

**Alstom Énergie et transport Canada inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 511 (Unifor Québec) (Jean Bellemare)**

**2015 QCTA 193**

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2015-2267

Date : 17 février 2015

---

**DEVANT L'ARBITRE :**

**ALAIN CORRIVEAU, II.b**

**COMPARUTION :**

**ME RONALD J. McROBIE**

(Fasken Martineau DuMoulin)

**Procureur de la partie patronale**

**M. NORMAND NAULT**

(Unifor Québec)

**Procureur de la partie syndicale**

**ALSTOM ÉNERGIE ET TRANSPORT CANADA INC.**

Ci-après appelé(e) «l'employeur»

**-et-**

**SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, SECTION LOCAL 511 (UNIFOR QUÉBEC)**

Ci-après appelé(e) «le syndicat»

Grief : 511-2013-01 – Congédiement

Monsieur Jean Bellemare

---

## **SENTENCE ARBITRALE**

[1] Le requérant dans la présente espèce, M. Jean Bellemare, opérateur «A» a été suspendu de ses fonctions pour fins d'enquête le 7 mai 2013, puis, a fait l'objet d'un congédiement qui lui a été signifié le 10 mai 2013. Il conteste par son grief, déposé sous la cote S-2 au dossier du tribunal d'arbitrage, ces mesures et en demande l'annulation.

[2] Le grief, daté du 13 mai 2013, se lit ainsi qu'il suit :

«Nature du grief : Congédiement injustifié et abusif du 10 mai 2013, article 28 sur mesure disciplinaire. De plus, l'avis de suspension du 7 mai 2013.

Règlement désiré : Que l'on réintègre M. Jean Bellemare dans ses fonctions avec tous les droits et privilèges selon la convention collective et ce, avec dommages et intérêts encourus.

...»

[3] Le 7 mai 2013, M. Pierre Joubert, vice-président aux ressources humaines chez l'employeur, remettait au plaignant M. Bellemare l'avis de suspension pour fins d'enquête qui a été déposé sous la cote S-3 au dossier du tribunal d'arbitrage. Le document se lit ainsi qu'il suit :

«Objet : Avis de suspension (avec solde) pour fins d'enquête

Monsieur,

Pour faire suite à notre rencontre d'aujourd'hui 7 mai 2013, en présence de votre supérieur et de votre délégué syndical, nous vous informons que vous êtes suspendu avec solde, pour fins d'enquête et ce, à compter de ce jour.

Effectivement, compte tenu des récents événements, nous n'avons d'autres alternatives que de procéder ainsi. Je communiquerai avec vous dans les plus brefs délais.

...»

[4] Quelques jours plus tard, le 10 mai 2013, M. Joubert remettait, de main à main, une lettre à M. Bellemare lui signifiant son congédiement. Il s'agit de la pièce S-4 dont le contenu se lit ainsi qu'il suit :

«Objet : Congédiement – fin d'emploi

Monsieur,

Suite à notre enquête, nous vous avisons de notre décision de mettre fin à votre emploi pour cause juste et suffisante. En effet, vous avez avoué avoir installé une caméra de surveillance dans le vestiaire des employés afin d'espionner vos collègues de travail que vous soupçonniez de toucher à vos effets personnels.

Or, la compagnie vous avait déjà avisé des moyens appropriés à prendre afin d'assurer que vos effets personnels soit protégés, mais vous avez décidé d'ignorer ces conseils parce que vous désiriez trouver le coupable. Ce faisant, vous avez vous-même commis une faute grave et intolérable en planifiant et en exécutant une atteinte majeure et illicite à la vie privée de tous les employés et tierce partie ayant accès au vestiaire de la compagnie.

Il est tout à fait inacceptable que vous décidiez de vous faire justice en prenant unilatéralement des moyens totalement illégaux d'espionnage sur les lieux de travail. Un tel comportement illégal, sournois et prémédité, ne sera jamais toléré par votre employeur et justifie en soi votre congédiement.

Par conséquent, compte tenu de l'ensemble des circonstances, la compagnie a totalement perdu confiance en vous et vous avise que votre emploi prend fin aujourd'hui le 10 mai 2013.

Le service des ressources humaines procèdera à la fermeture de votre dossier et votre syndicat sera tenu informé.

...»

[5] C'est le 9 janvier 2007 que M. Bellemare a été embauché de façon temporaire à l'atelier enrroulements à la tâche d'opérateur «C». À ce moment-là, comme le précise la pièce E-2 déposée au dossier du tribunal d'arbitrage, il s'agissait d'une embauche temporaire pour une période d'environ 8 semaines. La pièce E-1 fait état du fait que M. Bellemare a été rappelé au travail comme

opérateur «A» à l'atelier électrique et cela à compter du 29 octobre 2012 ou selon son horaire de travail. Donc, à compter du mois d'octobre 2012, le plaignant a travaillé sur le quart de jour pendant les week-ends c'est-à-dire qu'il travaillait des quarts de douze heures le vendredi, samedi et dimanche et cela jusqu'à son congédiement en mai 2013. Il travaillait alors avec cinq collègues de travail sur le quart de jour et également environ cinq autres salariés travaillant sur les autres quarts. Les supérieurs du plaignant étaient alors M. Pierrot Savard, de même que M. Yves Tardif ceux-ci travaillant sur des quarts de douze heures également de 8h00 à 20h00 les vendredis, samedis et dimanches. M. Bellemare travaillait avec le chef d'équipe M. Sylvain Crochetière, de même qu'avec M. Jacques Lavallée et M. Georges Ouellet. Sur le quart de travail précédent, M. Bellemare se souvient qu'il y avait comme opérateur M. André Martineau, de même que M. Sengalom et son fils.

[6] On confirme que l'employeur donne accès au vestiaire à ses salariés à qui il fournit un casier pour ranger leurs effets personnels. L'employeur fournit même les cadenas. Il y a également des douches dans le vestiaire et l'employeur, à la demande des salariés, y a installé des rideaux de douches dans les isolements. C'est à cet endroit que les salariés enlèvent leurs vêtements de travail et vont se changer.

[7] Les salariés déposent leurs effets personnels dans le casier fourni par l'employeur. M. Bellemare indique cependant qu'il a un sac de sport dans lequel il dépose un certain nombre de ses effets. Il indique avoir toujours agi comme ça, comme tout le monde, parce que les casiers ne sont pas assez grands pour y ranger tous ses effets personnels.

