

White et Mohawk Council of Kahnawàke

2019 QCTA 104

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: Le 20 mars 2019

DEVANT L'ARBITRE: Pierre Flageole

Nathan White

Plaignant

c.

Mohawk Council of Kahnawàke

Employeur

Dossier : YM2707-11370

DÉCISION

[1] Le 6 janvier 2017, conformément aux articles 240 et suivants du *Code canadien du travail*, Nathan White (le **plaignant**) dépose une plainte contre Mohawk Council of Kanawà:ke (l'**employeur**). Il prétend avoir été congédié le 31 octobre 2016, sans cause juste et suffisante.

[2] Cette plainte n'ayant pas été réglée, j'ai été nommé le 21 août 2018 pour en disposer. L'audience dure deux jours, soit le 29 novembre 2018 et le 15 février 2019. L'affaire est alors mise en délibéré.

[3] Il convient de noter que le long délai entre le dépôt de la plainte et ma nomination s'explique, en partie du moins, par le fait que le plaignant a eu recours à une procédure interne d'appel de la décision mettant fin à son emploi. Cet appel a été rejeté et la décision de congédier le plaignant a été maintenue.

LES ADMISSIONS

[4] L'employeur admet les conditions d'ouverture du recours. En conséquence, il assume le fardeau de démontrer l'existence d'une cause juste et suffisante pour justifier le congédiement du plaignant.

[5] En outre, les parties acceptent que je me prononce d'abord sur le bien-fondé de la plainte et sur la réintégration et que je garde compétence pour déterminer les montants pouvant être dus au plaignant.

LA PREUVE

[6] Le plaignant travaille pour l'employeur depuis 2010. Il occupe un poste de policier- patrouilleur sur le territoire de Kahnawake. Les policiers ne sont pas syndiqués.

[7] Au printemps 2016, le chef de police et supérieur du plaignant, monsieur Dwayne Zacharie, reçoit une photo sur laquelle le plaignant apparaît en possession de ce qui s'avère être un joint de marijuana. Il convoque le plaignant qui admet les faits tout en prétendant qu'il s'agit d'un geste isolé. Une suspension de trois jours lui est alors imposée.

[8] La lettre de suspension qui lui est remise, le 16 juin 2016, lui rappelle que la marijuana est une drogue contrôlée et qu'il est illégal d'en posséder, ce qui était vrai à cette époque.

[9] De plus, citant l'arrêt de la Cour suprême dans *R. c. McNeil*, 2009 CSC 3, l'employeur fait état de l'effet négatif que le geste du plaignant peut avoir sur sa crédibilité lorsqu'il sera appelé à témoigner devant les tribunaux. Selon cet arrêt, un accusé peut obtenir le dossier disciplinaire d'un témoin policier et ainsi tenter de miner sa crédibilité.

YM-2707-11370

3

[10] Le plaignant ayant mentionné qu'il utilisait la marijuana comme simple relaxant, l'employeur lui offre son aide pour adopter d'autres solutions. Il n'y a aucune preuve que le plaignant ait eu recours à une telle aide.

[11] Il convient de reproduire les derniers paragraphes de la lettre de suspension qui lui est alors remise :

Given the seriousness of this situation and your acknowledgment, especially since you are occupying a safety-sensitive position, the following conditions apply to your continued employment:

1. You are suspended, without pay, for a period of three (3) days. The suspension will take place on Sunday June 26, Monday June 27, and Tuesday June 28, 2016.
2. Along with any scheduled drug testing for all of the Kahnawake Peacekeepers, you will be expected to submit to and take a random test throughout the next year of employment.
3. In the event you test positive to another random drug test, your employment as a Kahnawà:ke Mohawk Peacekeeper will be subject to disciplinary action up to and including termination without notice or indemnity of any kind.
4. This disciplinary sanction and remediation will be placed in your personnel file.

We trust that this will be the last time an incident of this nature occurs. [...]

