

**BUREAU D'ARBITRAGE ET DE MÉDIATION  
DES CHEMINS DE FER DU CANADA**

**CAUSE NO. 4877-B**

Entendu à Montréal, le 19 octobre, 2023

Concernant

**LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA**

Et

**LA CONFERENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA**

**LITIGE :**

Contestation par le Syndicat du congédiement de M. AB pour de présumées activités s'étant déroulées à l'extérieur du travail.

**EXPOSÉ DU CAS :**

Le 23 juin 2022, AB a plaidé coupable à des accusations d'avoir enfreint certains articles du Code criminel. Immédiatement après avoir reçu cette information, le Syndicat a communiqué avec l'employeur afin de prendre des arrangements pour que le plaignant puisse s'absenter du travail pour purger une éventuelle peine d'emprisonnement. Le 18 avril 2023, il a reçu une sentence d'emprisonnement de 12 mois avec une possibilité de libération après 2 mois. La période d'incarcération a duré 2 mois.

Par suite, la Compagnie a entrepris une procédure d'enquête et procède au congédiement du plaignant le 17 avril 2023.

**Position ou Syndicat**

Le Syndicat souligne que les infractions au Code criminel n'ont pas été commises au travail et ne constituent pas une violation de Code de conduite de la Compagnie. Qu'il est évident que l'infraction criminelle est l'unique cause du congédiement bien qu'elle n'ait aucun lien avec le travail du plaignant.

Le Syndicat soutient que la Compagnie n'a aucunement démontré une quelconque atteinte à son image ou sa réputation et qu'elle n'a pas exercé ses droits de manière raisonnable. Elle a plutôt agi sur la base d'impressions invérifiées et utilise le processus disciplinaire interne afin de punir le plaignant pour des gestes commis en dehors du travail et qui doivent plutôt être punis par le système judiciaire.

Le Syndicat est d'avis que le congédiement de AB n'est aucunement justifié dans les circonstances et demande sa réintégration avec pleine compensation pour toute perte de salaire et avantages sociaux. De plus, que toute référence à cette mesure disciplinaire soit retirée de son dossier.

Position de la Compagnie

La peine d'emprisonnement et les faits reproche à AB sont incompatibles avec les valeurs du CN. Garder AB à l'emploi pose non seulement un risque élevé de causer préjudice à la réputation de la compagnie mais le CN se doit aussi de maintenir une image intacte envers la communauté

La conduite de AB constitue une infraction grave au Code criminel, la réputation générale du CN et de ses employés s'en trouve donc atteinte.

**POUR LE SYNDICAT :****President General****(SGN.) J. M. Halle****POUR LA COMPAGNIE :****Relations de Travail****(SGN.) J. F. Migneault**

Représentaient la Compagnie :

|                |   |
|----------------|---|
| K. Houlihan    | – Avocat, Norton Rose, Montréal             |
| J.F. Migneault | – Relations de travail, Montréal            |
| F. Daignault   | – Directeur, relations de travail, Montréal |

Et représentaient le Syndicat :

|            |                          |
|------------|--------------------------|
| F. Shayegh | – Avocat, MMGC, Montréal |
| J.M. Halle | – President, Levis       |
| M. AB      | – Plaignant              |

**SENTENCE ARBITRALE****Objection préliminaire**

1. Il y a une objection préliminaire soulevée par la Compagnie quant à l'argument du Syndicat basé sur la Charte des droits et libertés de la personne (ci-après la « Charte québécoise »).

Position de la Compagnie

2. La Compagnie soutient que le Syndicat n'a jamais invoqué la discrimination ou la Charte québécoise, ni dans le grief, ni dans l'Exposé conjoint signé par les Parties.

3. Elle prétend que les Parties sont liées par leur Entente sur le Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada et de ses Règles (ci-après les « Règles du BAMCFC »). Elle invoque les Règles 6, 7 et 10 quant à la procédure d'arbitrage, et la Règle 14 quant à la juridiction de l'arbitre.

4. Elle prétend que les décisions de BAMCFC appliquent ces Règles de façon habituelle (voir **CROA 2891 et 3708, et AH 689**).

5. Elle soumet que les arguments basés sur l'article 18.2 de la Charte québécoise sont nouveaux et qu'elle est désavantagée par un processus de grief et d'enquête qui étaient basés uniquement sur une autre question, soit la question à savoir si le congédiement était injuste.

#### Position du Syndicat

6. Le Syndicat prétend qu'il ne s'agit pas d'un nouvel argument, et s'il l'est, il n'y a aucun préjudice à la Compagnie et je devrais décider la cause basée sur ses arguments, entre autres, quant à la Charte québécoise.

