William Kaplan, Jeffrey Sack, Morley Gunderson, Toronto, Butterworths-Lancaster House, 1991.

² **The Canadian Railway Office Of Arbitration: Keeping Grievance Hearings on the Rails**, précitée note 1.

L'addition de ces 20 points au dossier disciplinaire du plaignant a entraîné son congédiement par une accumulation de 60 points de démerite. En effet, le 12 juin 2015, 20 points avaient été imputés au plaignant pour « *Présumé avoir utilisé une procédure de travail inadéquate sur la voie s231 le 12 juin 2015³* ». Ce dernier évènement n'est pas en litige.

Grief CN170915 Garneau – Congédiement de Philippe St-Amand pour avoir faussement déclaré un présumé accident du travail survenu le 17 septembre 2015 et pour avoir fait une fausse déclaration en relation avec la réclamation 500996863.

L'ATTRIBUTION DES POINTS

En matière de mesures disciplinaires, l'employeur utilise le « *système Brown* ». Ce système implique l'imposition de mesures disciplinaires progressives et cumulatives par l'attribution de points « *de manière à ce que le membre du personnel visé puisse comprendre la portée de la gravité d'un incident unique ou encore d'une suite successive d'incidents de nature semblable ou différente* ». L'accumulation de 60 points ou plus entraîne le congédiement. Pour chaque période de douze mois consécutifs au cours de laquelle un membre du personnel n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire, 20 points sont retranchés de son dossier. L'employeur peut aussi utiliser d'autres formes de mesures correctives comme la rétrogradation, la suspension et le congédiement⁴.

³ Discipline History de Philippe St-Amand.

⁴ Exposé de la Compagnie.

L'EXPOSÉ EX PARTE DES FAITS

Les parties ne se sont pas entendues sur un exposé conjoint des faits.

Étaient présents à l'audience :

POUR LE SYNDICAT :

B. Stevens – *National Rail Director Unifor* (audience du 16 décembre 2016)

M. Germain – *Directrice locale Unifor* (audience du 25 mai 2017)

K. Hiatt – *President Local 100*

J. Ouimet – *Vice-Président Local 100*

P. St-Amand – *Employé (Plaignant)*

S. Moreau – *Rep Lodge 72 Local 100*

POUR LA COMPAGNIE :

D. Laurendeau - *Directeur des ressources humaines*

D. Fisher – *Directeur principal des relations de travail*

P. Rathé – *Agent de district en mécanique*

S. De Roy – *Agent réclamations indemnisations accident de travail*

LES FAITS

[1] Le 9 septembre 2009, M. Philippe St-Amand (le plaignant) est embauché chez l'employeur à titre de mécanicien de matériel remorqué. Le 27 novembre 2014, il subit un accident du travail en posant le pied sur un caillou à sa sortie de l'atelier. La CSST retient un diagnostic d'entorse à la cheville gauche. Le plaignant est en arrêt de travail jusqu'au 8 décembre 2014, date à laquelle il revient au travail à des tâches modifiées. Le 24 décembre 2014, il retourne en congé de maladie en raison des suites de son accident du 27 novembre et le 30 janvier 2015, il revient au travail à des tâches modifiées, soit la réparation de wagons sur un plancher stable à l'intérieur d'un atelier.

[2] Le 21 avril 2015, le D^r Alain Quiniou, orthopédiste, rend un diagnostic de consolidation de l'entorse de la cheville gauche sans nécessité de traitement, sans déficit anatomo-physiologique (DAP) ni limitation fonctionnelle, tandis que le 12 mai 2015, le D^r Philippe Lebrun conclut à une non consolidation avec instabilité à la marche et nécessité de physiothérapie.

[3] Le 14 juillet 2015, le D^r Jean-Pierre Dalcourt du Bureau d'évaluation médicale (BEM) examine le plaignant à la demande de l'employeur en raison de la divergence d'opinion entre les D^{rs} Alain Quiniou et Philippe Lebrun portant sur la date de consolidation, la nature et la nécessité de traitements à la suite de l'accident du travail du 27 novembre 2014.

[4] Dans son avis daté du 15 juillet 2015, le D^r Dalcourt du BEM fixe la date de consolidation au 14 juillet 2015 et conclut qu'il y a « *atteinte permanente à l'intégrité physique (entorse cheville gauche avec séquelles fonctionnelles (ankylose) 2%) et des limitations fonctionnelles* ». Il prescrit donc que le plaignant « *devra éviter d'accomplir de façon répétitive un travail sur un terrain instable ou*

dans une position instable (échafaudage) et devra porter une botte haute stabilisante ».

[5] Le 24 juillet 2015, la CSST rend une décision confirmant les conclusions du BEM.

[6] Le 25 août 2015, M. Samuel De Roy, agent d'indemnisations des accidents du travail chez l'employeur informe le plaignant par courriel qu'une rencontre est prévue avec des représentants de la CSST notamment pour évaluer sa capacité résiduelle de travail. Par le fait même, Samuel De Roy l'informe que l'employeur conteste la décision de la CSST portant sur les conclusions du 15 juillet 2015 du BEM.

[7] Le 15 septembre 2015, alors qu'il est assigné temporairement au quart de nuit de 23h00 à 7h00 au triage Garneau de la Compagnie où il travaille, le plaignant, qui devait être occupé à réparer des wagons de trains, aurait été surpris par son superviseur, Richard Tremblay, à dormir sur une chaise à côté d'un ordinateur utilisé par les machinistes.

[8] Le 17 septembre 2015, le plaignant déclare un autre accident du travail impliquant à nouveau sa cheville gauche. Dans sa réclamation, il écrit: *« vers 01:00, le 17 septembre 2015, je m'affairais à déplacer les roues avec le loader et j'ai du marcher pour déplacer la track mobile qui était en travers de mon chemin. Je suis alors descend par l'échelle du loader. J'ai fait quelques pas et je me suis retourné la cheville gauche dans un « trou ». Le temps était brumeux, le terrain accidenté mal éclairé »* (Sic).

[9] Le jour même, il rencontre le D^r Bélier qui émet une attestation médicale faisant état d'un diagnostic de récurrence d'entorse à la cheville gauche et prescrit un arrêt de travail de deux semaines.

[10] Peu de temps après, l'employeur engage la firme Rapide Investigation et lui donne le mandat «*d'effectuer une surveillance sur Philippe St-Amand afin de déterminer ses activités journalières, physiques et aussi surveiller ses limitations* »⁵. Rapide Investigation effectue une surveillance vidéo du plaignant les 19, 20, 21 et 28 septembre 2015.

[11] Selon l'employeur, les entreprises de chemin de fer sont soumises à des obligations légales en matière de santé sécurité. Les accidents du travail et davantage ceux qui entraînent une incapacité de travail doivent passer par un processus de reconstitution paritaire.

[12] Ainsi, le 21 septembre 2015, le plaignant participe à une reconstitution paritaire de l'accident allégué. Sont alors présents Samuel De Roy, Yannick Pichette, collègue du plaignant, Robert Champagne, directeur du service mécanique, Richard Tremblay, superviseur et Christian Laforest, agent en gestion des risques. Lors de cette reconstitution, les représentants de l'employeur découvrent que le plaignant ne porte pas la botte haute stabilisante prescrite dans l'avis du 15 juillet 2015 du BEM à la suite de l'examen du D^r Dalcourt. L'employeur décide d'ouvrir une enquête officielle relativement au non respect par le plaignant des recommandations du BEM.

[13] Le 29 septembre 2015, la firme d'investigation dépose son rapport de surveillance.

[14] Le 8 octobre 2015, la CSST rend une décision par laquelle elle accepte la réclamation du plaignant pour l'accident du travail survenu le 17 septembre 2015. Le diagnostic est une entorse à la cheville gauche.

⁵ Rapport d'investigation de Rapide Investigation, p. 3.

[15] Le 14 octobre 2015, le D^r Mario Giroux procède à une expertise médicale demandée par l'employeur. Il retient un diagnostic d'entorse à la cheville gauche en lien avec l'événement du 17 septembre 2015. Il est d'avis qu'il n'y a pas de signes résiduels de cette entorse et que la problématique actuelle est une instabilité chronique à la cheville gauche due à une insuffisance ligamentaire du complexe externe. Il recommande comme date de consolidation, le 14 octobre 2015, sans atteinte permanente ni limitations fonctionnelles.

[16] À la suite de cet évènement, le plaignant s'absente du travail du 17 septembre au 17 décembre 2015. À son retour, il est avisé de ne pas se présenter au travail dans l'attente de l'enquête de l'employeur.

[17] Le 4 décembre 2015, dans un rapport complémentaire, le D^r Giroux écrit avoir visionné des vidéos de filature du plaignant sur lesquelles, déclare-t-il, on peut le voir porter des espadrilles ordinaires et marcher avec une démarche normale, sans boiterie, avec un mouvement fluide au niveau de la cheville et aucun signe de souffrance.