[8] Le plaignant ne cache avoir installé une caméra de surveillance qui a été trouvée le 4 mai 2013 par des employés qui travaillaient sur le quart de travail précédant le sien. Il explique à ce sujet que cela faisait environ cinq semaines qu'il se faisait voler de la monnaie dans son sac de sport qu'il laissait sur un banc

dans le vestiaire des employés. Cela faisait donc trois week-ends qu'il se faisait voler de la monnaie. À une reprise, il indique s'être fait voler 5.00\$ en monnaie. Une autre fois, il s'est fait voler une paire de bas et à une autre reprise, il croit s'être fait voler de la monnaie pour 5.00\$, mais il n'en est pas certain. Puis, il a constaté que, pendant le week-end qui a précédé sa décision d'installer une caméra de surveillance, son sac avait été déplacé et qu'on avait pris de la monnaie, des pièces de 2.00\$ et de 1.00\$ dans son sac de sport. À quelques reprises, il avait constaté que son sac, qu'il plaçait sous le banc, près de son casier, avait été légèrement déplacé, mais que lors du dernier week-end où il travaillait, son sac avait été déplacé de plusieurs pieds en plus d'être sens dessus dessous. Lorsqu'il a constaté cela, il est allé faire part de la situation à son contremaître M. Pierrot Savard qui lui a dit de ranger ses effets personnels dans le casier.

[9] M. Bellemare affirme que M. Savard ne lui a jamais dit de ne pas faire de «niaiseries» à ce sujet, qu'il allait s'en occuper. Quant à lui, il affirme n'avoir jamais dit à M. Savard qu'il allait essayer de trouver les coupables.

[10] Le plaignant mentionne que la semaine d'avant, il avait parlé de la situation à son chef d'équipe et à ses collègues de travail dans le but de savoir si eux aussi se faisait voler. Cela n'a rien donné. Il a donc décidé, samedi le 4 mai 2013, d'installer une caméra de surveillance dans le vestiaire en se disant qu'il allait enfin avoir les preuves pour l'employeur. La caméra a été installée tôt le matin vers 7h20, par terre, dans un coin, visant son sac avec ses effets personnels. Lorsqu'il a fait son installation, il était seul dans le vestiaire. Personne n'était au courant et il a bien pris soin de cacher au mieux la caméra en question qui appartient à sa fille. Quand on lui demande s'il pensait que l'employeur allait lui permettre d'agir ainsi, il indique qu'il n'a pas pensé à cela sur le moment.

[11] Le plaignant mentionne qu'il y a un témoin lumineux de couleur rouge sur l'appareil et que c'est ainsi que ses collègues de travail ont découvert la caméra cachée. Il indique que vers 8h00 le matin, il est revenu chercher des outils et c'est à ce moment-là qu'il s'est aperçu que ses collègues de travail avaient trouvé la caméra. Il leur a expliqué que c'était sa caméra en disant que selon lui il y avait un d'eux qui était un voleur. M. Sengalom et son fils étaient outrés et fâchés et ils lui ont dit qu'ils avaient remis la caméra au contremaître.

[12] M. Bellemare indique que sa conduite et ses agissements contrevenaient au code d'éthique dont il a pris connaissance. Les pièces E-4 et E-5 sont déposées : il s'agit d'un exemplaire du code d'éthique et d'un accusé réception qu'il a signé le 9 janvier 2007 lors de son embauche. S'il admet que ses agissements sont contraires au code d'éthique, il indique qu'il n'aurait pas filmé n'importe où dans l'usine, mais que là, c'était dans le vestiaire des employés où il se faisait voler. Il indique également qu'il devait changer de quart de travail dans la semaine suivante et que c'était sa dernière chance d'attraper les voleurs.

[13] Lorsqu'on lui demande s'il pensait avoir le droit de filmer dans le vestiaire, M. Bellemare indique que cela ne lui est pas venu à l'esprit, qu'il était frustré, que personne ne faisait rien pour régler la situation. Il précise en avoir parlé à une reprise à son contremaître. Le plaignant a donc été suspendu pour fins d'enquête tel qu'on le constate à la lecture de la pièce S-3 déposée au dossier du tribunal et il a rencontré M. Pierre Joubert, vice-président aux ressources humaines chez l'employeur, à qui il a raconté, le 9 mai 2013, ce qu'il avait fait c'est-à-dire installer une caméra de surveillance dans le vestiaire des employés. Il l'a rencontré également lors de la remise de la lettre l'informant de son congédiement.

[14] Le plaignant réaffirme avoir été volé à trois reprises pendant trois week-ends successifs. Il s'est fait voler à deux reprises de la monnaie pour la somme de 5.00\$, une autre fois il s'est fait voler de la monnaie c'est-à-dire des pièces ou

une pièce de 2.00\$ et une pièce de 1.00\$, de même qu'une paire de bas. Quand il a installé la caméra, il n'y avait pas d'argent dans son sac de sport et sur le film, capté par la caméra cachée, on ne voit personne fouiller dans son sac. À ce sujet, il indique que ses collègues de travail ont trouvé la caméra rapidement. M. Bellemare reconnaît que l'employeur l'avait avisé de déposer ses affaires personnelles dans le casier fermé à clé. Il indique à ce sujet que depuis que le contremaître lui avait dit cela, il ne laissait plus ses affaires personnelles dans son sac. Il reconnaît que ses agissements sont une atteinte à la vie privée et que cela est inacceptable. Quand on lui demande s'il est d'accord que l'employeur ne peut pas tolérer de tels agissements, il mentionne qu'il peut comprendre qu'il a mal agi, mais pas dans le but de filmer autre chose, qu'il voulait juste attraper la ou les personnes qui fouillaient dans son sac de sport qu'il laissait sous le banc près de son casier. M. Bellemare comprend que ses collègues de travail pouvaient être fâchés de la situation, qu'ils pouvaient penser qu'il s'agissait d'une tentative de voyeurisme et qu'il était légitime qu'ils pensent que cela pouvait se retrouver sur internet. À ce dernier sujet, il précise que pour faire cela, il aurait fallu préférablement une caméra numérique. Quoiqu'il en soit, il est d'accord que la crainte de ses collègues de travail était légitime, qu'ils pouvaient penser avoir été filmés par le passé. Lorsqu'on demande à M. Bellemare s'il comprend pourquoi l'employeur a perdu confiance en lui, il répond par l'affirmative en ajoutant que c'est réciproque sur ce sujet parce que, ajoute-t-il, son dossier est irréprochable, de même que sa performance au travail et, qu'au bout du compte, l'employeur le traite injustement.