7. Il soumet que l'arrêt Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., s.l. 324<sup>1</sup> a établi le principe que les arbitres ont le pouvoir et la responsabilité d'appliquer les lois générales sur les droits de la personne. L'arrêt souligne que les arbitres doivent faire preuve de flexibilité afin de trancher les véritables questions en litige, afin de promouvoir la résolution des disputes de façon efficace.

8. Il cite les causes de **CROA 4830, 3360, 4169 et SHP 588** quant au principe que les vices de forme ne devraient pas empêcher une décision sur le fond.

9. Il prétend qu'il n'a pas soumis d'argument nouveau, comme le libellé du grief est identique au libellé de la Charte québécoise. Il avance que la Compagnie n'est aucunement prise par surprise, comme l'argument de base a toujours été très clair : les infractions criminelles n'avaient aucun lien avec le travail et le congédiement n'est pas justifié.

---

<sup>1</sup> Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., s.l. 324 [2003] 2 R.C.S. 157 (ci-après « l'arrêt Parry Sound »)

10. Il ajoute que la Compagnie n'a pas subi de préjudice, comme l'enquête n'aurait pas changé et son offre d'accorder plus de temps à la Compagnie d'y répondre est toujours ouverte.

11. Il fait distinguer les causes citées par la Compagnie, qui sont basées sur les faits différents.

### Analyse et décision

12. Ma juridiction de trancher cette question est donnée et limitée par les Règles de BAMCFC. La Règle 14 est explicite :

14. La décision de l'arbitre ne peut porter que sur les litiges ou questions figurant dans l'exposé conjoint présenté par les parties ou dans l'exposé ou les exposés distincts, selon le cas, ou encore sur les litiges, conditions ou questions pouvant faire l'objet d'un arbitrage en vertu de la convention collective applicable, si celle-ci prévoit des restrictions. La décision de l'arbitre doit être rendue par écrit et préciser les raisons qui la motivent. Elle doit être signifiée aux parties dans les 30 jours civils suivant la conclusion de l'audience, à moins que ce délai ne soit prolongé avec l'accord des parties en cause, sauf si la convention collective applicable spécifie un délai différent, auquel cas c'est ce dernier qui prévaut.

La décision de l'arbitre ne doit ajouter, supprimer, modifier ni annuler quoi que ce soit dans les dispositions de la convention collective applicable; elle doit aussi tenir compte de chacune d'elles.

13. La procédure de grief et d'arbitrage était convenue entre les Parties, afin d'éviter les surprises, les délais et les injustices. Les Parties ont convenu la procédure suivante :

6. La compétence des arbitres se limite à l'arbitrage des causes ci-après présentées par l'un des chemins de fer signataires ou l'un ou plusieurs de ses employés représentés par un agent négociateur également signataire des présentes :

A) litiges concernant l'interprétation ou la violation présumée d'une ou de plusieurs dispositions d'une convention collective en vigueur et opposant l'un des chemins de fer et des agents négociateurs considérés, y compris toute allégation liée à ces dispositions, selon

laquelle une employée ou un employé aurait injustement fait l'objet de mesures disciplinaires ou d'un congédiement; et

B) tout autre litige qui, en vertu d'une disposition d'une convention collective en vigueur liant l'un des chemins de fer et l'un des agents négociateurs considérés, doit être soumis au Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada en vue d'un règlement exécutoire et sans appel;

étant entendu que, dans tous les cas, cette compétence ne doit s'exercer que si le litige a été présenté au Bureau d'arbitrage dans le respect le plus strict des dispositions de la convention collective en cause.

7. Toute demande d'arbitrage doit être présentée au Bureau d'arbitrage au plus tard le huitième jour du mois précédant celui où l'audience doit avoir lieu et une copie doit être transmise le jour même à l'autre partie au grief.

Toute demande d'arbitrage concernant le type de litige visé au paragraphe 6 A) doit être accompagnée d'un « exposé conjoint du cas ». S'il s'agit du type de litige visé au paragraphe 6 B), la demande doit être accompagnée des documents expressément requis par les dispositions de la convention collective pertinente.

À partir du second mardi de chaque mois, l'arbitre entend les causes présentées au Bureau d'arbitrage, conformément à la procédure indiquée au présent article 7. Aucune audience n'a lieu durant le mois désigné pour le congé annuel ni durant tout autre mois pour lequel au moins deux demandes d'arbitrage n'ont pas été présentées au plus tard le huitième jour du mois précédent. Toutefois, l'audience d'une cause ne peut être différée de plus d'un mois pour cette dernière et unique raison.