[18] Le 11 décembre 2015, Dominic Barbeau, directeur adjoint - mécanique, envoie un avis de convocation au plaignant l'informant qu'il est convié à une enquête dans le cadre de laquelle il devra produire trois déclarations officielles:

1. Relativement à présumément avoir dormi pendant votre quart normal de travail le 16 septembre 2015. (...)
2. Relativement aux circonstances entourant un présumé accident de travail au cours de votre quart de travail du 17 septembre 2015 et une présumé fausse déclaration en lien avec la réclamation #500996863. (...)
3. Pour ne pas avoir présumément respecté les recommandations émises par le Bureau d'Évaluation Médicale (BEM), et ce, suite à votre évaluation du 14 juillet 2015. (...)

[19] Le 18 décembre 2015, lors de l'enquête de l'employeur, le plaignant est interrogé par Dominic Barbeau relativement aux trois comportements qui lui sont reprochés. Alain Campagna, représentant du Syndicat, accompagne le plaignant.

[20] Le 8 janvier 2016, le plaignant est congédié pour avoir accumulé 60 points de démerite ainsi que pour avoir faussement déclaré un présumé accident du travail survenu le 17 septembre 2015 et pour avoir fait de fausses déclarations en relation avec la réclamation n° 500996863.

[21] Le 12 janvier 2016, la CSST rend une décision à la suite d'une demande de révision par laquelle elle confirme la décision du 8 octobre 2015, déclare que le travailleur a subi une lésion professionnelle le 17 septembre 2015, soit une entorse à la cheville gauche et déclare que le réclamant a droit aux prestations prévues par la loi.

[22] Le 28 janvier 2016, le syndicat fait appel au stade 2 de la décision de la Compagnie de congédier Philippe St-Amand. Les trois griefs en litige sont décrits précédemment.

[23] L'article 27.7 de la convention collective 12 conclue entre l'employeur et le syndicat énonce :

Stade I

Dans les 35 jours qui suivent la date de l'incident ayant donné lieu au grief, les représentants syndicaux locaux autorisés peuvent en appeler par écrit à l'autorité compétence désignée (...) en précisant la date et tous les détails pertinents du grief.

La décision est rendue par écrit dans les 28 jours civils qui suivent la réception du grief et copie en est transmise au membre du personnel ainsi qu'à la représentante ou au représentant syndical local autorisé.

Stade II

Si la question reste non résolue, dans les 28 jours civils qui suivent la réception de la décision rendue au stade I, le vice-président régional ou la vice-présidente régionale peut interjeter appel par écrit auprès des autorités compétentes ... (...)

Si l'appel porte sur l'interprétation ou sur la présumée violation de la présente convention, il doit citer l'article ou les articles, le ou les paragraphes ou l'annexe invoqués. Il doit, en outre, être accompagné d'une copie de la décision de la Compagnie rendue au stade I de la procédure de règlement des griefs.

La décision est rendue par écrit dans les 28 jours civils qui suivent la réception du grief.

(...)

[24] Vers ou le 24 août 2016, les griefs sont soumis à l'arbitrage en vertu de l'article 28.1 de la convention collective :

Un grief relatif à l'interprétation ou à la violation présumée de la présente convention, ou un appel interjeté par un membre du personnel se croyant injustement victime de mesures disciplinaires ou de renvoi, et qui ne se sont pas réglés par la procédure ordinaire de griefs, peuvent être soumis à l'arbitrage soit par le service des Relations de travail du siège social de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada ou par la section locale 100 d'Unifor, reconnus comme parties contractantes, en vue d'obtenir un règlement définitif et exécutoire, sans interruption de travail.

[25] Le 20 septembre 2016, le directeur général du Service fédéral de médiation et de conciliation désigne l'arbitre soussignée pour décider du sort des griefs cités précédemment.

L'OBJECTION PRÉLIMINAIRE

[26] Lors de la première journée d'audience, le 16 décembre 2016, la Compagnie a soulevé une objection préliminaire relativement à l'exposé des faits du Syndicat qui conteste devant l'arbitre l'admissibilité en preuve des vidéos de surveillance du plaignant sous prétexte qu'il s'agit d'une intrusion déraisonnable dans sa vie privée.

[27] Les vidéos de surveillance montrent le plaignant participant à des activités quotidiennes notamment occupé à pousser une poucette pour enfants au Festival western de Saint-Tite, poussant des chariots de commissions et transportant des objets assez lourds à l'extérieur de commerces et devant son domicile.

I) LA POSITION DE L'EMPLOYEUR

[28] L'employeur est d'avis que le syndicat ne devrait pas pouvoir soulever la question de l'admissibilité en preuve des vidéos de surveillance à l'étape de l'arbitrage, puisque cet argument n'a pas été présenté en temps opportun durant la procédure de grief prévue à la Convention collective 12.

[29] Selon l'employeur, pour que la contestation de l'admissibilité en preuve des vidéos de surveillance puisse être soumise en arbitrage, elle doit d'abord avoir été soulevée durant la procédure de grief. À l'appui de sa prétention, la Compagnie réfère à la décision SHP599⁶ de l'arbitre Michel G. Picher qui écrit:

It is well established that the grievance and arbitration provisions of a collective agreement are designed to avoid surprise to either party. Just as it is not open to an employer to change the grounds of discipline at the threshold of arbitration, nor is it available to a union to raise an essentially different provision of a collective agreement never previously raised during the grievance procedure as a separate head of violation, only on the eve of arbitration.

[30] Selon l'exposé sur l'objection préliminaire de l'employeur : « *The Union's Ex Parte Statement of Issue expands the grievance by including an argument not previously made during the investigation or grievance procedure: specifically, the contention that CN's engagement of a third party to conduct surreptitious surveillance and video taping of the grievor, was an unreasonable incursion into his private life and did not meet the reasonable grounds test as laid out in arbitral jurisprudence and should not be relied upon.* »

⁶ SHP599 - CN Railway Company & National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (Caw-Canada) Local 100 (arbitre Michel G. Picher), 19 juillet 2005.

II) LA POSITION DU SYNDICAT

[31] De son côté, le syndicat écrit dans son exposé : « *The Union contends that CN's engagement of a third party to conduct surreptitious surveillance and video taping of the grievor, was an unreasonable incursion into his private life, and did not meet with the reasonable grounds test as laid out in arbitral jurisprudence and should not be relied upon.* »

[32] Il soutient qu'il doit pouvoir soulever la question de l'admissibilité des vidéos de surveillance lors de l'audience. Le syndicat fait valoir que les arbitres ne doivent pas adopter une approche trop technique quant à la procédure et l'interprétation des documents de griefs, puisqu'ils sont souvent rédigés par des individus qui n'ont pas nécessairement de formation juridique à proprement parler.

[33] À ce sujet, le syndicat soumet la décision SHP706 dans laquelle l'arbitre Michel G. Picher écrit :

This is not a case where the Union's Ex Parte Statement of Issue effectively raises entirely new provisions of the collective agreement or different sets of rights or obligations. Effectively, from the outset the Union has taken the position that there should be either a reduced form or discipline or no discipline whatsoever on the facts of the instant case. That, in my view, has not changed as between the drafting of the original grievance and the deposit of the Union's Ex Parte Statement of Issue. Nor, in my view would it serve the labour relations process well to develop arbitral jurisprudence which would compel the drafters of grievances to expressly address each and every possible legal contingency which might arise in the presentation of a grievance. The system of collective bargaining and grievance arbitration in Canada has evolved well beyond that kind of pleading technicality.⁷

[34] Le syndicat est donc d'avis que sa contestation de l'admissibilité en preuve des vidéos de surveillance doit être entendue par l'arbitre et il enjoint par le fait même l'arbitre à exclure de la preuve ces vidéos de surveillance qu'il estime être une atteinte déraisonnable et non justifiée au droit à la vie privée du plaignant.

⁷ SHP706 - *CN Railway Company & National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (Caw-Canada) Local 101* (arbitre Michel G. Picher), 2 mai 2013.

III) DÉCISION

[35] L'article 27.7 Stade II de la convention collective 12 énonce :

« (...) Si l'appel porte sur l'interprétation ou sur la présumée violation de la présente convention, il doit citer l'article ou les articles, le ou les paragraphes ou l'annexe invoqués. Il doit en outre, être accompagné d'une copie de la décision de la Compagnie rendue au stade I de la procédure de règlement des griefs. (...) »

[36] L'employeur, au paragraphe 10 de son exposé sur l'objection préliminaire, cite la décision CROA 3265⁸ dont le litige portait sur la manière de calculer l'ancienneté d'un syndiqué.

[37] Dans cette décision, l'arbitre Michel G. Picher accueille l'objection préliminaire de la compagnie qui s'opposait à ce que le syndicat soulève l'article 11.5 de la Convention⁹ lors de l'arbitrage étant donné que cet article n'avait pas été invoqué à l'étape II de la procédure de grief. L'arbitre Picher y explique que « (...) *the Union seeks to advance the operation of an article [of the Convention] as a freestanding and separate substantive basis for the success of the grievance.* »

[38] Dans cette affaire, durant la procédure de grief, le syndicat avait invoqué l'article 11.9(a)(i) de la Convention¹⁰ qui, selon l'arbitre, mettait en cause un droit

⁸ CROA3265 - *CN Railway Company & National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (Caw-Canada)* (arbitre Michel G. Picher), 14 juin 2002.