[15] Interrogé par son syndicat, M. Bellemare précise qu'il a été embauché en janvier 2007 pour une période de plus que huit semaines, mais qu'il a été, avant son congédiement, mis à pied régulièrement à cause du manque de travail. Il indique également qu'il y a d'autres casiers dans l'usine, mais qu'ils sont trop petits pour qu'il puisse y entreposer tous ses outils de travail. Concernant son dossier, il indique qu'il a déjà reçu une mesure disciplinaire, c'est-à-dire un avertissement écrit parce qu'il négligeait de porter ses lunettes de sécurité. Dans

la vie, il est conjoint de fait et père de deux filles : une de 16 et l'autre de 17 ans. Il veut retourner travailler chez l'employeur, il regrette sa conduite qui lui a causé beaucoup de problèmes et il mentionne avoir toujours confiance en l'entreprise qu'il a choisi cet emploi pour se rapprocher de sa famille. En ce qui concerne la mesure disciplinaire dont il a fait état, elle est datée du 23 mars 2012 et elle n'a pas été contestée par grief.

[16] Le tribunal a également entendu M. Yves Tardif, superviseur aux ateliers électriques chez l'employeur dont les responsabilités principales sont de voir à la bonne marche de la production. Il travaille généralement en soirée pendant la semaine et également un week-end sur deux avec M. Pierrot Savard qui est également superviseur à l'atelier électrique.

[17] M. Tardif raconte que, le 4 mai 2013, M. Sengalom, chef d'équipe syndiqué sur l'équipe de nuit s'est présenté à son bureau vers 7h45. Il était en panique, croyait que l'employeur avait installé une caméra cachée pour filmer les employés dont son fils pour éventuellement mettre cette capture vidéo sur internet. En fait, il était fâché. M. Tardif a été surpris, il ne comprenait pas, étant convaincu que l'employeur n'avait placé aucune caméra dans le vestiaire des salariés. Il a fini par comprendre à force de discuter avec M. Sengalom qu'il y avait eu une caméra cachée dans le vestiaire où sont les casiers des employés, où ils déposent leurs vêtements et leurs effets personnels. Il indique que certains ont deux casiers et que les cadenas sont fournis par l'employeur. Il y a, dans ce local, le vestiaire de même que les douches qui sont séparées par une porte givrée. M. Tardif précise que le plaignant M. Bellemare ne lui a pas parlé avant le début de son quart de travail le 4 mai 2013 et ne lui a pas demandé la permission d'installer une caméra cachée. M. Tardif était le superviseur du plaignant lors de deux week-ends de travail en avril et ce dernier ne lui a pas parlé qu'il était victime de vol dans le vestiaire. Il n'était donc pas au courant de cette situation. Plus tard, aux alentours de 8h00, ce matin-là, M. Tardif a téléphoné à son supérieur M. Sébastien Tancrez pour l'informer de la situation. Il

lui a dit qu'on aborderait la question le lundi et qu'en attendant il allait communiquer avec le président du syndicat, M. Michel Laflamme. Il n'a pas été impliqué dans le dossier par la suite.

[18] L'employeur a par la suite fait entendre le superviseur à l'atelier électrique M. Pierrot Savard qui exerce, comme nous l'avons mentionné précédemment, les mêmes fonctions que M. Tardif. Il travaille régulièrement sur le quart de jour du lundi au jeudi de même qu'un week-end sur deux.

[19] M. Savard raconte dans le cadre de son témoignage que vers le 27 ou le 28 avril 2013, M. Bellemare est venu le voir pour se plaindre que quelqu'un avait touché à son sac dans lequel il range ses effets personnels dans le vestiaire. Il s'est rendu avec M. Bellemare dans le vestiaire pour constater la situation et il lui a dit de ranger ses effets personnels dans le casier et de le fermer à clé, qu'il verrait à enquêter pour savoir qui déplaçait son sac ou touchait à ses effets personnels et de rester tranquille en attendant, de lui laisser une ou deux semaines pour faire les vérifications adéquates. Il lui a dit de rester tranquille pour qu'il n'y ait pas de confrontation sans avoir de preuve. M. Bellemare lui a dit qu'il déposerait ses effets personnels dans son casier fermé à clé et M. Savard ne comprenait pas pourquoi il ne le faisait pas auparavant. Il indique que les salariés ont droit à un ou deux casiers et que les cadenas sont fournis par l'employeur. M. Savard, ce jour-là, à la fin du quart de travail, a dit aux salariés présents de ne pas toucher aux effets personnels de leurs collègues de travail et deux salariés, M. Martineau et M. Johnny Sengalom lui ont confié que cela faisait deux ou trois semaines qu'ils demandaient à M. Bellemare de ranger son sac de sport contenant ses effets personnels parce que cela encombrait, mais que celui-ci ne le faisait pas de telle sorte qu'eux poussaient le sac du plaignant. M. Savard leur a dit d'arrêter de faire cela et ne pas toucher au sac du plaignant. Il leur a indiqué que M. Bellemare allait changer son attitude et ranger ses effets personnels plus adéquatement c'est-à-dire de ne plus mettre son sac sur le banc ou sous le banc utilisé par les salariés pour s'asseoir. Le témoin raconte que

c'était la première fois à la fin d'avril que le plaignant lui rapportait une telle situation.

[20] Le témoin précise que le plaignant, lorsqu'il lui a rapporté la situation, lui a également dit qu'il se faisait voler de l'argent et des effets personnels dans son sac, ce à quoi M. Savard lui a répondu qu'il n'y avait pas de preuve pour le moment de lui laisser un peu de temps pour faire enquête et dorénavant de ranger ses effets personnels dans sa case. Il a constaté, le lendemain de cette conversation, que M. Bellemare avait encore laissé ses effets personnels sur le banc dans le vestiaire. M. Bellemare ne lui a jamais parlé de son intention d'installer une caméra de surveillance et il a appris par M. Yves Tardif ce qui s'est produit le 4 mai 2013 à ce sujet.