10. L'exposé conjoint du cas dont il est question à l'article 7 doit indiquer les faits à l'origine du litige et les dispositions exactes de la convention collective, si le litige porte sur l'interprétation ou la violation présumée de celles-ci. Si les parties ne peuvent s'entendre sur la teneur de cet exposé, l'une ou l'autre d'entre elles ou les deux peuvent, à condition d'en aviser par écrit l'autre 48 heures à l'avance, solliciter du Bureau d'arbitrage la permission de présenter un exposé distinct à l'audience. L'arbitre est seul habilité à accepter ou rejeter cette demande.

14. La jurisprudence des arbitres de BAMCFC est consistante que ces Règles doivent être appliquées, afin de sauvegarder le processus unique choisi par les Parties (voir **CROA 2891, 3708**).

15. Alors la seule question véritable est à savoir si l'argument basé sur la Charte québécoise est un argument nouveau ou pas.

16. A mon avis, il s'agit d'un argument nouveau. Il n'y a aucune allégation de discrimination, ou de la Charte québécoise au grief ou à l'Exposé conjoint. Il y a une distinction importante entre une cause basée sur un congédiement juste ou injuste, avec une cause basée sur une allégation de discrimination, contrairement à la Charte québécoise. Le premier argument était le sujet de l'Exposé conjoint. Le deuxième était avancé pour la première fois lors du dépôt du Mémoire du Syndicat.

17. La surprise de la Compagnie était totale: il n'y a aucune mention ou argument dans son Mémoire quant à la discrimination ou à la possibilité que la Charte québécoise s'applique.

18. L'argument du Syndicat que l'arrêt Parry Sound donne aux arbitres le pouvoir et la responsabilité d'appliquer les lois sur les droits de la personne n'a pas d'application dans les circonstances. Il n'y a aucun doute que j'ai le pouvoir d'appliquer ces lois, en autant qu'elles étaient plaidées conformément à la procédure choisie par les Parties. La Règle 14 m'empêche de trancher les arguments avancés suit au dépôt de l'Exposé conjoint.

19. Ceci est beaucoup plus qu'une question de forme. Je ne suis pas en désaccord avec les causes citées par le Syndicat, mais ici, contrairement aux causes citées, le fond du débat est en jeu. Le Syndicat avance, comme argument principal, un argument jamais avancé auparavant.

20. La cause **CROA 4830**, cité par le Syndicat, les parties étaient d'accord sur la nature de la dispute:

[33] Even if this were not the case, it is a well-established principle that an arbitrator must ensure that technicality does not trump substance in labour arbitration, to ensure that the real issue in dispute is adjudicated. I am satisfied in this case that to find in favour of the Company on this preliminary objection would not serve that end. Grievances are drafted by laymen and not by those with legal minds. In this case, both parties are aware that the issue raised by the Union was whether the Owner-Operators are properly required to fuel Reefers and Heaters as part of the “transportation services” for which they have been engaged under the Standard Contract, which is referred to in the Collective Agreement. That issue was put squarely into dispute.

[34] Unlike the jurisprudence cited by the Employer, in this case the parties have had the opportunity to address that issue in the grievance process; the issue in the Articles noted by the Union is not “new”.

[35] I therefore do not consider that the Union has expanded the scope of this grievance.

21. La compréhension commune des parties quant à la nature de la dispute présente en **CROA 4830**, est entièrement absente ici.

22. L'Arbitre Picher, dans la cause **CROA 3360** cité par le Syndicat, note que cette cause n'a pas d'argument nouveau :

“This is not a case where the Union seeks, at the last minute in the text of the statement of issue, to insert an entirely new substantive issue not previously dealt with, as was found to be improper and contrary to article 24.5 in CROA 3265”.

23. La cause **CROA 4169** n'est pas d'assistance au Syndicat n'en plus. Là, il y avait une référence à la Loi canadienne sur les droits de la personne et le devoir d'accommodation au grief.

24. La décision de l'Arbitre Picher dans SHP 588 est cité par le Syndicat :

It is well established that a board of arbitration should not be unduly technical in limiting the ability of the parties to deal with the true substance of the matter which gives rise to a dispute at arbitration, particularly where there is no demonstrated prejudice to the opposite party. I am satisfied that that is the case here, as regards the content of the Union's ex parte statement of issue. The Union did not deviate in the object of its grievance...