⁹ **11.5** : *No change shall be made in the seniority date accredited an employee which has appeared on four consecutive seniority lists unless the seniority date appearing on such lists was protected in writing with the 60-calendar day period allowed for correctional purposes. Names which have not appeared on four consecutive lists shall not be restored to such seniority lists except in accordance with paragraph 11.13 or by agreement with the designated National Representative of the Union.*

¹⁰ **11.9(a)(i)** : *The name of employees holding seniority under this Agreement who were (i) filing permanent official or excepted positions with the Company, or its subsidiaries, prior to June 14, 1995, will be continue on the seniority list and shall continue to accumulate seniority until June 30, 1996. Following this period, such employees shall no longer accumulate seniority but shall retain the seniority rights already accumulated up to June 30, 1996.*

substantif distinct de celui prévu à l'article 11.5. Puisque le syndicat n'avait pas invoqué l'article 11.5 lors de la procédure de grief, l'arbitre Picher a accueilli l'objection préliminaire de l'Employeur et a refusé d'entendre les arguments du Syndicat relatifs à l'article 11.5 en invoquant les exigences procédurales de la Convention collective:

In the instant case, where paragraph 5 of article 11 is first raised at the filing of the Union's statement of issue, there is an obvious departure from the requirements of 24.5, to the extent that the article raised constitutes a separate and independent allegation which, standing alone, would arguably cause the grievance to succeed.¹¹

[39] En l'espèce, la procédure décrite à l'article 27.7 et invoquée par l'employeur au soutien de son objection préliminaire, tout comme celle décrite dans l'affaire CROA 3265, requiert que soit cité l'article précis, le paragraphe ou l'annexe lors du Stade II de la procédure de grief pour que la violation alléguée de la Convention collective puisse faire l'objet d'un appel subséquent devant un tribunal d'arbitrage.

[40] Dans le cas présent, le syndicat n'invoque pas la violation d'un article de la Convention qu'il aurait omis de citer au Stade II de la procédure de règlement des griefs. Il s'oppose plutôt à la mise en preuve par l'employeur d'une vidéo de surveillance qui aurait été obtenue en violation du droit constitutionnel à la vie privée du plaignant. La question de l'admissibilité d'une telle vidéo de surveillance doit être tranchée à la lumière d'une analyse de la violation alléguée au droit fondamental à la vie privée protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Il faut donc distinguer le cas de l'espèce de la situation dans la décision CROA 3265 où le syndicat soulevait lors de l'arbitrage un droit substantif prévu à un article de la Convention qu'il n'avait pas soulevé en temps opportun lors de la procédure de règlement de griefs.

¹¹ CROA3265 - *CN Railway Company & National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (Caw-Canada)* (arbitre Michel G. Picher), 14 juin 2002.

[41] Les deux autres décisions soumises par l'employeur au soutien de son objection préliminaire, SHP 599¹² et CROA 3511¹³, concernent également des cas où le syndicat avait introduit dans son exposé des faits, un article précis de la convention collective qui n'avait pas été invoqué durant une étape antérieure du processus de règlement de griefs. Il faut donc distinguer ces décisions du cas présent, puisqu'en l'espèce, le syndicat n'allègue pas la violation d'un article précis de la Convention collective, mais bien une intrusion déraisonnable et non justifiée dans la vie privée du plaignant.

[42] La décision SHP604¹⁴ soumise par le syndicat est davantage pertinente à l'analyse de l'objection préliminaire dans la présente affaire. Dans cette décision, l'arbitre rejette l'objection préliminaire de l'employeur qui s'oppose à la contestation par le syndicat de l'admissibilité d'une vidéo de surveillance d'un travailleur soupçonné de ne pas respecter les restrictions médicales de son médecin, même si le syndicat n'avait pas soulevé cette question avant l'étape de l'arbitrage. L'arbitre Picher écrit :

With respect to the second leg of the Company's preliminary objection, the Arbitrator has some difficulty. There is no violence done to the grievance procedure for the Union to argue, at the arbitration stage, that it was inappropriate for the Company to engage in the surreptitious video-taping of the grievor in his private life. To assert that position is not to raise an alleged violation of the collective agreement. Rather, it is to invoke the accepted jurisprudence which holds that it is incumbent upon the Company to establish two things if it wishes to tender a video-tape into evidence: **firstly**, it must show that it had reasonable grounds to resort to the surreptitious

¹² SHP599 - *CN Railway Company & National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (Caw-Canada) Local 100* (arbitre Michel G. Picher), 19 juillet 2005.

¹³ CROA3511 - *Canadian National Railway Company and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (Caw-Canada)* (arbitre Michel G. Picher), 19 septembre 2005.

¹⁴ SHP604 - *Canadian National Railway Company and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (Caw-Canada)* (arbitre Michel G. Picher), 30 novembre 2005.

surveillance of an individual in his or her private life and **secondly** that the surveillance itself was conducted in a reasonable manner.¹⁵

(Notre soulignement)

L'admissibilité en preuve des vidéos de surveillance

[43] Dans la décision *Bridgestone-Firestone*¹⁶, la Cour d'appel du Québec écrit au sujet de la filature d'un employé par son employeur à l'extérieur de l'établissement du travail :

En substance, bien qu'elle comporte une atteinte apparente au droit à la vie privée, la surveillance à l'extérieur de l'établissement peut être admise si elle est justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables, comme l'exige l'article 9.1 de la *Charte québécoise*. Ainsi, il faut d'abord que l'on retrouve un lien entre la mesure prise par l'employeur et les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement en cause (A. Lajoie, loc. cite, supra, p. 191). Il ne saurait s'agir d'une décision purement arbitraire et appliquée au hasard. L'employeur doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance. Il ne saurait les créer *a posteriori*, après avoir effectué la surveillance en litige.

[44] Dans cette affaire, la Cour d'appel souligne que l'employeur doit, d'une part, avoir des motifs rationnels de faire surveiller un employé à l'extérieur du lieu de travail et, d'autre part, s'assurer que la surveillance soit conduite de manière raisonnable.

[45] En l'espèce, le plaignant avait déjà un historique connu d'instabilité chronique au niveau de la cheville gauche. En effet, en novembre 2014, il avait produit une réclamation à la CSST pour une entorse à la cheville gauche subie à

¹⁵ SHP604 - *CN Railway Company & National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada* (arbitre Michel G. Picher) 30 novembre 2005.

¹⁶ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone-Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau* [1999] R.J.Q. 2229 (C.A.).

la suite d'un accident similaire à celui du 17 septembre 2015 survenu dans des circonstances semblables.

[46] À la suite de cet accident, il a été en arrêt de travail jusqu'au 8 décembre 2014, date à laquelle il est revenu au travail à des tâches modifiées. Sauf que le 24 décembre, il est retourné de nouveau en congé de maladie en raison des suites de cet accident du 27 novembre 2014. Le 30 janvier 2015, il est revenu au travail toujours à des tâches modifiées.

[47] Cet accident du travail du 27 novembre 2014 a donné lieu à une longue absence et à des opinions divergentes entre les D^{rs} Alain Quiniou, le 21 avril 2015, et Philippe Lebrun, le 12 mai 2015, portant sur la date de consolidation, la nature et la nécessité de traitements à la suite de l'accident du travail du 27 novembre 2014 ainsi qu'à un examen, le 14 juillet 2015, par le D^r Jean-Pierre Dalcourt du BEM.

[48] Le plaignant a déclaré l'accident du travail du 17 septembre 2015 deux jours après avoir été surpris par son superviseur à, selon ce dernier, dormir sur les lieux du travail. L'employeur avait des raisons de douter de l'existence de ce nouvel accident du travail survenu dans des circonstances similaires à celui du 27 novembre 2014. En prétendant à un accident du travail et en bénéficiant d'un arrêt de travail tout en recevant des prestations, le plaignant évitait de faire l'objet de mesures disciplinaires pour s'être fait prendre à dormir au travail. Son dossier disciplinaire comportait déjà trois lettres de réprimande et 20 points de démerite.

[49] En l'espèce, la séquence des événements fait en sorte que l'employeur avait des motifs raisonnables de croire que le réclamant avait agi de façon malhonnête ou aurait menti quant à l'accident du travail dont il s'est dit victime. Il souffrait déjà d'une instabilité chronique au niveau de la cheville gauche. Son premier accident du travail du 27 novembre 2014 sur cette même cheville était survenu dans des circonstances similaires et avait donné lieu à une divergence

d'opinion des médecins notamment quant à la consolidation de sa lésion. De plus, cet accident du 17 septembre 2015 a été déclaré deux jours après qu'il ait été surpris, selon son superviseur, à dormir durant son quart de travail. On ne peut certes pas parler ici d'une décision purement arbitraire et appliquée au hasard.

[50] Enfin, la surveillance a été conduite par des moyens raisonnables, soit par des observations ponctuelles, limitées dans le temps et dans des lieux où le plaignant se trouvait « *observable* » par le public.¹⁷

[51] En conséquence, la filature du plaignant était justifiée et les vidéos de surveillance soumises par l'employeur sont admises en preuve.