[21] Le dernier témoin de l'employeur, que le tribunal a entendu, est le vice-président aux ressources humaines et communications, M. Pierre Joubert. Pour le bénéfice du tribunal, M. Joubert donne de l'information concernant l'entreprise et sa mission.

[22] Il a été impliqué dans le dossier de M. Bellemare à compter du 6 mai 2013 c'est-à-dire au moment où il a été informé des faits qui s'étaient produits quelques jours auparavant le 4 mai 2013 et qu'elle n'a pas été, dit-il, sa stupéfaction de constater qu'on puisse penser à faire une chose semblable dans un lieu aussi privé. Après que M. Sébastien Tancrez l'eut informé de la situation, il a été convenu d'une réunion pour revoir les faits et prendre connaissance des informations fournis par le syndicat qui était en possession de la caméra vidéo de même que de la bande vidéo. Il a été décidé que la meilleure chose à faire, dans les circonstances pour éviter quelque problème que ce soit, était de procéder à la suspension avec solde pour fins d'enquête de M. Bellemare ce qui a été fait le 7 mai 2013. Mme Alexandra Cormier, conseillère aux ressources humaines et relations de travail à l'usine de Tracy a revu les faits et en est venu à la conclusion que la situation devait être considéré comme grave et sérieuse

de telle sorte que M. Joubert a informé ses supérieurs dont un de ses patrons qui réside en France.

[23] La situation a été jugée fort sérieuse autant, eu égard à l'application du code d'éthique, que de la façon de l'entreprise de gérer ses opérations partout dans le monde. Il s'agissait selon les informations disponibles d'un geste qui ne cadrerait pas avec la façon de gérer des employés. Par la suite, M. Joubert indique qu'on a rencontré M. Bellemare en présence du président du syndicat M. Laflamme, de même que du représentant syndical M. Bryan Cater. Du côté de l'employeur, il y avait Mme Cormier, M. Tancrez et le témoin M. Joubert. Cette réunion a eu lieu le 9 mai 2013 en avant-midi. Le syndicat a indiqué à l'employeur que le plaignant était repentant et ce dernier a confirmé qu'il n'aurait pas dû agir de la sorte et il s'en est excusé. M. Bellemare avait la caméra vidéo en sa possession et le président du syndicat M. Laflamme avait la cassette vidéo. M. Joubert a questionné le plaignant et il est devenu clair que malgré les recommandations du superviseur M. Savard et malgré le fait que c'est contre la loi d'installer une caméra cachée dans un vestiaire, M. Bellemare avait l'intention de se faire justice à lui-même, de découvrir l'identité des gens qui touchaient à son sac contenant ses effets personnels et qu'en fin de compte, il n'avait aucun remords, ni aucun repentir, bien au contraire, il voulait aller au fond des choses lui-même concernant cette situation. La rencontre a duré entre vingt et vingt-cinq minutes, alors que l'employeur, par ses questions, cherchait à connaître les véritables intentions de M. Bellemare lorsqu'il avait installé cette caméra cachée et également s'il réalisait que le vestiaire était un lieu privé. On a constaté que le geste d'installer la caméra cachée était prémédité et que, même si M. Bellemare ne niait pas qu'il avait commis une faute grave, il avait décidé de prendre les choses en main et de découvrir qui touchait à son sac contenant ses choses personnelles.

[24] Par la suite, M. Joubert a demandé à visionner la cassette vidéo que M. Bellemare a mise dans la caméra pour que l'on puisse la visionner. M. Joubert

s'est informé et on lui a dit que l'on voyait sur la cassette vidéo des salariés s'habiller et se déshabiller. Il a alors demandé à Mme Alexandra Cormier de quitter la pièce parce qu'il se sentait mal à l'aise vis-à-vis cette situation d'intrusion en quelque sorte dans la vie privée. M. Joubert indique que le syndicat a été en possession de la cassette du 4 au 9 mai. Il a demandé si, sur l'enregistrement, on voyait quelqu'un toucher aux effets personnels de M. Bellemare et la réponse a été que personne n'avait touché au sac du plaignant. On a visionné la cassette jusqu'à ce qu'on voit un salarié qui s'apprêtait à se dévêtir. On a arrêté le visionnement et la réunion s'est terminée.

[25] Par la suite, le 10 mai 2013, le plaignant a été avisé de son congédiement comme on le constate à la lecture de la lettre S-4 déposée au dossier du tribunal d'arbitrage. M. Joubert a décidé de la mesure disciplinaire et il explique sa décision par le fait qu'un employé qui installe une caméra cachée dans un endroit aussi privé qu'un vestiaire, à l'insu de tout le monde, commet une faute grave. Un tel geste peu importe le dossier de la personne qui, comme il l'a constaté, dit-il, ne manifeste aucun remords véritable, en porte à coup sûr la rupture du lien de confiance. M. Joubert a analysé la situation en tenant compte de la réputation de l'entreprise, en tenant compte également des responsabilités de l'employeur vis-à-vis de ses salariés et employés, de même que vis-à-vis de ses clients et il indique qu'il s'agissait-là de la part de M. Bellemare d'une attaque en règle contre son employeur, contre les employés et même une défiance à l'égard de son syndicat. On ne peut pas tolérer, ajoute-t-il, une personne qui agit en fonction de ses propres objectifs de façon cachée et préméditée. Il s'agissait-là pour lui d'une situation intolérable justifiant le congédiement même si le plaignant exécutait ses tâches de façon adéquate.

[26] La preuve de l'employeur étant déclarée close, le syndicat a procédé à faire entendre ses témoins dont M. Johnny Sengalom, opérateur qui travaille avec son père sur le quart de nuit durant les week-ends. Il connaît le plaignant M. Bellemare puisqu'ils se rencontrent lors du changement de quart de travail

puisque le plaignant travaille sur le quart de jour durant le week-end. C'est M. Sengalom qui a trouvé la caméra cachée par M. Bellemare. Il l'a montré à tous dans le vestiaire et son père l'a pris et est allé voir avec elle le contremaître Tardif pour savoir si c'était l'employeur qui avait placé cette caméra. Il a rapidement visionné la bande-vidéo et il s'est vu en train de se changer. Il indique qu'on voyait également d'autres salariés dans le vestiaire. Il avait détecté la présence de la caméra cachée à cause du témoin lumineux rouge qui était allumé. Elle était cachée dans un coin sous une chemise. Il indique que ça lui a pris environ cinq minutes à l'apercevoir alors qu'il était dans le vestiaire. Il affirme n'avoir jamais entendu parler par les contremaîtres que le plaignant avait des problèmes avec son sac contenant ses effets personnels. Lui-même a un sac personnel dans le vestiaire, un sac qu'il place sous le banc en face de son casier. Les autres employés font également la même chose et ils le placent sous ou sur le banc face aux casiers. Le témoin indique qu'il ne garde aucune rancœur vis-à-vis de M. Bellemare avec qui il peut travailler sans aucun problème.