25. Par contre, l'Arbitre Picher, dans la même décision, en est venu à une autre conclusion par rapport à un argument jamais avancé :

A different conclusion must be drawn, however, with respect to other provisions of the Canada Labour Code and the collective agreement first raised at the arbitration hearing itself, within the body of the Union's brief. Without any prior notice to the Company, the brief separately makes reference to health and safety provisions of the Canada Labour Code Part II, including section 124, as well as to health and safety provisions of the collective agreement, including rule 44, matters never before brought to the Company's attention. Insofar as these allegations are concerned the Arbitrator is compelled to sustain the Company's objection. The Company's representatives had no opportunity to prepare to deal with the arguments of the Union with respect to the alleged violations of those provisions of either the Canada Labour Code or the collective agreement, in a manner which I am satisfied is contrary to the clear intention and purpose of the rules of the collective agreement which govern the grievance and arbitration process, including the submission of proposed joint statement of issue. There is simply no room for surprise in such a system and to conclude otherwise would result in the need for adjournments and a frustration of the normal efficiency of the arbitration process.

### **Conclusion quant à l'objection préliminaire**

26. Compte tenu des Règles 6, 7, 10 et 14 de BAMCFC et la jurisprudence applicable, je dois donner droit à l'objection de la Compagnie.

### **Mérites de la cause**

#### **Position de la Compagnie**

27. La Compagnie prétend que la peine d'emprisonnement et les faits reprochés à AB sont incompatibles avec les valeurs du CN. Garder AB à l'emploi pose un risque élevé de causer préjudice à la réputation de la Compagnie ainsi qu'à son image envers la communauté.

28. Elle note qu'elle est le premier chemin de fer du Canada et un pilier dans les communautés qu'elle dessert. Sa Caisse de bienfaisance collecte des fonds pour plus de 600 organismes, dont plusieurs comme Make-A-Wish/Rêves d'enfants Canada, ont comme objectif de soutenir les enfants et les familles.

29. Elle invoque le Code de conduite de la Compagnie qui stipule l'importance de son image :

Le Code de conduite de la Compagnie (le « Code de conduite ») stipule ce qui suit :

Il faut des années pour asseoir une bonne réputation, mais il est possible de la perdre très rapidement. Il n'y a pas d'actifs plus précieux que notre réputation. Nous devons donc toujours établir des relations de confiance et d'intégrité avec nos nombreux intervenants et maintenir une image positive dans tous les aspects de nos activités. Notre effectif compte près de 24 000 personnes réparties dans l'entreprise, et les liens que nous tissons entre nous, avec nos clients et avec tous les autres intervenants ayant une incidence sur nos activités doivent être irréprochables. Agir de façon responsable est essentiel à la réussite durable de notre entreprise.

30. Le CN accorde beaucoup d'importance au respect des normes énoncées dans le présent Code et les politiques connexes.

- La confiance du public repose sur le maintien de normes rigoureuses en matière d'éthique commerciale.
  - Les infractions au Code peuvent nuire aux relations avec nos clients, nos fournisseurs, nos investisseurs et nos partenaires, et à notre réputation auprès d'eux.
- [...]

31. Elle note que le dossier criminel d'AB est public et facilement accessible en ligne.

32. Elle soumet que les principes juridiques applicables sont les suivants :

Lorsqu'un employé conteste son congédiement disciplinaire par voie de grief, il est généralement reconnu que l'arbitre saisi du dossier est appelé à répondre aux questions suivantes :

a) Est-ce que l'employeur avait un motif juste et raisonnable de discipliner l'employé?

b) Si oui, est-ce que la mesure disciplinaire était excessive? <sup>2,3</sup>

33. Elle cite la cause de Millhaven Fibres Ltd. V Oil, Chemical and Atomic Workers Int'l Union, Local 9-670<sup>4</sup> qui traite du lien entre la conduite en dehors des heures de travail avec l'emploi :

En ce sens, les critères suivants (les « Critères de Millhaven ») permettent de déterminer lorsque la conduite en dehors des heures de travail comporte un lien suffisant avec l'emploi :

- 1) La conduite nuit à la réputation ou au produit de l'entreprise.
- 2) Le comportement rend l'employé incapable d'exercer ses fonctions ;
- 3) Le comportement entraîne le refus, la réticence ou l'incapacité des autres employés à travailler avec l'employé ;
- 4) Le comportement constitue une infraction grave au *Code criminel* et porte donc atteinte à la réputation générale de l'entreprise et de ses employés;
- 5) Le comportement empêche l'entreprise de remplir correctement sa fonction de gestion efficace de son entreprise et de direction efficace de ses employés.

34. Ici, la Compagnie invoque les critères 1 et 4, et souligne qu'il n'est pas nécessaire que le préjudice soit concrétisé, le simple risque suffit. Les infractions d'accès, de possession et de distribution de pornographie juvénile sont des infractions hautement graves et stigmatisées (voir IATSE, Local 210 and Oilers Entertainment Group, Re (ci-après IATSE), et Unifor, Local 892 v. Mosaic Potash Esterhazy Limited Partnership (ci-après Mosaic)<sup>5</sup> et donc, la situation rencontre les critères 1 et 4.