LES GRIEFS

25 POINTS DE DÉMÉRITE POUR AVOIR DORMI DURANT LE QUART DE TRAVAIL

I) LA POSITION DE L'EMPLOYEUR

[52] L'employeur soumet que le fait de dormir contrevient à la règle 4.1.6 des règles de sécurité du livre des Instructions générales d'exploitation qui stipule que l'activité de "dormir" est interdite au travail. Il invoque également les *Règlements d'exploitation ferroviaire du Canada* qui énoncent que "*Sauf lorsque le permettent les politiques de la Compagnie, il est interdit durant le service de dormir ou de se mettre en position de dormir.*"

[53] Au paragraphe 26 de son Exposé, l'employeur fait valoir que lors de l'enquête du 18 décembre 2015, lorsque questionné quant à sa connaissance des règles de sécurité, le plaignant aurait admis savoir qu'il était interdit de dormir au

¹⁷ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone-Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau*, précitée note 16.

travail, mais il aurait justifié son état de somnolence par ses problèmes de santé associés à l'apnée du sommeil.

[54] Selon l'employeur, le plaignant, si tel était le cas, avait l'obligation de signaler ses problèmes de santé en vertu de l'article 126 c) et g) du *Code du travail*.

[55] Il soumet que le plaignant n'a jamais déposé de demande d'accommodement pour quelque déficience causée par son apnée du sommeil. En ce sens, toujours selon l'employeur, sa condition de santé ne saurait justifier son comportement inacceptable, soit celui de dormir durant son quart de travail.

[56] L'employeur soumet des décisions dans lesquelles des travailleurs qui avaient dormi durant leur quart de travail se sont vu attribuer de 20 à 30 points de démerite. Il demande le rejet de l'argument de la condition médicale d'apnée du sommeil comme facteur atténuant.

II) LA POSITION DU SYNDICAT

[57] Le syndicat est d'avis que la preuve présentée par l'employeur est insuffisante pour conclure, selon la prépondérance de preuve, que le plaignant a dormi durant son quart de travail. Au paragraphe 14 de son exposé, il affirme que « *given the quantity and quality of daylight in the video, that it could not possibly have been 5:50 a.m. as suggested by Supervisor Tremblay in his memo. According to the National Research Council of Canada, sunrise on the morning of September 15, 2015, occurred more than 40 minutes later, sometime around 6:28 a.m. (for Trois-Rivières).* »

[58] Le syndicat met en doute la crédibilité de Richard Tremblay en faisant valoir que ce dernier aurait pris la vidéo du plaignant « *évaché* » sur la chaise pour se moquer de lui avec ses collègues de travail et qu'en tant que superviseur, il aurait

dû le réveiller plutôt que de le laisser endormi sur la chaise, longtemps après la fin de son quart de travail.

[59] Subsidiairement, le syndicat soumet que si l'arbitre en vient à la conclusion que le réclamant a dormi durant son quart de travail, il faut considérer des facteurs atténuants, soit « *his recent reassignment from day shift to midnight shift (April 28, 2015) and his well-known sleep disorder issues* ».

[60] Le syndicat produit un certificat médical daté du 15 septembre 2015 et signé par le D^r Dominique Caron qui certifie que le plaignant est atteint d'apnée du sommeil et reçoit un traitement par CPAP depuis 2012. Le syndicat soutient que puisque la somnolence est un des symptômes de l'apnée du sommeil, la condition médicale du plaignant doit être prise en considération dans l'analyse de la gravité de son inconduite.

[61] Le syndicat est d'avis qu'en raison de ces facteurs atténuants, il serait approprié de substituer les 25 points de démerite par une réprimande écrite.

III) DÉCISION

Selon la balance des probabilités, est-ce qu'à la lumière de la preuve, il faut conclure que le plaignant a dormi durant son quart de travail?

[62] Dans une déclaration présentée lors de l'enquête officielle de l'employeur du 18 décembre 2015, Richard Tremblay écrit :

Moi Richard Tremblay Superviseur mécanique a Garneau est arriver le 15 septembre 2015 a 05h50 le matin pour ma journée de travail. J avais donner a M. Philippe St-Amant comme travail dans ca nuit de faire une cushion sur un wagon, a mon arriver après avoir débarrer mon bureau et commencer mon rapport je trouvais que c'était très silencieux dans le garage pour le travail qui avait a faire , je me suis donc déplacer pour aller voir M. Philippe St-amant pour constater sont evolution sur le travail demander et il ni était pas ses en regardant par la fenêtre que j'ai vue M.

Philippe St-Amant entrain de dormir dans la chaise a coter de l'ordinateur des Machiniste. (Sic)

[63] Lors de cette enquête du 18 décembre 2015, le plaignant est questionné par Dominic Barbeau au sujet de l'incident du 15 septembre. Sur la transcription, on peut lire¹⁸ :

(...)

16. Q. Le Superviseur Richard Tremblay affirme, dans sa déclaration présentée à l'évidence 3, vous avoir vu entrain de dormir, vers 5h50 le matin du 15 septembre 2015, sur une chaise à côté de l'ordinateur des machinistes. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi?

R. Premièrement ce, c'étais certainement pas a 5:50 du matin, puisque, lorsque le superviseur Richard Tremblay est arriver a son poste, j'étasi alors afferer à répare le wagon. Si j'étais somnolent ce matin la c'est a cause de mon état de santé.

(...)

17. Q. La video à l'Évidence 2 vous montre assis sur une chaise, les yeux fermés, en position de dormir. Pouvez-vous nous dire ce que vous faisiez au moment où la vidéo a été prise?

R. j'étais somnolent, comme je le suis d'ailleurs 24hrs sur 24.

18. Q. M. St-Amand, si je comprend bien vous dites avoir été somnolent et en position de dormir au travail due a votre apnée du someil c'est exacte?

R. Je n'étais en position de dormir j'étais en position assise.

19. Q. M. St-Amand, vous attribuez votre somnolence du matin du 15 septembre 2015 a votre apnée c'est exate?

R. oui

(...)

¹⁸ Extrait de la Déclaration du réclamant du 18 décembre 2015 pour avoir dormi durant le quart de travail.

26. Q. M. St-Amand, svp me décrire les symptôme que vous avez encore aujourd'hui, meme apres etre sous traitement depuis pres de 4 ans?

R. je resent une fatigue tout au long de la journée et lors de la fin de la journée la fatigue s'emplifie.

27. Q. M. St-Amand, par rapport à votre réponse à la question 17 ou vous dites etre somnolent 24hres sur 24, est-ce que vous considérez sécuritaire pour vous,vos collegues et le public de vous présenté au travail somnolent?

R. Par la somnolence j'aurai due répondre fatigue et oui tout a fait sécuritaire, lorsqu'une tache demande de la concentration je suis alerte et dispo, mais lorque je m'assois il se peut que je tombe en état de somnolence, mais jamais le sommeil profond. (Sic)

[64] Lors de la présente audience, le plaignant témoigne qu'il réparait des wagons lorsqu'il a vu son superviseur Richard Tremblay arriver dans son camion.

[65] Selon lui, il avait terminé son quart de travail lorsqu'il est entré dans le bureau pour compléter les « *formulaires de réparation* ». Il a terminé de les compléter vers 7h. Il s'est reculé et il est peut-être devenu somnolent. Il a vérifié l'heure sur l'ordinateur lorsqu'il s'est relevé et il était 7h15.

[66] Quant à son apnée du sommeil, il explique que le traitement par ventilation à pression positive continue (CPAP) qu'il suit fonctionne jusqu'à un certain point, qu'il l'avait fait le jour de l'incident et qu'il fait un suivi à tous les six mois. Sa condition fait en sorte qu'il ne peut pas dormir plus de 15 minutes. Il ajoute qu'environ trois jours plus tard, un collègue lui a dit que Richard Tremblay l'avait filmé et avait montré la video aux autres collègues.

[67] Par ailleurs, étant donné son impossibilité à se présenter à l'audience, les parties ont consenti de procéder par affidavit concernant le témoignage du superviseur du plaignant, Richard Tremblay. On peut lire à sa déclaration signée le 4 mai 2017 :

Le 15 septembre 2015, (...)

Je suis arrivé au bureau vers 05h50. À mon arrivée j'ai débarré la porte de mon bureau, j'ai ouvert les lumières et mon ordinateur comme à tous les matins. (...)

Quand j'ai commencé à entrer l'information nécessaire pour mon rapport d'opération dans l'ordinateur vers 06h10, j'ai constaté qu'il n'y avait pas bruit dans l'atelier malgré le travail qui devait être fait à ce moment. Je me suis alors dirigé par l'extérieur de l'atelier pour aller voir le travail. Par la suite, c'est en regardant par la fenêtre du bureau des machinistes que j'ai trouvé M. Philippe St-Amand, aux environs de 06h15, endormi dans la chaise dans le bureau. C'est à ce moment que je l'ai pris, avec mon téléphone cellulaire, une vidéo de M. St-Amand à travers la fenêtre du bureau. Il avait les yeux fermés, il ne bougeait pas du tout et il était allongé dans la chaise dans le bureau des machinistes.