[27] En contre-interrogatoire, il précise que lorsque l'incident s'est produit, il travaillait avec son père de même qu'avec M. Marc-André Martineau. Concernant le problème que M. Bellemare rencontrait avec son sac d'effets personnels, on demande au témoin si M. Savard l'a rencontré pour lui dire de ne pas toucher aux effets personnels des autres salariés du vestiaire. M. Sengalom mentionne qu'à son avis cela ne s'est pas produit, qu'il ne s'en souvient pas, qu'on n'a pas eu connaissance de ce problème dans le vestiaire. Lorsque le procureur patronal insiste à l'effet qu'on a dit de ne pas toucher aux effets personnels des autres, M. Sengalom hésite, dit que peut-être cela s'est produit, mais qu'il ne s'en souvient pas. Il réaffirme qu'il ne conserve aucune rancœur à l'endroit du plaignant en ajoutant qu'à l'époque les employés avaient été choqués de découvrir une caméra cachée et qu'ils soupçonnaient l'employeur de l'avoir placée et que si cela avait été le cas, cela aurait été inacceptable.

[28] Le tribunal a également entendu le président du syndicat, M. Michel Laflamme avec qui M. Tancrez, le directeur de l'usine a communiqué le 4 mai 2013 pour lui faire part de la situation en lui indiquant qu'il y avait lieu de se rencontrer à ce sujet le lundi. Donc, le lundi matin, tôt, aux alentours de 6h00, M. Laflamme a rencontré MM. Sengalom père et fils, qui lui ont remis la caméra. Ils lui ont fait visionner le film en disant que cela était inacceptable. Il leur a mentionné qu'il allait faire enquête à ce sujet. À 8h00, ce matin-là, M. Laflamme a rencontré M. Tancrez a qui il a fait visionner le film. Son supérieur lui a indiqué qu'il ne pouvait pas laisser cette situation comme ça, qu'il y aurait un avis écrit, qu'il allait aviser le directeur des ressources humaines chez l'employeur, M. Pierre Joubert. Aux alentours de 9h00, M. Joubert a informé M. Laflamme que le plaignant serait suspendu pour fins d'enquête. Puis, il y a eu la rencontre au bureau de M. Joubert. Il y avait des représentants de l'employeur et des représentants du syndicat, de même que le plaignant M. Bellemare a qui M. Joubert a posé des questions. Le témoin mentionne que M. Bellemare a convenu qu'il n'aurait pas dû agir de la sorte tout en expliquant pourquoi il l'avait fait c'est-à-dire dans le but de découvrir qui touchait à ses effets personnels. M. Laflamme confirme ou corrobore le témoignage rendu par M. Joubert concernant ce qui s'est dit pendant la réunion. Puis, le 10 mai, une autre réunion a eu lieu lors de laquelle M. Bellemare a été avisé de son congédiement. Par la suite, les griefs ont été déposés.

[29] On demande à M. Laflamme s'il a rencontré MM. Sengalom lors de son enquête. Il indique qu'effectivement il l'a fait et que ceux-ci n'étaient pas de bonne humeur. Au début, ils croyaient que la caméra avait été placée par l'employeur. Mais lorsqu'ils ont été informés que cela avait été fait par M. Bellemare, ils lui ont dit que ce dernier n'avait pas d'affaire à agir de la sorte. Ils étaient fâchés, mais pas enragés, indique M. Laflamme. Il ajoute que les autres employés lorsqu'ils ont été mis au courant n'ont pas fait une montagne avec cette histoire, mais ils n'étaient pas d'accord avec ce que M. Bellemare avait fait.

[30] M. Laflamme utilise le vestiaire et il indique qu'il y a toujours sur les bancs plein de sacs d'effets personnels appartenant à différents employés. Il ajoute que la porte du vestiaire est pratiquement toujours ouverte, qu'il y a entre vingt-cinq à trente pourcent des salariés qui se changent à la fin ou au début de leur quart de travail et que seuls les employés ont accès au vestiaire.

[31] M. Laflamme indique que le 6 mai 2013, on lui a remis la caméra et le film. Il a remis la caméra à M. Bellemare tout en gardant le film qu'il a visionné. Il y a eu des copies faites sur DVD de la cassette vidéo. Par la suite, M. Laflamme décrit ce qu'il a vu sur la cassette vidéo dont l'enregistrement dure environ cinq minutes. M. Laflamme ajoute que personne chez l'employeur ne l'a mis au courant qu'il y avait des problèmes dans le vestiaire et qu'il y aurait une rencontre avec les employés. Par ailleurs, M. Bellemare ne lui a pas parlé des problèmes qu'il rencontrait. Il précise, plus tard dans son interrogatoire, qu'il a visionné le film ou la cassette vidéo une première fois avec MM. Sengalom, une deuxième fois avec M. Tancrez et une troisième fois lors de la réunion avec M. Joubert. Par ailleurs, si M. Bellemare l'avait informé de ses intentions d'installer une caméra cachée, il lui aurait fortement déconseillé de le faire.