[12] Le même jour, le plaignant signe une lettre dont le dernier paragraphe se lit comme suit :

I am aware that this is my «last chance» with respect to drug use while a member of the Kahnawà:ke Mohawk Peacekeepers and that a finding of any other drug use will bring about severe consequences, up to and including immediate termination.

[13] Quelques mois plus tard, à la suite de rumeurs et d'informations publiées sur Facebook voulant que plusieurs des policiers de Kahnawake font usage de drogues, il est décidé de soumettre tous les policiers à un test de dépistage à l'aveugle qui a lieu le 11 octobre 2016. Les policiers sont convoqués sous prétexte de la tenue d'une réunion administrative et ce n'est que rendus sur place qu'ils apprennent qu'ils devront se soumettre à un test de dépistage de drogue sous peine de congédiement immédiat.

[14] Le plaignant échoue le test et, compte tenu de la mise en garde qu'il avait reçue quelques mois plus tôt, il est congédié. Aucune accusation criminelle n'est déposée contre lui.

[15] Plusieurs autres policiers échouent aussi le test et ils se voient imposer des suspensions dont la durée varie de trois à six jours selon l'état de leur dossier disciplinaire. Aucun d'entre eux n'a contesté la décision le concernant.

[16] Cependant, il est à noter qu'il n'y a aucune preuve permettant de conclure que l'un ou l'autre des policiers, y compris le plaignant, avait, ce jour-là, un comportement pouvant dénoter une incapacité à accomplir son travail, ni même ce qu'il est convenu de décrire comme étant «*des facultés affaiblies*».

[17] Selon ce que rapporte la lettre de congédiement, le plaignant prétend d'abord que c'est en raison de sa consommation au mois de juin 2016 qu'il obtient ce mauvais résultat. L'employeur répond que, selon la documentation médicale pertinente, il n'est pas possible de détecter des traces de marijuana plus d'une trentaine de jours après la consommation, même dans un cas de consommation importante. Cet argument du plaignant ne tient donc pas la route et, d'ailleurs, il ne le reprend pas lors de l'audience.

[18] La décision de congédier le plaignant est basée sur le résultat du test, mais aussi sur le fait que le plaignant a menti quant à sa consommation récente de drogue. Elle est aussi fondée sur l'attitude générale du plaignant et son manque de respect envers la protection de la réputation du corps de police auquel il appartient.

[19] L'employeur fait entendre plusieurs témoins qui relatent certains manquements du plaignant. Leurs témoignages peuvent être sommairement résumés comme suit:

1. À une occasion, il a eu une dispute avec un supérieur immédiat et un caporal a dû intervenir. Le témoin qui rapporte cet incident ne le situe pas dans le temps;
2. Le plaignant a omis de vérifier la date de naissance d'un individu qui agissait de façon troublante, ce qui a créé une confusion par la suite. Encore là, le moment de cet incident n'est pas précisé;
3. Alors que le plaignant a voulu intercepter un véhicule parce qu'il soupçonnait que le conducteur était en état d'ébriété, deux individus sont sortis rapidement de l'auto de sorte que le plaignant n'a pas pu déterminer lequel était le conducteur. Le plaignant a entamé un argument verbal avec les deux individus en cause;
4. Le plaignant s'est adressé directement à des collègues de travail pour obtenir leur support en patrouille plutôt que d'emprunter la ligne de commandement normale;

5. Un caporal raconte que le plaignant se disputait avec des suspects qui parlaient en mal de son frère. Il a dû intervenir pour lui demander de quitter les lieux;
6. Le même caporal raconte que le plaignant est intervenu de façon inappropriée à l'égard des jeunes qui brisaient une auto. Il manquait de calme.
7. En juillet 2013, il y a eu une bataille à l'extérieur d'un bar où se trouvaient 200 personnes. La situation était hors de contrôle et le plaignant a utilisé du poivre de Cayenne.
8. Le plaignant était en conflit avec sa conjointe ou ex-conjointe. Il menait une véritable vendetta contre elle, même pendant ses heures de travail.
9. Après son congédiement, il a omis de se présenter pour témoigner à deux reprises, malgré des assignations à comparaître qui lui avaient été remises; les accusés ont été libérés faute de preuve.