Je me souviens que c'était à l'aube et que le ciel devenait de plus en plus clair au fur et à mesure que le soleil se levait même s'il n'était pas encore au-dessus de l'horizon. Il faisait assez clair pour voir à travers la fenêtre et pour identifier M. St-Amand.

(...)

Quand je me suis présenté dans l'atelier, j'ai constaté que le travail demandé à M. St-Amand n'était pas complété. Je me souviens que le wagon n'était pas redescendu, il était encore sur les vérins et la mâchoire d'attelage n'était pas réinstallée. Il a fallu que j'assigne un autre employé pour finir les travaux et que ça lui a pris environ deux (2) heures pour terminer le travail laissé en plan par M. St-Amand que j'avais trouvé endormi.

J'ai alors avisé mes supérieurs, MM. Pascal Rathé et Gilles Massicotte, de la situation.¹⁹

[68] Les versions du plaignant et de Richard Tremblay sont contradictoires.

[69] Toutefois certaines allégations dans la version du plaignant incitent à des doutes quant à sa crédibilité.

[70] Dans un premier temps, il admet n'avoir jamais avisé par écrit son employeur de sa condition médicale d'apnée du sommeil ni n'avoir déposé de

¹⁹ Extrait de l'affidavit signé par Richard Tremblay le 4 mai 2017 à Lévis.

certificat médical à ce sujet. Aucune demande d'accommodement en lien avec quelque déficience pouvant être causée par son apnée du sommeil n'a été demandée à l'employeur. Lors de l'enquête de ce dernier, il se contente de dire à propos de sa condition d'apnée du sommeil « *c'est un secret pour personne ici à Garneau, j'ai avisé verbalement Gilles Masicotte* ».

[71] Ensuite, il déclare, toujours le 18 décembre 2015, que lors de l'incident, il était somnolent comme il l'est d'ailleurs 24 heures sur 24, qu'il continue à avoir des symptômes même après ses traitements et qu'il ressent une fatigue tout au long de la journée qui s'amplifie à la fin de la journée.

[72] La prescription pour l'utilisation d'un CPAP est datée du 29 novembre 2011 et le plaignant affirme lui-même qu'il est sous traitement depuis près de quatre ans. La seule raison plausible pour le plaignant de parler de son apnée du sommeil lors de l'enquête, alors qu'il ne l'a jamais déclaré formellement à son employeur auparavant, est qu'il a été surpris par son superviseur à dormir durant son quart de travail.

[73] De plus, le fait de déclarer qu'il est somnolent 24h sur 24 n'est pas cohérent avec le poste de mécanicien de wagon qu'il occupe et pour lequel il doit être vigilant sur le plan de la sécurité. Lorsque questionné sur sa connaissance des règles de sécurité, le plaignant a admis qu'il était interdit de dormir au travail. Toutefois, il n'a pas jugé bon de déclarer sa condition en bonne et due forme à son employeur. Ces déclarations au sujet de ses symptômes minent sa crédibilité sur ce sujet et affectent de plus la confiance sur son habilité à effectuer son travail.

[74] Selon le document intitulé « *Apnée Santé: diagnostic et de traitement d'apnée du sommeil*²⁰ » déposé comme pièce au dossier, l'usage d'un traitement au CPAP procure entre autres:

²⁰ <http://www.apneesante.com>

- Réduction de la somnolence pendant le jour
- Amélioration du rendement au travail
- Réduction de la somnolence diurne

[75] Ce qui est différent de la version des symptômes relatés par le plaignant selon laquelle il ressent une fatigue tout au long de la journée qui s'amplifie à la fin de celle-ci.

[76] De son côté, la version de Richard Tremblay est précise et cohérente. Aucun élément dans la preuve ne permet de conclure qu'il aurait pris la vidéo du plaignant pour se moquer de lui auprès de ses collègues de travail.

[77] Par ailleurs, le syndicat soutient que la quantité et la qualité de la lumière du jour dans la vidéo fait en sorte qu'il ne pouvait pas avoir été 5h30 lorsque celle-ci a été prise puisque le soleil s'est levé à 6h28 le 15 septembre 2015 selon le *National Research Council of Canada*.

[78] Or, dans son affidavit du 4 mai 2017, Richard Tremblay déclare que le 15 septembre 2015, il est arrivé au bureau vers 5h50 et que ce n'est que vers 6h15 qu'il a trouvé le plaignant endormi sur une chaise. Il ajoute que c'était l'aube et que le ciel devenait de plus en plus clair. Cette affirmation ne contredit pas les informations du *National Research Council of Canada* selon lesquelles le soleil s'est levé à 6h28 cette journée-là.

[79] De plus, aucune expertise n'a été présentée pour remettre en question la qualité de la vidéo ou pour analyser le degré de luminosité ou l'heure à laquelle elle aurait été prise.

[77] Selon la prépondérance de preuve, il y a lieu de conclure que le plaignant a été trouvé endormi par Richard Tremblay à un endroit où il ne devait pas se trouver compte tenu des tâches qui lui avait été assignées durant son quart de

travail. Selon la déclaration de Richard Tremblay, il a dû demander à un autre employé de terminer le travail laissé en plan par le plaignant.

Dans l'affirmative, est-ce que les 25 points de démerite étaient une sanction appropriée?

[80] Dans la décision SHP568²¹, l'arbitre Picher écrit au sujet du fait de dormir au travail :

"It is trite to say that the obligation of an employee to report for duty fit to work, and to remain awake and available to perform productive service for his or her employer during the whole of the employee's scheduled tour of duty. The Arbitrator cannot avoid the conclusion that the grievor failed to honour that obligation when he was found sleeping on the job in his vehicle at the workplace on April 7, 2002. No good excuse or medical documentation was produced to explain the grievor's conduct, and the grievor was therefore liable to discipline"

[81] Le syndicat soutient que puisque la somnolence est un des symptômes de l'apnée du sommeil, la condition médicale du plaignant doit être prise en considération dans l'analyse de la gravité de son comportement.

[82] Dans la cause CROA 4334, l'arbitre Schmidt rappelle que « *if the grievor seeks to be exonerated of culpability for the inappropriate conduct, it is incumbent on him to provide medical evidence to support a causal link between the medical condition and the misconduct itself.* »²²

[83] Or, aucune corrélation n'a été établie entre l'apnée du sommeil du plaignant et le fait qu'il ait été trouvé endormi durant son quart de travail. Aucune explication médicale n'a été amenée en preuve pour supporter l'allégation.

²¹ SHP568 *Canadian Pacific Railway Compagny Mechanical Services and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-TCA) Local 100* (arbitre Michel G. Picher) 14 juillet 2003.

²² CROA&DR 4334, *Canadian National Railway and Unifor* (arbitre Christine Schmidt) 30 octobre 2014.

[84] De plus, le fait d'alléguer une condition médicale tardivement ne devrait pas être considéré comme facteur atténuant. Dans la décision du Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada N° 1341²³, l'arbitre écrit au sujet d'un employé ayant recouru de manière tardive au Programme d'aide aux employés:

I am of the view that in order for an employee to take proper advantage of the Company's EAP Programme, that employee must come forward and voluntarily submit to it prior to any incident that may give rise to a legitimate disciplinary response on the employer's part. The EAP Program is not designed to be used as a "Shield" for a breach of Rule 'G' after the fact. At that time the threat to the safety of the company's railway operations has occurred and such risks should not be seen to be condoned by a belated recourse to the Company's EAP grievance is denied.

For all the forgoing reasons the grievance is denied.

[85] L'apnée du sommeil dont souffrirait le plaignant ne constitue pas un facteur atténuant justifiant une diminution de la sanction.

[86] Dans la décision SHP 568²⁴, entre le Canadien Pacifique et le National automobile, aerospace, transportation and general workers union of Canada (CAW-TCA), Local 101, citée précédemment, l'employé, Engine Attendant, s'était vu attribuer 30 points de démerite.

[87] Dans une autre affaire, SHP 244²⁵ entre VIA Rail et la Fraternité des Wagonniers du Canada, l'arbitre maintenait l'imposition de 25 points de démerite et le congédiement pour accumulation de points, alors qu'un laveur de voiture

²³ CROA1341 - *Canadian National Railway Compagny and Brotherhood of Maintenance of Way Employees* (arbitre David H. Kates) 5 mars 1985.

²⁴ SHP568 - *Canadian Pacific Railway Compagny Mechanical Services and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-TCA) Local 101* (arbitre Michel G. Picher) 14 juillet 2003.

²⁵ SHP244 - *Via Rail Canada Inc. and Brotherhood Railway Carmen of Canada* (arbitre J.F.W. Weatherill) 4 août 1988.

avait été trouvé en train de dormir au travail. Enfin, dans la cause CROA 2030²⁶, entre CN et les Travailleurs Unis des Transports, l'arbitre maintenait l'imposition de 30 points de démérite menant à un congédiement pour une accumulation de points pour un coordonnateur de triage qui s'était trouvé endormi sur les heures de travail.

[88] Selon la prépondérance de la preuve, le plaignant s'est trouvé endormi durant son quart de travail et l'imposition de 25 points de démérite à son dossier disciplinaire est justifiée.