## REPRÉSENTATIONS DE LA PARTIE PATRONALE

[32] Le procureur de la partie patronale réfère le président du tribunal à la pièce S-4 qui fait état de tous les faits qui ne sont pas contestés alors que le plaignant a décidé que ses droits étaient plus importants que ceux de ses collègues de travail alors qu'il aurait dû savoir qu'en agissant comme il l'a fait, il violait les droits fondamentaux d'autrui et décidait de se faire justice à lui-même. Il s'agit là d'une situation relativement unique d'autant plus que le vestiaire est par définition un endroit privé et le fait que M. Bellemare n'ait pas eu l'intention de se venger de quelque manière que ce soit ne change rien à la gravité de son geste et on ne saurait accepter qu'un salarié filme ses collègues de travail à leur insu et sans leur consentement alors que M. Bellemare n'a parlé de son projet à

quiconque. Il n'a en fait informé que M. Savard, son supérieur, qu'il y avait des problèmes avec son sac d'effets personnels et son supérieur l'a avisé des moyens à prendre. M. Bellemare a témoigné qu'il ne se souvient pas que M. Savard lui a dit de se tenir tranquille pendant qu'il faisait enquête et M. Johnny Sengalom ne se souvient pas que M. Savard ait dit aux salariés dans le vestiaire de ne pas toucher aux effets personnels des autres, mais le tribunal devrait retenir le témoignage positif de M. Savard à ce sujet de telle sorte que la preuve à retenir est celle à l'effet que M. Bellemare a pris la situation en main et que personne ne pouvait se douter qu'il agirait ainsi, ignorant les conseils de son supérieur de ranger son sac au lieu de le laisser comme toujours au même endroit. La conversation qu'a eue M. Bellemare avec son supérieur M. Savard s'est produite une semaine avant qu'il décide d'installer la caméra cachée. Il s'agit donc d'un geste réfléchi, préparé et non pas d'une aberration momentanée.

[33] Par ailleurs, le fait que la caméra ait été découverte le jour même ne peut constituer, de l'avis du procureur patronal, un facteur atténuant le tribunal devant plutôt retenir qu'il s'agit là d'un geste grave, aggravé par la préméditation d'une atteinte aux droits à la vie privée et qu'il est répugnant de constater qu'il s'agit d'un geste sournois. On peut se demander comment un employeur peut avoir confiance à un salarié qui agit de la sorte.

[34] Le tribunal doit également considérer que, lors de son témoignage, M. Bellemare a mentionné qu'il faisait encore confiance à son employeur alors qu'au mois de janvier lors de la première journée d'audition, il a dit le contraire.

[35] M. Joubert a témoigné concernant l'attitude du plaignant lors de la rencontre du mois de mai 2013 et lorsqu'il a témoigné lors de la dernière journée d'audition, M. Bellemare a mentionné qu'il regrettait son geste parce que cela lui cause beaucoup de «troubles» et non pas parce que c'est inacceptable d'agir

comme il l'a fait en espionnant ses collègues de travail. Il s'agit là d'un changement stratégique.

[36] Le tribunal a également été informé par la pièce E-6 que M. Bellemare avait déjà reçu une mesure disciplinaire. Par ailleurs, le geste posé par le plaignant en mai 2013 et son attitude par la suite justifiaient amplement le congédiement, le tribunal devant tenir compte du fait que même s'il a six ans et demi d'ancienneté, il a travaillé moins longtemps chez l'employeur à cause des mises à pied. Le tribunal doit également considérer, plaide le procureur patronal, les effets sur les tiers qu'a eu la conduite du plaignant et même si, lors de la dernière journée d'audition, M. Sengalom fils est venu témoigner qu'il ne gardait aucune rancœur à l'endroit de M. Bellemare et qu'il n'était pas fâché, ce n'est pas la situation qui a été constatée en mai 2013 alors que tous étaient choqués des agissements de M. Bellemare et qu'ils disaient que si c'était l'employeur qui avait agi ainsi, cela aurait été totalement inacceptable. Le procureur plaide que c'est également totalement inacceptable ce que M. Bellemare a fait en violation du code d'éthique qui a été déposé sous la cote E-4 au dossier du tribunal d'arbitrage, document que M. Bellemare connaissait et dont la violation pouvait entraîner le licenciement. De toute façon, ajoute le procureur patronal, même sans politique, le geste posé par M. Bellemare est inacceptable en contravention flagrante avec les principes de respect de la vie privée de telle sorte que l'employeur se retrouvait devant une situation où M. Bellemare a violé des droits fondamentaux et cela n'est pas banal. Le but recherché par le plaignant ne compte pas le tribunal devant plutôt retenir la violation des droits fondamentaux de ses collègues de travail de telle sorte que la décision de l'employeur devrait être maintenue et le grief rejeté.

## REPRÉSENTATIONS DE LA PARTIE SYNDICALE

[37] D'emblée le procureur de la partie syndicale mentionne au tribunal que la jurisprudence déposée par l'employeur ne s'applique pas dans la présente

espèce alors que le plaignant a admis que sa conduite était répréhensible, même s'il n'a pas pris la meilleure solution pour régler le problème concernant le fait qu'il se faisait voler et qu'on déplaçait son sac d'effets personnels, la mesure disciplinaire qui lui a été imposée par l'employeur, c'est-à-dire le congédiement, est tout à fait inappropriée dans les circonstances d'autant plus que le plaignant, si l'on tient compte des dispositions de la convention collective, avait le 4 mai 2013 un dossier disciplinaire vierge.

[38] Par ailleurs, ajoute le procureur syndical, la seule personne que l'on voit sur la cassette vidéo est M. Johnny Sengalom qui est venu témoigner à l'effet qu'il n'en voulait pas à M. Bellemare et qu'il était disposé à travailler avec lui sans aucune difficulté. Dans la présente espèce, nous ne sommes pas en matière criminelle et il s'agit là d'une distinction importante dont doit tenir compte le tribunal d'arbitrage dans l'appréciation de la sanction imposée au plaignant M. Bellemare. Le syndicat mentionne que l'employeur a omis de mentionner que M. Bellemare n'a jamais été en possession de la cassette vidéo et que peu de personnes l'ont visionné. En fait, la seule personne qui aurait pu en vouloir à M. Bellemare, c'est M. Johnny Sengalom qui est venu témoigner qu'il n'en voulait pas au plaignant.

[39] Il faut que le tribunal considère qu'il n'y a eu dans la présente espèce aucune progression des sanctions, que l'employeur n'a donné aucune chance à M. Bellemare de corriger son comportement, de telle sorte que le syndicat est justifié de demander au tribunal d'arbitrage d'annuler la mesure de congédiement qui a été imposée à M. Bellemare parce que celle-ci est trop sévère dans les circonstances.

## DÉCISION

[40] En vertu de la preuve déposée au dossier du tribunal d'arbitrage, il y lieu de conclure que la faute reprochée au plaignant M. Bellemare était intentionnelle,

volontaire et préméditée. Il avait décidé de se faire justice à lui-même, frustré qu'il était que l'on déplace son sac d'effets personnels et qu'il ait perdu à quelques reprises certaines choses telles de la monnaie ou une paire de bas.