35. La Compagnie prétend que le congédiement n'est pas excessif, compte tenu de la gravité de la conduite d'AB, qui a porté atteinte à la réputation de la Compagnie. Elle ajoute que le Plaignant n'a pas exprimé de remords et a nié que sa conduite est

---

<sup>2</sup> Matthew L.O. Certosimo et Randall Scott Echlin, *Just Cause: The Law of Summary Dismissal in Canada*, Toronto, Thomson Reuters, 2019 (feuilles mobiles, mis à jour en 2021, supplément 1), part III ch 18 au para 18:1

<sup>3</sup> Donald J.M. Brown et David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 5e éd., Toronto, Thomson Reuters, 2019 (feuilles mobiles, mis à jour en 2023, supplément 7), ch 7 aux para 7:1 et 7:54 [*Canadian Labour Arbitration*]

<sup>4</sup> Millhaven Fibres Ltd. V Oil, Chemical and Atomic Workers Int'l Union, Local 9-670 (1967) 18 LAC 324

<sup>5</sup> IATSE, Local 210 and Oilers Entertainment Group, Re, 2020 Carswell Alta 768 et Unifor, Local 892 v. Mosaic Potash Esterhazy Limited Partnership, 2018 SKQB 68

incompatible avec le Code de conduite. Elle conclue que le lien de confiance est brisé et le congédiement est entièrement justifié.

### Position du Syndicat

36. Le Syndicat note qu'AB a 15 ans d'ancienneté, avec aucun dossier disciplinaire. Malgré son arrestation, il a travaillé sans problème entre juin 2021 et mars 2023.

37. Le rapport présentenciel fait état de la collaboration et engagement soutenu d'AB, et de 17 rencontres avec une intervenante psychosociale (voir Onglet 12, documents du Syndicat). De plus, il suit une thérapie quant aux troubles de comportement sexuel, avec 8 rencontres avec une spécialiste (voir Onglet 13, documents du Syndicat).

38. Le Syndicat souligne qu'il n'a jamais nié les accusations et a plaidé coupable, afin d'éviter un procès public. Il n'en a jamais parlé avec ses collègues de travail, et à date, aucun article médiatique n'a été diffusé. Son avocat a pris entente avec un journaliste local de ne pas publier l'affaire, afin de protéger sa famille et son travail.

39. Comme ingénieur de locomotive, il n'est pas appelé à interagir avec le public ou la clientèle. Il travaille uniquement avec un autre collègue, avec son superviseur au besoin.

40. Le Syndicat cite plusieurs causes qui déterminent que la Compagnie a le fardeau de démontrer plus que les spéculations quant au lien entre la conduite en dehors du travail avec le travail, et soumet qu'une telle preuve n'a pas été avancée.

### Analyse et Décision

41. Selon la cause souvent citée, Wm. Scott and Co and Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162 (voir onglet 12, documents de la Compagnie), l'approche généralement suivie par les arbitres dans les causes de congédiement, est la suivante :

1. Has the employee given just and reasonable cause for some form of discipline by the employer?
2. If so, was the employer's decision to dismiss the employee an excessive response in all of the circumstances?
3. If the arbitrator considers the discharge excessive, what alternative measures should be substituted as just and equitable?

42. Quant à la première question, il est reconnu que les activités d'un employé en dehors du travail peuvent donner lieu à la discipline, en autant que l'employeur démontre un lien suffisant avec le travail. Dans le cas présent, pour faire le lien, un des critères 1 et 4 de l'affaire *Millhaven* doivent être démontrés :

- a. La conduite nuit à la réputation ou au produit de l'entreprise;
- b. Le comportement constitue une infraction grave au *Code criminel* et porte donc atteinte à la réputation générale de l'entreprise et de ses employés;

43. Ici, AB a plaidé coupable aux infractions criminelles contre les enfants, soit la possession, accès et distribution de pornographie juvénile. Ces crimes sont très graves en soi et peuvent avoir un impact sérieux sur la réputation de l'employeur :

[50] Le crime de possession de pornographie juvénile est en soi un crime grave puisque ceux qui possèdent de telles images encouragent la production de ce matériel et contribuent à la victimisation des enfants.

[51] La Cour d'appel qualifie les crimes de production et de distribution comme encore plus graves que celui de possession de pornographie juvénile :

Il ne fait pas de doute que le crime de possession en est un sérieux. Il faut toutefois se garder de le confondre avec les crimes de production et de distribution, lesquels entretiennent un rapport encore plus étroit avec le mal que le législateur cherche à éradiquer, en l'occurrence l'exploitation éhontée des enfants.<sup>6</sup>

44. La Compagnie cite la cause *IATSE*, où les mêmes critères étaient considérés :

59. The Employer argues that its reputation is harmed by the Grievor's continuing presence in its workforce contrary to *Millhaven's* factors 1 and 4. The Employer argues that if the general public discovered the Grievor remained a current employee despite his conviction for sexual

---

<sup>6</sup> R. c. Schultz, 2018 QCCQ 4645

interference with a minor, OEG's reputation and product would be harmed and it would be injurious to the general reputation of OEG and its parent company as well as the whole of the City of Edmonton.