20 POINTS DE DÉMÉRITE POUR NE PAS AVOIR RESPECTÉ LES RECOMMANDATIONS DU BUREAU D'ÉVALUATION MÉDICALE (BEM)

I) LA POSITION DE L'EMPLOYEUR

[89] À la suite de l'accident du 27 novembre 2014, dans son avis daté du 15 juillet 2015, le D^r Dalcourt du BEM écrit que le plaignant « *devra éviter d'accomplir de façon répétitive un travail sur un terrain instable ou dans une position instable (échafaudage) et devra porter une botte haute stabilisante* ».

[90] L'employeur soutient que la preuve démontre que le plaignant n'a pas respecté les recommandations du BEM selon lesquelles il devait porter une botte haute stabilisante.

[91] Dans sa déclaration officielle datée du 18 décembre 2015, Samuel De Roy affirme que lors de la reconstitution de l'accident du 21 septembre 2015, le réclamant lui a avoué ne pas porter la botte stabilisante recommandée par le médecin du BEM lors de l'accident allégué du 17 septembre 2015:

²⁶ CROA2030 – *Canadian National Railway Compagny and United Transportation Union* (arbitre Michel G. Picher) 15 juin 1990.

Toujours dans le cadre de l'enquête, je lui demande s'il portait la botte stabilisante recommandée par le médecin du BEM en juillet 2015. Celui-ci me mentionne que non. Il a plutôt tenté de porter une orthèse du type de celles qui se vendent en pharmacie mais que ça ne fonctionnait pas avec ses bottes de travail. Il aurait également fait des démarches en pharmacie mais sans succès.

[92] Lors de l'interrogatoire du 18 décembre 2105 mené par Dominic Barbeau, le plaignant a admis qu'il s'est procuré la botte haute stabilisante recommandée par le BEM uniquement le 10 novembre auprès du Groupe Savard Ortho et donc qu'il ne la portait pas lors de l'accident allégué du 17 septembre 2015.

[93] Pour justifier l'attribution des 20 points de démerite, l'employeur invoque le paragraphe 4.3.1 de la section 8 des *Instructions Générales d'Exploitation* qui énonce :

En règle générale, sur les terrains du CN, tout le monde est tenu de porter l'équipement de protection individuelle (ÉPI) qui convient à la nature du travail et au lieu de travail. Chaque membre du personnel du CN et les entrepreneurs doit porter l'équipement suivant, selon ses tâches:

- (...)
- des chaussures de protection (recouvrant la cheville et à talon découpé);

[94] Les recommandations du BEM selon lesquelles le plaignant devait porter une botte haute stabilisante viennent en complément à la règle de sécurité 4.3.1 afin de fournir une protection additionnelle au plaignant. Elles constituent une directive claire et le fait de ne pas s'y conformer doit être interprété comme tout manquement à une règle de sécurité.

II) LA POSITION DU SYNDICAT

[95] Le syndicat est d'avis que le plaignant s'est conformé aux recommandations formulées par le BEM à la suite de l'évaluation du 14 juillet 2015 du D^f Dalcourt, de même qu'à la politique de la Compagnie concernant le port de chaussures de protection. Ainsi, le syndicat estime que la mesure disciplinaire imposée pour le non respect des recommandations du BEM n'est pas justifiée.

[96] Selon le syndicat, les bottes que portait le plaignant lors de l'accident allégué du 17 septembre 2015 étaient conformes aux exigences de l'employeur énoncées à la section 3.3 du *Personal Protective Equipment Standard*. Ces exigences sont plus détaillées que la recommandation du BEM qui se limite à une "botte haute stabilisante". Puisque le type de botte exigée par l'employeur doit notamment couvrir et soutenir la cheville, elle est donc conforme à la recommandation du BEM.

III) DÉCISION

[97] Bien que dans sa déclaration du 18 décembre 2015, le plaignant ait avoué ne s'être procuré la botte recommandée par le BEM que le 10 novembre 2015, l'employeur n'a pas réussi à démontrer que la botte portée par le réclamant lors de l'accident allégué du 17 septembre 2015 ne respectait pas la recommandation formulée par le BEM le 15 juillet 2015.

[98] La seule preuve présentée par l'employeur pour appuyer sa prétention selon laquelle le plaignant n'a pas respecté la recommandation du BEM, et, par le fait même, le paragraphe 4.3.1 de la Section 8 des *Instructions Générales d'Exploitation*, qui exige le port de chaussures de protection, repose sur l'aveu du plaignant comme quoi il ne s'était pas encore procuré la botte recommandée par le BEM en date du 17 septembre 2015.

[99] Lorsque questionné par le représentant syndical Alain Campagna à ce sujet lors de l'enquête du 18 décembre 2015, le plaignant a affirmé que les bottes qu'il portait lors de l'accident allégué du 17 septembre 2015 pouvait être qualifiées de haute et stabilisantes.

[100] L'orthésiste Marie-Pier Hébert de Savard Ortho Confort où le réclamant s'est procuré la botte haute stabilisante recommandée par le BEM a rédigé une lettre datée du 15 décembre 2015 énonçant que « [l]a botte qui a été choisie [par

le réclamant] est une botte haute et stabilisante comme toutes les bottes de travail régulières. Il faut seulement vérifier, à l'achat de la botte, qu'elle ait une bonne rigidité au niveau de la cheville pour qu'elle soit stabilisante mais cela reste tout de même une botte standard. » (Notre soulignement).

[101] La section 3.3 du *Personal Protective Equipment Standard* de l'employeur qui concerne les chaussures de protection énonce:

3.3.3 Standards

Protective footwear shall meet or exceed the standards set out in Canadian Standard Association - CSA Z 195 and/or The American Society for Testing and Materials - ASTM F2413 which supersedes ANSI Z41 for footwear Approved protective footwear shall cover and support the ankle and have a defined heel. In Canada, the defined heel must be 9 mm (3/8 inch) and shall not exceed 25 mm (1 inch). In the US, the defined heel must be a minimum of 12 mm (1/2 inch) and shall not exceed 25 mm (1 inch).

Boots need to cover and support the ankle. Boots need to be equipped with laces, which must be laced to the top and tied. (...)

(Notre soulignement)

[102] Selon la prépondérance de preuve, les bottes que portait le plaignant lors de l'accident allégué du 17 septembre 2015 étaient conformes aux exigences de l'employeur énoncées à la section 3.3 du *Personal Protective Equipment Standard* qui mentionnent notamment que les bottes de protection doivent couvrir et supporter la cheville et qu'elles doivent être équipées de lacets, lesquels doivent être lacés jusqu'au haut de la botte attachée.

[103] L'employeur n'a présenté aucune preuve voulant que le réclamant portait des chaussures qui contrevenaient aux exigences énoncées à la section 3.3 du *Personal Protective Equipment Standard*. Les bottes exigées par l'employeur étant conformes à la recommandation du BEM, le plaignant n'a pas contrevenu à cette recommandation.

[104] L'employeur n'a pas démontré selon la balance des probabilités que le plaignant a contrevenu aux recommandations du BEM. L'imposition de 20 points de démerite n'était pas justifiée.

CONGÉDIEMENT POUR AVOIR FAUSSEMENT DÉCLARÉ UN PRÉSUMÉ ACCIDENT DE TRAVAIL

I) LA POSITION DE L'EMPLOYEUR

[105] L'employeur soutient que le plaignant a le 17 septembre 2015, délibérément et faussement déclaré un accident du travail en vue de bénéficier d'indemnités de remplacement de revenus de la CSST auxquelles il n'avait pas droit lui faisant porter un fardeau financier supplémentaire.

[106] En prétendant à un accident du travail comportant un arrêt du travail, le plaignant évitait de faire l'objet de mesures disciplinaires pour s'être fait surprendre à dormir au travail le 15 septembre 2017.

[107] Toujours selon l'employeur, il est « *étrange* » que le plaignant se blesse une seconde fois dans des circonstances semblables à celles d'un autre accident du travail du 27 novembre 2014. Il allègue que le plaignant a délibérément et en toute connaissance de cause choisi de prétendre à un accident du travail lui assurant un revenu nettement supérieur à ce qu'il aurait reçu s'il avait présenté une demande pour des prestations d'invalidité de courte durée par l'entremise du régime d'avantages sociaux.

[108] L'employeur invoque que la version donnée par le plaignant dans le cadre de l'enquête du 18 décembre 2015 contient des éléments contradictoires et invraisemblables.

[109] Enfin, selon lui, les images captées lors de la filature du plaignant et le rapport complémentaire du 4 décembre 2015 du D^r Giroux démontrent que le plaignant ne présentait aucun symptôme retrouvé chez une personne qui se serait fait une entorse à un tel degré de sévérité qu'un arrêt de travail de deux semaines lui serait prescrit.

[110] Le plaignant lui a menti et a fait preuve de malhonnêteté. Il a rompu le lien de confiance avec lui et le congédiement était une mesure appropriée dans les circonstances.