[41] Il a fait part de la situation à son superviseur M. Pierrot Savard qui lui a dit de mettre ses effets personnels dans le casier fourni par l'employeur et fermé à clé. À ce sujet, je retiens de la preuve que le plaignant n'a pas suivi le conseil de son superviseur qui lui a également dit qu'il ferait enquête. Il était décidé à mener sa propre enquête pour découvrir qui déplaçait son sac, touchait à ses effets personnels dans le vestiaire des employés. Je comprends de la preuve qui a été déposée et du témoignage du président du syndicat M. Laflamme que tous les salariés ne rangent pas nécessairement leur sac dans les casiers, mais que plusieurs d'entre eux le laissent sous ou sur les bancs près de leur casier. Certains effets personnels peuvent être rangés dans les casiers, mais pas nécessairement le sac lui-même et tout son contenu.

[42] On peut facilement conclure que M. Bellemare a laissé ses émotions prendre le dessus et qu'en se faisant, il a commis une grave erreur de jugement qui l'a conduit à installer une caméra cachée dans le vestiaire des employés. Il s'agit d'une décision farfelue, d'un geste saugrenu.

[43] Le tribunal est saisi du grief de M. Bellemare contestant la décision de l'employeur de mettre un terme à son emploi en lui imposant une mesure disciplinaire c'est-à-dire le congédiement. Le mandat, confié au soussigné, est donc de vérifier si cette décision de l'employeur est juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

[44] Dans un premier temps, il y a lieu d'analyser la preuve pour vérifier, à la lumière d'une preuve prépondérante dont le fardeau incombe à l'employeur, selon la balance des probabilités, si les gestes reprochés au plaignant ont bel et

bien été commis. Dans la présente espèce, cela ne cause pas de difficulté puisque M. Bellemare a admis sa faute.

[45] Fort de cet aveu, le tribunal doit évaluer en tenant compte des circonstances atténuantes et aggravantes si la sanction est proportionnelle à la faute commise, si l'employeur avait au bout du compte, un motif juste et raisonnable de mettre fin à l'emploi de M. Bellemare.

[46] La Cour suprême du Canada sous la plume de l'honorable juge Iacobucci, dans l'affaire MARTIN RICHARD McKINLEY c. BC TEL, BRITISH COLOMBIA TELEPHONE COMPANY, BC TELECOM INC., BC TEL SERVICES INC., BC TEL SYSTEMS SUPPORT INC., B.C. MOBILE LTD., BC TEL PROPERTIES INC., CANADIAN TELEPHONES AND SUPPLIES LTD. ET TSI TELECOMMUNICATIONS SERVICES INTERNATIONNAL INC. [2001] 2 R.C.S. pages 161 et suivantes, écrivait à ce sujet à la page 181 :

«... cette jurisprudence indique que le juge des faits ne peut se prononcer sur l'existence d'un motif valable de congédiement qu'après avoir examiné a) si la preuve démontre qu'il y a eu inconduite de la part de l'employé et b) si, dans les circonstances, cette inconduite était suffisante pour justifier le congédiement sans préavis de l'employé.

...»

[47] Le tribunal doit tenir compte des principes de la proportionnalité de la sanction avec la faute commise, tout comme il doit également tenir compte des principes de la gradation des sanctions et des exceptions qu'emporte la commission par un salarié d'une faute grave.

[48] Le tribunal doit considérer s'il est raisonnable et juste pour l'employeur de prétendre à la rupture du lien de confiance devant exister entre lui et M. Bellemare, lien essentiel au maintien du lien d'emploi.

[49] Cette rupture du lien de confiance doit s'inscrire dans le cadre de relation de travail bien ordonné eut égard au fonctionnement normal de l'entreprise ou à la finalité des droits de gérance en tenant compte que l'emploi occupé par un salarié est une composante essentielle de son sens de l'identité, de sa valorisation et de son bien-être en plus d'être un moyen de subvenir à ses besoins financiers. La discipline en milieu de travail doit se baser sur une approche qui veut que le salarié fautif soit incité à se réhabiliter et sur la finalité même du pouvoir disciplinaire de l'employeur qui doit s'exercer de manière juste et raisonnable.

[50] Le soussigné reprend à ce titre les propos de l'honorable juge Iacobucci dans l'arrêt précité aux pages 188 et 189 où on peut lire :

«C'est le principe de la proportionnalité qui sous-tend l'approche que je propose. Il faut établir un équilibre utile entre la gravité de l'inconduite d'un employé et la sanction infligée. On saisit mieux l'importance de cet équilibre si on tient compte du sens de l'identité et de la valorisation que les gens tirent fréquemment de leur emploi, un concept qui a été étudié dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S.313, où le juge en chef Dickson (dissident) a déclaré à la p.368 :

Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel.

... Dans l'arrêt *Wallace*, les juges majoritaires ont développé cette notion en précisant que l'emploi lui-même n'est pas seulement essentiel à l'identité d'une personne, mais que «la façon dont il peut être mis fin à un emploi revêt tout autant d'importance».

...»

[51] Ici, il n'y a aucun doute quant à la faute commise par Bellemare, il l'a reconnu et l'aveu demeure la meilleure preuve. Le tribunal doit maintenant qualifier le degré de cette faute eut égard à toutes les circonstances de l'affaire

pour, dans le cadre de la démarche visant à établir s'il y a cause juste et suffisante, motif raisonnable de congédiement.

[52] L'employeur a soumis à l'attention du soussigné une sentence arbitrale que rendait Me Marcel Morin dans l'affaire le JOURNAL DE QUÉBEC, UNE DIVISION DE COMMUNICATION QUÉBÉCOR INC.-et-SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2808 (EMPLOYÉS DE BUREAU) [AZ-01141287] où l'arbitre maintenait le congédiement d'un technicien en informatique ayant dix-sept ans de service chez l'employeur parce que celui-ci avait admis avoir installé sur un ordinateur un logiciel de surveillance à l'insu de tout le monde parce qu'il soupçonnait un collègue de travail de s'amuser au travail en téléchargeant des jeux. Il s'était plaint de cette situation à ses supérieurs, mais leur enquête n'avait pas permis malgré une surveillance et des visites à l'improviste de surprendre ce collègue de travail en train de jouer. Dans cette affaire, l'employeur avait décidé de congédier le plaignant d'une part en raison de la rupture définitive du lien de confiance et d'autre part, écrit l'arbitre, compte tenu de l'importance du rôle joué par le technicien en informatique dans l'entreprise.