60. As provided in factor 4 of *Millhaven*, a serious criminal conviction can have a significant impact on an employer's reputation. Some convictions, however, even if serious, may not have the same impact on an employer's reputation as other convictions. Society views some criminal convictions much more seriously than others. While society may be able to move forward from some convictions, others remain repugnant to the general public's conscience. In the former category, and as suggested by the Union's Business Agent in his communications to the Employer, society recognizes past criminal behaviour is deserving of a second chance; it is a crime where punishment, once served, allows an individual to move forward. The Oilers Entertainment Group itself has demonstrated society's preparedness to forgive by entering into contracts with professional hockey players and executives who have committed criminal offences but whose morality is not in question because of that criminal conviction.

61. Some criminal actions, however, are not so easily forgiven or forgotten by society. Sexual abuse is now on the higher end of societal intolerance. Sexual abuse against a child even more so.<sup>7</sup>

45. Il est clair que la Compagnie n'a pas à démontrer une perte actuelle de réputation, mais seulement un risque de perte (voir Mosaic).

46. Ici, les infractions criminelles étaient commises en dehors du travail, et avec aucun lien d'attache avec ses collègues de travail. La situation factuelle dans l'affaire IATSE était bien différente, ou le père de la victime des crimes sexuels travaillait au même endroit que le plaignant.

47. Ici, il n'y a pas de publicité quant aux infractions criminelles, malgré l'arrestation et peine d'emprisonnement d'AB. La communauté n'est pas au courant, contrairement à la situation dans l'affaire Mosaic. Cependant, la situation peut changer, entre autres, à cause de la présente décision.

---

<sup>7</sup> IATSE, supra, p.768

48. La Compagnie soumet que les actions de AB sont contraires aux valeurs énoncées au Code de conduite, et une bonne réputation peut se perdre rapidement (voir para. 27, Bref de la Compagnie). Je suis d'accord avec la Compagnie que les actes criminels sévères d'AB sont contraires au Code de conduite. Au minimum, ces actes sont contraires à l'obligation de « respecter les lois, règles et règlements applicables » et de faire preuve « d'intégrité dans toutes les sphères de nos activités » (Code de conduite, onglet 7, documents de la Compagnie).

49. Je suis d'avis que les actes criminels d'AB risquent de nuire à la bonne réputation de la Compagnie et sont contraires au Code de conduite. Pour ces raisons, je trouve que la Compagnie a rencontré son devoir d'établir les critères 1 et 4 de l'affaire Millhaven. La Compagnie a donc établi un "just and reasonable cause for some form of discipline", comme mentionné dans l'arrêt William Scott.

50. La deuxième question selon l'arrêt Scott porte sur l'étendue de la discipline imposée. Dans ce cas, est ce que le congédiement est une discipline excessive dans les circonstances?

51. Il n'y a aucun doute qu'AB a commis des crimes graves et répréhensibles. J'ai déjà trouvé qu'il a causé un tort à la Compagnie, en créant au moins un risque que la réputation de la Compagnie soit ternie.

52. La Compagnie soumet qu'elle n'avait aucun autre choix que de mettre fin à son association avec le Plaignant afin de se dissocier complètement des stigmates liés à ses agissements. Elle cite la cause de CROA Ad Hoc 462 où l'arbitre Picher avait maintenu le congédiement d'un employé qui avait commis une série d'assauts sexuels sur les mineurs. Cependant, les faits dans cette cause sont bien différents de la cause présente :

On a close review of the record, unfortunately, the Arbitrator is compelled to agree with the Company. Notwithstanding the excellent efforts of the Union in its pleading of "P"'s case, the record is devoid of any medical or professional opinion which would confirm that he has achieved substantial control of his condition as a paedophile, or that there is any basis for a positive future prognosis. The grievor's

condition gave rise to a prior incident, albeit many years ago, involving a male minor who was also an employee. The handling of that incident with tolerance and compassion, and the grievor's assurances at that time that his conduct would be controlled, suggests a treatment consistent with notions of progressive discipline. Unfortunately, "P" has failed grievously to control his condition as an acknowledged paedophile, with resulting serious harm to others as well as himself.