II) LA POSITION DU SYNDICAT

[111] Selon le syndicat, l'approche de l'employeur dès le premier moment où le plaignant a signalé l'accident et la blessure survenus le 17 septembre 2015 sur les lieux du travail en était une de suspicion, et de soupçons, entraînant une opposition incessante de sa part.

[112] Le syndicat soutient que le plaignant n'a pas bénéficié d'une enquête approfondie et impartiale conformément à l'article 27 et suivants de la convention collective. L'obligation de mener une enquête juste et impartiale exige que l'employeur présente au plaignant les « bases » de ses allégations et lui donne l'opportunité d'y répondre.

[113] De plus, l'employeur n'a pas informé le syndicat ni le plaignant de la présumée fausse déclaration que ce dernier aurait faite dans le cadre de sa réclamation à la CSST. Il a refusé de fournir une réponse à l'étape 2 de la procédure de grief sur cette question. À ce moment, il avait l'opportunité de signifier au plaignant la présumée fausse déclaration. Ce silence a pour conséquence de préjudicier le plaignant et le syndicat qui n'ont pas retracé une telle information dans les 43 questions posées au plaignant et les 45 pages de la transcription de l'enquête du 18 décembre 2015.

[114] Dès le 18 septembre 2015, l'employeur avait déterminé que le plaignant avait inventé une blessure le 17 septembre 2015 afin d'éviter des mesures disciplinaires pour son comportement du 15 septembre 2015, soit s'être fait prendre à dormir durant son quart de travail, comportement qui ne sera porté à l'attention du plaignant qu'à la mi-décembre 2015.

[115] Le syndicat prétend que l'embauche d'une équipe de surveillance dans les heures suivant le signalement d'une blessure au travail, avant même de mener l'enquête requise en vertu du *Canada Occupational Health and Safety Regulations*, SOR/86-304 (COH&S) (Sec 15.4) soulève l'hypothèse d'une crainte raisonnable de partialité.

[116] Le syndicat a demandé à l'employeur de produire le document requis par l'article 15.8 du COH&S et celui-ci a omis de le produire.

15.8 (1) The employer shall make a report in writing, without delay, in the form set out in Schedule I to this Part setting out the information required by that form, including the results of the investigation referred to in paragraph 15.4(1)(a), where that investigation discloses that the hazardous occurrence resulted in any one of the following circumstances:

(a) a disabling injury to an employee;

[117] Selon le syndicat, il est tout à fait réaliste de conclure que le mépris flagrant de cette exigence démontre l'intention de l'employeur de continuer sa campagne de suspicion et de soupçons, afin de maintenir l'apparence d'une déni et justifier ensuite la décision de mettre fin à l'emploi du plaignant.

[118] De plus, le syndicat met en doute la crédibilité de la firme d'investigation quant à son opinion sur la démarche du plaignant durant la surveillance. Le plaignant n'avait aucune restriction ou limitation l'empêchant de pousser un panier

d'épicerie ou un autre objet semblable qui pouvaient lui procurer un support et faciliter ses déplacements.

[119] L'accident du 17 septembre 2015 a été reconnu par la CSST. De plus, le 12 janvier 2016, à la suite d'une demande de révision de la part de l'employeur, la CSST a rendu une décision confirmant sa décision du 8 octobre 2015.

[120] L'employeur a agi sur des soupçons et il s'est tellement convaincu de sa version des faits qu'il refuse d'accepter les conclusions de la CSST, à plus forte raison parce qu'il a investi énormément dans le récit qu'il en a fait lors de sa présentation.

III) DÉCISION

La qualité de l'enquête

[121] Rien dans la preuve ne permet de conclure que le processus d'enquête de l'employeur n'a pas été mené selon les règles et que le plaignant n'a pas bénéficié d'une enquête approfondie et impartiale.

[122] Selon les documents déposés à l'audience, le plaignant et le syndicat ont reçu une copie des dépositions qui seraient présentées au plaignant lors de l'enquête de l'employeur et ils ont eu l'opportunité de les revoir avant le début de l'enquête.

[123] Le plaignant était accompagné d'un représentant lors de l'enquête. Après l'avoir questionné sur chacun des griefs, l'agent Dominic Barbeau demandait au représentant du plaignant s'il avait des questions et à lui-même s'il avait quelque chose à ajouter.

[124] Lors de l'enquête, le plaignant et son représentant ont choisi de ne pas se prévaloir de leur droit d'interroger les témoins qui avaient fait des dépositions.

Par ailleurs, un congédiement ne peut être considéré comme étant injuste uniquement en raison d'une présumée violation de l'équité procédurale lors de l'enquête de l'employeur lorsque l'arbitre détermine, selon la balance des probabilités, que l'employé a commis des gestes qui constituent une cause juste et suffisante de congédiement.²⁷

Congédiement pour avoir faussement déclaré un présumé accident du travail

[125] Le 27 novembre 2014, le plaignant se blessait au travail, alors qu'à sa sortie de l'atelier il mettait le pied sur un caillou provoquant une inversion importante de sa cheville gauche. Le diagnostic avait alors établi une entorse de la cheville gauche.

[126] Le 17 septembre 2015, le plaignant déclare s'être blessé à nouveau au travail, alors qu'il posait, encore une fois, le même pied gauche dans un trou ou sur une roche ou une dénivellation. Sa cheville se serait, selon lui, retournée vers l'intérieur provoquant une entorse.

[127] Le 14 octobre 2015, lorsque le plaignant rencontre le D^r Giroux, il décrit s'être tordu la cheville en mettant le pied sur une roche. Le 18 décembre 2015, le plaignant fait parvenir à Gilles Massicotte, superviseur principal – Mécanique pour le triage Garneau, un courriel expliquant les circonstances de son accident du travail. Il y affirme qu'il se serait retourné la cheville gauche « *dans un trou* ». Dans le cadre de l'enquête du 18 décembre 2015, alors qu'il est questionné sur son accident, il est plus évasif dans son explication «... *j'ai mit le pied dans une dénivellation ou un caillou je ne sais pas sur ce que j'ai marcher dessus, il faisait tres noir*» (Sic).

²⁷ *Yeung v. HSBC Bank of Canada*, [2006] C.L.A.D. N° 175.

[128] Dans le cadre de cette enquête du 18 décembre 2015, le plaignant est questionné sur sa démarche lors de la reconstitution paritaire de l'accident du 21 septembre 2015:

24. Q. ... Pouvez-vous nous expliquer pourquoi vous boitez ce matin là lorsque vous vous êtes présentés au triage Garneau?

R. Aussitôt que je sort de mon véhicule je boite Durant les 5-10 premier minutes, j'ai un boiteire de depart. (Sic)

[129] Plus loin, il est questionné sur sa démarche alors que les agents de filature le filment transportant un sac sur son épaule :

25. Q. L'Agent écrit dans son rapport à la p.24:"Sa demarche est normale". Comment expliquez-vous que vous ne boitez plus?

R. Parce que sa fesait 5 a d10 minutes que j'étais dans le magasin et je ne boitais plus. (Sic)

[130] Par contre, toujours lors de l'enquête du 18 décembre, un peu plus tard, il donne une autre version quant à sa difficulté de marcher:

Q. ... Comment pouvez vous expliquer que le 21 septembre, soit une journée après que vous ayez été vu sans boiterie, vous ayez dit à M. De Roy que vous aviez une boiterie constant depuis votre accident du 17 septembre? (Sic)

R. J'avais une boiteire constant, meme je boite encore. (Sic)

...

32. Q. M. de Roy, dans sa declaration poursuit en disant: "(...) Il poursuit en me disant qu'il présente une boitterie constant. Pour reprendre ses termes, il dit qu'il "boitte en débile" lorsqu'il marche depuis l'accident du 17 septembre". Que vouliez-vous dire par "boitte en débile"? (Sic)

R. Je boite régulièrement, aussitôt que la cheville me fatigue je me met a boité, aussitôt que je me leve je me met a boité. (Sic)

[131] On peut conclure de ces extraits de la transcription de l'enquête de l'employeur que le plaignant adapte ses réponses selon les circonstances, ce qui est particulièrement le cas de celles qu'il a faites au sujet de la filature par la firme d'investigation.

[132] À la lumière du visionnement des vidéos de surveillance, on constate que le réclamant ne démontre aucun symptôme d'une personne qui aurait subi une entorse à la cheville quelques jours plus tôt, alors qu'il aurait dû présenter une perte de mobilité dans ses déplacements. Il ne démontre aucune difficulté à marcher, à supporter son poids et à transporter des objets assez lourds.

[126] D'ailleurs, dans son rapport complémentaire, le D^r Giroux commente les vidéos de filature et conclut:

Nous vous confirmons qu'il y a des discordances entre les éléments rapportés et le comportement observé sur la vidéo. Monsieur St-Amand fait des allégations de difficulté à la marche alors que nous n'observons aucune problématique en relation avec la cheville gauche. Il est capable de demeurer debout de façon stationnaire sans problème, de marcher sans problème et sans aucun signe de boiterie.

La filature a eu lieu quelques jours après son dernier accident. La démarche normale de monsieur St-Amand ne concorde pas avec un diagnostic d'entorse à la cheville qui a été posé 2 à 3 jours plus tôt. Si une telle entorse avait eu lieu, il aurait boité, il aurait été incapable de marcher de façon prolongée, il aurait de la douleur et une incapacité apparente qui aurait été visible par sa démarche de façon constante.