[53] Dans cette affaire, l'analyse de la preuve avait démontré que le plaignant avait menti au tribunal parce qu'il avait affirmé ne pas avoir installé un autre logiciel de surveillance et également menti en tentant d'incriminer un collègue de travail. À ce sujet, l'arbitre Morin mentionnait que ces mensonges aggravaient sa faute. Toujours dans cette affaire, l'employeur avait démontré de façon fort convaincante selon l'arbitre qu'il n'avait plus confiance dans le plaignant et que certains salariés refusaient de travailler avec ce dernier. Dans de telles circonstances, l'arbitre concluait que le congédiement n'était pas une mesure déraisonnable.

[54] Même si cette affaire, qu'avait à juger l'arbitre Morin, présente quelques analogies avec le cas sous étude, je ne crois pas que l'on puisse en tirer les

mêmes conclusions. En effet, même si le plaignant Bellemare a laissé ses émotions prendre le dessus et qu'il a manqué de jugement, adopté un comportement illégal en agissant de façon préméditée commettant par là une atteinte majeure et illicite à la vie privée de ses collègues de travail, il faut tenir compte du fait qu'à la première occasion, il a reconnu ses torts même si M. Joubert est d'avis qu'il manifestait peu de remords en tentant d'expliquer les raisons pour lesquels il avait agi ainsi.

[55] Donc, même si son geste était prémédité, ce qui constitue un facteur aggravant, le fait qu'il ait admis et avoué sa faute à la première occasion et qu'il s'en soit excuser, constitue, de l'avis du soussigné et avec respect pour l'opinion contraire une circonstance atténuante. Le tribunal tient également compte du fait que M. Johnny Sengalom est venu témoigner à l'effet qu'il n'a aucune objection à retravailler avec le plaignant Bellemare contre qui il n'a aucune rancœur. Il s'agit là d'une circonstance différente que celle que l'on retrouvait dans l'affaire le Journal de Québec (précitée).

[56] Il faut également tenir compte de l'ancienneté du plaignant et du fait qu'outre un avis écrit concernant le port de ses lunettes de sécurité, il a un dossier disciplinaire vierge. Par ailleurs, cette dernière mesure disciplinaire a été effacée de son dossier eut égard à l'application de la clause 28.06 de la convention collective qui mentionne que toute réprimande écrite sera retirée du dossier disciplinaire d'un employé après une période de six mois à la condition que le salarié n'ait commis aucune autre offense pendant ladite période de six mois.

[57] Le présent dossier n'a pas de commune mesure avec les sentences ou les jugements déposés à l'attention du tribunal d'arbitrage concernant des cas de voyeurisme dans des vestiaires où se changeaient de jeunes joueuses comme dans le cas soumis à l'attention de l'arbitre Mallette dans l'affaire VILLE DE BROMONT c. SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE BROMONT

(CSN) [AZ-02142108] ou encore l'affaire soumise à l'attention de l'honorable juge Claude Tellier de la Cour supérieure de Joliette [AZ-99021173] où la preuve permettait au juge de conclure que l'intimé avait violé tous les droits fondamentaux de la requérante, qu'il y avait une atteinte indiscutable à sa personnalité, à son intimité la plus profonde, à sa dignité, une atteinte qui se comparait à un viol physique. Dans l'affaire MINES WABUSH-et-KERMELLY, [AZ-50574357] il s'agissait encore là d'une affaire de voyeurisme qui n'a pas de commune mesure avec le présent dossier soumis à l'attention du tribunal d'arbitrage même s'il s'agit d'atteinte à la vie privée dans tous les cas.

[58] Bien sûr chaque cas est un cas d'espèce et règle générale, il faut privilégier lorsque les circonstances le justifient, une approche qui veut que le salarié déviant soit incité à se réhabiliter. C'est ainsi que la gradation des sanctions sera favorisé pour atteindre ce but. Toutefois, un employeur sera justifié d'imposer à un salarié ayant commis une faute grave, une sanction plus sévère pouvant aller jusqu'au congédiement.

[59] Dans la présente espèce, après avoir évalué la preuve faite par les témoins entendus et les documents déposés, j'en suis venu à la conclusion, avec respect pour l'opinion contraire, que la mesure de congédiement imposée au plaignant Bellemare est trop sévère même si la faute qu'on lui reproche en est une lourde, un manquement grave pour lequel, toutefois, il a reconnu ses torts et s'en est excusé. C'est ce que je retiens malgré le témoignage de M. Joubert qui a dit qu'il n'avait pas senti de réels remords ou regrets dans les propos tenus par M. Bellemare en mai 2013 lorsqu'il l'a rencontré avant la suspension avec solde puis avant le congédiement. Ce sont là, parmi d'autres, dont nous avons fait état précédemment, des nuances permettant un meilleur éclairage de l'affaire.

[60] EN CONSÉQUENCE, l'arbitre accueille en partie le grief du plaignant concernant son congédiement et réduit celui-ci en une sévère suspension sans solde d'une durée équivalent à 180 jours de travail calculés en fonction des jours

qu'il aurait travaillé eut égard aux périodes de mises à pied et de rappel au travail dont il aurait fait l'objet en vertu des dispositions pertinentes de la convention collective et cela entre le mois de mai 2013 et sa réintégration au travail.

[61] Le tribunal ordonne la réintégration de M. Bellemare dans ses fonctions et qu'il soit rétabli dans tous ses droits et privilèges en regard de l'application de la convention collective de travail liant les parties. Il est également ordonné à l'employeur de compenser M. Bellemare pour la perte de salaire et autres avantages dont il a été privé, le tout majoré des intérêts prévus au Code du travail, compte tenu de la décision du présent tribunal d'arbitrage et des sommes que le plaignant a gagné ailleurs dans l'intervalle.

[62] Le soussigné réserve sa compétence sur le quantum des sommes qui pourraient être dues au plaignant advenant mésentente entre les parties sur cette question et toutes autres questions sur lesquelles elles ne s'entendraient pas concernant l'application de la présente sentence arbitrale.

---

Alain Corriveau, président  
AC/cl