53. En **Ad Hoc 462**, le Plaignant avait commis des assauts sexuels, y compris contre un employé de la Compagnie. Il s'agissait d'une deuxième série d'incidents après une tentative de réhabilitation. Ici, il s'agit des crimes commis en dehors du travail pour la première fois, et AB semble bien avancer dans son processus de réhabilitation.

54. La Compagnie prétend qu'AB n'a manifesté aucun remords. Elle cite la cause **CROA 4463**, ou l'arbitre Schmidt a décidé que la réintégration n'était pas appropriée :

Le plaignant est un salarié ayant relativement peu d'ancienneté. Compte tenu de tout ce qui précède, aucune substitution de peine n'est vraiment envisagée dans ce dossier. Il ne m'appartient absolument pas d'envisager la réintégration du plaignant. Il a commis un acte frauduleux en falsifiant délibérément et intentionnellement un billet médical qu'il a fourni à la Compagnie. Au cours de la première enquête du 27 janvier 2015, quand le plaignant s'est vu donner l'occasion de justifier son absence du 8 janvier, il a préféré mentir à son employeur et continuer de soutenir qu'il avait consulté son médecin le 8 janvier 2015 et que le billet médical était légitime. Son inconduite porte atteinte aux relations employeur-employé.

Ce qui me préoccupe particulièrement, c'est que le plaignant ne semble avoir aucun remords ni aucune idée de la gravité de son inconduite et qu'il a plutôt choisi de soutenir une invraisemblable « défense médicale » sans lien avec son inconduite. Cette défense n'est qu'une tentative malavisée d'éviter l'inexorable conclusion qu'il est responsable de sa grave inconduite. Il est donc impossible de concilier l'inconduite du plaignant avec sa réintégration au sein de la Compagnie.

55. La Compagnie cite aussi la cause **CROA 4517**, ou l'arbitre Clarke a trouvé que le manque de remords était un facteur important dans sa décision de ne pas modifier le congédiement :

Plutôt que d'admettre sa responsabilité, M. Fontaine semble prétendre que M. Lauriault était, d'une certaine façon, responsable des événements du 14 décembre. Les faits au dossier n'appuient pas cette thèse. Son manque de remords ne mène pas l'arbitre à conclure que des incidents semblables ne se reproduiraient pas dans le futur, si M. Fontaine était réintégré dans son poste.

56. Il est vrai qu'AB a continué nier un bris du Code de conduite et a toujours insisté lors du grief que ses actions en dehors du travail n'avaient aucune incidence sur la Compagnie. Par contre, ses actions, une fois arrêté, démontrent un souci de garder les événements confidentiels. Ceci était à son bénéfice personnel, mais aussi au bénéfice de la Compagnie. Entre autres, il a plaidé coupable afin d'éviter un procès public, a pris arrangement avec un journaliste local de ne pas publiciser l'affaire, et en a jamais parlé avec ses collègues. Lors de l'enquête, AB a déclaré :

“Cela fait maintenant près de deux ans que j'ai repris mon travail et cela n'a aucunement nui à mes fonctions. L'image de la compagnie est une de mes priorités, et depuis le début je fais tout pour la protéger” (Q et R 27, onglet 8, Documents du Syndicat).

57. Selon le rapport présentiel (onglet 12, documents du Syndicat) et le rapport évolutif de son psychothérapeute (onglet 13, documents du Syndicat), AB a honte de ses actions, et il a manifesté les efforts pour minimiser l'impact sur la Compagnie.

58. La Compagnie soutient qu'elle doit avoir confiance dans son employé, comme il travaille avec seulement un autre collègue, loin de son superviseur. Elle cite les causes **CROA 2119** et **2709** où les congédiements étaient maintenus, suite aux falsifications des records. Mais la falsification des records constitue un vol direct contre la Compagnie et donc la perte de confiance est normale. Les agissements d'AB affectent la Compagnie indirectement. Son travail avec la Compagnie n'est pas en question.

59. Le Syndicat cite plusieurs causes quant aux liens entre le crime et le travail. La cause la plus pertinente est celle de *Moloney Electric Inc. and Unifor, Local 55N*

(Johnson), Re 256 LAC (4<sup>th</sup>) 113<sup>8</sup> (ci-après Moloney Electric). L'arbitre Doucet traite du congédiement d'un "high voltage winder", un employé travaillant dans une usine industrielle. L'employé est congédié suite à sa conviction pour possession de pornographie juvénile :