(...)

Dans le cas actuel, notons que monsieur ne présente aucune problématique au niveau de sa cheville et que ses allégations sont contraires à ce que nous pouvons observer sur la vidéo.»

[133] De plus, comme le soumet l'employeur, en prétendant à un accident du travail suivi d'un arrêt de travail et de prestations, le plaignant évitait de faire l'objet de mesures disciplinaires pour s'être fait prendre à dormir au travail.

[134] Le syndicat soutient que cette infraction a été portée à l'attention du plaignant uniquement à la mi-décembre 2015.

[135] Or, lors de son témoignage à l'audience du 16 décembre 2016, le plaignant a déclaré qu'après avoir subi son accident du travail, le 17 septembre 2015, un de ses collègues l'a appelé pour l'informer que son superviseur l'avait filmé le 15 septembre et avait montré le film à ses collègues de travail. Cette déclaration va à l'encontre de l'argument selon lequel il aurait été mis au courant de ces faits uniquement à la mi-décembre 2015 et met en doute sa crédibilité.

[136] Par ailleurs, le syndicat a plaidé que l'embauche d'une équipe de surveillance dans les heures qui suivent une blessure signalée au travail, avant même de mener l'enquête requise en vertu du *Canada Occupational Health and Safety Regulations* (COH&S), soulève une crainte raisonnable de partialité de la part de l'employeur.

[137] Or, l'employeur n'avait aucune obligation de procéder à une enquête avant de décider d'embaucher une firme de surveillance. Ce genre de surveillance se fait habituellement rapidement après la survenance d'un présumé accident du travail lorsque l'employeur a des motifs raisonnables d'y recourir comme c'était le cas dans la présente affaire.

[138] Lors de la filature du plaignant, les représentants de la firme d'investigation n'ont fait que relater les observations et constatations. Il n'y a pas lieu de douter de leur crédibilité.

[139] Par ailleurs, le syndicat plaide que l'accident du 17 septembre 2015 a été reconnu par la CSST le 8 octobre 2015 et que le 12 janvier 2016, cette dernière a rendu une décision à la suite d'une demande de révision de l'employeur confirmant sa décision du 8 octobre.

[140] L'employeur s'est pourvu en appel de la décision de la révision administrative de la CSST.

[141] Dans l'affaire 4418 du Bureau d'arbitrage et de médiation des Chemins de fers du Canada (BAMCFC)²⁸, l'arbitre écrit:

Dans la présente affaire, il s'agit d'établir si le plaignant a faussement déclaré un présumé accident du travail. L'allégation faite par la Compagnie est très grave. Il faut retenir, cependant, que ce qu'il importe de déterminer dans la présente affaire n'est pas si le plaignant est en droit ou non de recevoir des indemnités pour un accident de travail dans le cadre de la loi applicable, mais plutôt de déterminer si le plaignant aurait trompé son employeur concernant la blessure qu'il aurait prétendument subie pendant son affectation de manière à justifier l'application de sanctions disciplinaires à son égard. Il s'agit d'établir si le plaignant a délibérément cherché à tromper son employeur en ce qui concerne ses intérêts.

[142] Les déclarations contradictoires du plaignant, les vidéos de surveillance et le rapport complémentaire du D^r Giroux amènent à conclure de façon prépondérante que le plaignant a délibérément trompé son employeur concernant la blessure qu'il aurait prétendument subi le 17 septembre 2015. Il a alors faussement déclaré un présumé accident du travail.

La décision de l'employeur de congédier le plaignant est-elle une mesure appropriée?

[143] Dans cette l'affaire 4418²⁹, citée précédemment, l'arbitre ajoute au sujet du congédiement de cet employé pour avoir faussement déclaré un accident du travail:

La compagnie est en droit de s'attendre à ce que le plaignant soit honnête et digne de confiance. Dans l'affaire qui nous intéresse, la Compagnie s'est acquittée du

²⁸ Cause n° 4418 - *CN et le Syndicat des Métallos – Section locale 2004*, (BAMCFC) (arbitre Christine Schmidt) le 18 novembre 2015.

²⁹ Cause n° 4418 - *CN et le Syndicat des Métallos – Section locale 2004*, précitée note 28.

fardeau de la preuve en montrant que le plaignant n'avait pas été honnête relativement à une blessure qui serait survenue le 17 août 2014.

(...)

Dans l'affaire dont je suis saisie, le plaignant fait preuve de la même inconscience. Il ne saisit toujours pas la gravité de sa tromperie. D'après les preuves qui m'ont été présentées, le plaignant a trompé délibérément l'employeur concernant sa blessure corporelle en décidant après coup qu'elle avait été subie en milieu de travail le 17 août 2014. Il a continué de débiter ce mensonge devant moi et a rompu le lien de confiance essentiel à ses relations de travail avec la Compagnie.

Comme il s'agit d'un employé avec très peu d'ancienneté, et pour tous les motifs susmentionnés, je ne vois aucune raison de modifier la décision de la Compagnie. Le grief doit être rejeté.

[144] De même, dans l'affaire SHP 564³⁰, l'arbitre maintient le congédiement d'un employé qui avait faussement déclaré un accident du travail. Il écrit:

[73] A review of the authorities supports the conclusion that falsifying claims of disabling injuries is extremely serious misconduct which, in the absence of strong mitigation factors, is deserving of dismissal. In that context, Arbitrator Picher noted in CROA No. 2302, that "to the present the grievor appears not to understand the seriousness of his actions and inconsistencies". That factor is present in this dispute and is exacerbated by the fact that the Grievor was untruthful about receiving a light duties form.

[74] In CROA No. 2651, Arbitrator Picher confirmed prior decisions to the effect that:

[W]here the evidence establishes, on the balance of probabilities, that an employee has knowingly engaged in an attempt to defraud the employer of sick leave, insurance benefits or Workers' Compensation benefits, the seriousness of such action has been sustained by the Arbitrator, with discharge generally being found to be appropriate in light of the breach of the relationship of trust fundamental to the employment contract.

[145] Le fait que le plaignant bénéficie de près de 7 ans de service continu ne peut être considéré comme un facteur déterminant étant donné la gravité de la faute. De plus, le 17 septembre 2015, le dossier disciplinaire du plaignant comportait déjà trois lettres de réprimande et 20 points de démerite.

³⁰ SHP 564 - *Via Rail Canada Inc.*, and *National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada* (arbitre H. Allan Hope) 8 juillet 2003.

Les employés ont une obligation de loyauté envers leur employeur. L'honnêteté fait partie intégrante du devoir de loyauté.

[146] Selon la prépondérance de preuve, le plaignant a faussement déclaré un accident du travail et un tel comportement démontre un manque d'intégrité et est de nature à porter une atteinte sérieuse et irrémédiable au lien de confiance avec l'employeur.

[147] Compte tenu de la gravité de la faute commise ou encore de ses attitudes malhonnêtes et non digne de confiance, de sa crédibilité entachée par les contradictions de ses déclarations, après le visionnement des vidéos de surveillance et le complément du rapport du D^r Giroux et de la confiance perdue auprès de son employeur, la décision de le congédier était une mesure appropriée.

[148] En conséquence, le présent tribunal rejette le grief CN170915Garneau.

LE DISPOSITIF

[149] **POUR TOUS LES MOTIFS MENTIONNÉS PRÉCÉDEMMENT**, le tribunal d'arbitrage :

DÉCLARE que les vidéos de surveillance du plaignant sont admissibles en preuve ;

REJETTE le grief CN160915Garneau – Imposition de 25 points de démerite au dossier disciplinaire de Philippe St-Amand, Mécanicien - Matériel remorqué, pour avoir dormi au cours de son quart de travail le 15 septembre 2015 ;

ACCUEILLE le grief CN181215Garneau – Imposition de 20 mauvais points au dossier disciplinaire de Philippe St-Amand pour ne pas avoir fait le

nécessaire, en temps opportun, afin de respecter les recommandations du Bureau d'évaluation médicale (BEM) ;

REJETTE le Grief CN170915Garneau – Congédiement de Philippe St-Amand pour avoir faussement déclaré un présumé accident du travail survenu le 17 septembre 2015 et pour avoir fait une fausse déclaration en relation avec la réclamation 500996863 ;

CONFIRME le congédiement de Philippe St-Amand pour avoir faussement déclaré un présumé accident du travail survenu le 17 septembre 2015 et pour avoir fait une fausse déclaration en relation avec la réclamation 500996863.

Montréal, le 15 septembre 2017

Sophie Mireault, arbitre

Pour le plaignant : Brian Stevens
Myriam Germain

Pour l'employeur : Denis Laurendeau

Dates d'audience : 16 décembre 2016 et 25 mai 2017

Corrections apportées le 15 septembre 2017 :

Le paragraphe [88] : Le chiffre 20 a été remplacé par le chiffre 25.

Le paragraphe [142] : L'année 2017 a été remplacée par l'année 2015.

La date de signature a été changée pour le 15 septembre 2017