[50] This brings me to the real issue, which is whether there is a real causal connection between the criminal activity of the grievor and the duties of the job sufficient to justify termination. I would have no hesitation to decide that the discharge was justified if it was established that the grievor worked with children. However, the evidence does not establish this. His job is that of a high voltage winder. He works on a machine in an industrial setting. There was some evidence, that school children would sometime tour the facility, that there was a daycare not far away from the business and that the Employer is a supporter of local children sport activity. None of this evidence has convinced me that there is a nexus between the criminal activity and the duties of the grievor. I want to make it clear. The crime for which the grievor was accused is abhorrent. However, we have no right to punish him twice for this crime unless there is a tangible connection with his job. The grievor went through the criminal process. He was sentenced for his crime. He served jail time. He must now live with the moral turpitude of what he did. It is not my role, considering the evidence before me, to punish him again by taking away his job, unless, which is not the case here, there is a real and legitimate job related reason that compels such a result. I understand how the Employer feels about what has happened. However, these personal and emotional feelings alone cannot support in law a decision to discharge the grievor. I therefore conclude that there is no real and obvious connection between the crime and the grievor's job to meet the arbitral test. [...] I therefore conclude that the decision to terminate the grievor's employment was not warranted in all the circumstances of this case.

60. Des facteurs significatifs dans la prise de décision quant à la discipline excessive sont le bilan de l'employé avant, durant et après la décision de congédiement.

61. Avant le congédiement, AB avait un dossier d'emploi modèle. Il a travaillé 15 ans avec la Compagnie et n'avait aucune discipline sur son dossier.

62. Durant la période après son arrestation et avant son congédiement, il a travaillé sans problème pendant presque deux ans.

---

<sup>8</sup> Moloney Electric Inc. And Unifor, Local 55N (Johnson), Re 256 LAC (4<sup>th</sup>) 113

63. Pendant cette période, et après son congédiement, AB a mis les efforts considérables de réhabilitation. Il a fait 17 rencontres avec une intervenante psychosociale (voir Onglet 12, documents du Syndicat). De plus, il suit une thérapie quant aux troubles de comportement sexuel, avec 8 rencontres avec une spécialiste (voir Onglet 13, documents du Syndicat). Sa réhabilitation semble avancer de façon positive.

64. Par la nature de son travail, AB travail avec un collègue seulement, avec accès à son superviseur seulement au besoin. Il n'est pas un gestionnaire et n'a pas d'interaction avec le public. Il n'a aucun contact avec les enfants dans son travail.

65. Lorsque je regarde l'ensemble des facteurs, positifs et négatifs, j'en viens à la conclusion que le congédiement est une discipline excessive dans toutes les circonstances.

66. La troisième question de l'arrêt Scott est de déterminer une discipline appropriée, compte tenu de l'ensemble des facteurs précités.

67. Le Syndicat cite la cause **CROA 1645**, où l'arbitre Picher avait réintégré un employé qui avait conduit avec facultés affaiblies et lors d'un accident, avait tué quelqu'un :

“As is implicit from the cases, there can be no automatic presumption that conviction for a serious criminal offense, including subsequent incarceration, are necessarily inimical to the continuation of an employment relationship. In this, as in any matter of discipline, each case must be assessed on its own merits, with close regard to a number of factors, including the nature and circumstances of the offense, efforts at rehabilitation, the nature of the work performed by the employee, the length of an employee’s service and the quality of his or her disciplinary record and prior criminal record, if any.”

68. Il a fait la même chose dans la cause de **CROA 1934**, en citant ce même passage.

69. Lorsque j'applique ce raisonnement aux faits de la présente cause, je constate un crime sérieux, ou la réputation de la Compagnie risque d'être affectée. Même si AB était arrêté il y a plus de trois ans, il y a toujours un risque que son identité et celle de son employeur sortent aux médias. Cependant, la preuve avancée par la Compagnie quant à un employé accusé des mêmes crimes, ne mentionnait son emploi que de façon laconique (voir onglet 19, documents de la Compagnie). La Compagnie n'a pas fait de preuve que sa réputation était endommagée. Les efforts de réhabilitation, la nature du travail comme ingénieur, ses 15 ans de service, son dossier disciplinaire vierge et l'absence du dossier criminel antérieur militent en faveur d'AB.

70. Dans la cause Moloney Electric précitée, l'arbitre Doucet avait réintégré l'employé, sans compensation pour la période de sa suspension.

71. A mon avis, compte tenu d'une appréciation de l'ensemble de ses facteurs, AB devrait être réintégré dans ses fonctions sans perte d'ancienneté, mais sans compensation pour la période de sa suspension. AB doit continuer avec ses traitements thérapeutiques pour une période minimale de deux ans, et doit faire la preuve du suivi avec la Compagnie sur demande raisonnable.

72. Je garde juridiction pour toute question d'interprétation ou d'application de la présente décision.

**Le 12 décembre, 2023**

**L'ARBITRE**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'James Cameron', written over a horizontal line.

**JAMES CAMERON**