[20] Un incident plutôt inusité mérite une description plus détaillée. Pour bien le comprendre, et tel que mentionné plus haut, il faut noter que le plaignant était en sérieux conflit avec sa conjointe ou son ex-conjointe, leur statut n'étant pas clair.

[21] Un soir de décembre 2015, ou plutôt une nuit de décembre puisque l'incident se passe vers deux heures du matin, un client du bar où travaille l'ex-conjointe du plaignant accepte de conduire l'automobile de cette dernière qui dit avoir des limitations pour la conduite de nuit. Ils se rendent dans un petit chemin près de la marina et y stationnent. Le plaignant, qui est alors en devoir, les a suivis avec son auto-patrouille, tous phares éteints. Il s'approche à pied de l'automobile de l'ex-conjointe et braque une lumière dans la fenêtre du passager où elle se trouve. Pris de panique, le client du bar décide de partir à toute vitesse pour éviter le trouble. Le plaignant le poursuit avec son auto-patrouille, cette fois, gyrophares allumés, mais le client ne s'arrête pas; il espère plutôt que d'autres policiers interviendront pour le protéger et c'est effectivement ce qui se produit. Il est arrêté et des accusations sont portées contre lui. Il sera cependant déclaré non-coupable.

[22] Le rapport officiel de cet incident commence par le signalement par le plaignant de la poursuite dans laquelle il est engagé, mais ne fait pas état de ce qui s'est passé précédemment. Le plaignant ne nie cependant pas les faits rapportés. Il dit simplement qu'à titre de copropriétaire du véhicule en question, il avait un intérêt à voir à sa bonne utilisation.

[23] À l'inverse de ce qui précède, et à la demande du plaignant, plusieurs témoins ont vanté ses mérites.

[24] Pour l'un d'entre eux, le plaignant était un bon policier, motivé, actif et toujours poli. Il admet cependant qu'il appelait parfois ses collègues sans passer par la centrale, ce qui n'était pas la façon de faire.

[25] Pour une autre, le plaignant identifiait très bien ses objectifs et non seulement il les atteignait, mais il les dépassait.

[26] Le plaignant dépose son évaluation du 8 octobre 2016, soit quelques jours seulement avant son congédiement. Elle est signée par le caporal dont il relève depuis sept mois. Elle est positive à tous égards. Un autre intervenant à cette évaluation (signature et titre pratiquement illisible) ajoute cependant que le plaignant a eu des problèmes personnels qui ont eu un impact négatif sur son travail, mais il confirme la note globale de 78% attribuée par le caporal.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

L'employeur

[27] L'employeur rappelle les faits. Le plaignant a fait l'objet d'une mesure disciplinaire en juin 2016 après avoir reconnu qu'il avait fait usage de marijuana. Il s'est vu imposer une suspension de trois jours. Il a aussi été prévenu qu'il pourrait être soumis à un test de dépistage à l'aveugle au cours de l'année en cours. De l'aide lui a été offerte, mais il ne s'en est pas prévalu. Il a reconnu, par écrit, que la mesure disciplinaire imposée à ce moment-là constituait sa dernière chance en ce qui concerne l'usage de drogue.

[28] Quelques mois plus tard, en octobre 2016, il échoue à un test à l'aveugle auquel tous les policiers sont soumis. Il est congédié.

[29] Il a recours à la procédure interne d'appel de cette décision, mais les trois décideurs confirment unanimement la décision de l'employeur.

[30] Selon l'employeur, le congédiement s'impose: le plaignant a non seulement enfreint la loi, mais aussi, il n'a pas respecté son contrat de dernière chance.

[31] Pour justifier son droit de procéder à un test de dépistage à l'aveugle, l'employeur s'appuie sur le jugement de la Cour d'appel d'Ontario dans *Entrop v. Imperial Oil Ltd*, 50, O.R. (3d) 18 où il a été décidé qu'une politique prévoyant un test à

l'aveugle pouvait, à certaines conditions, être raisonnable dans un milieu de travail à risque.

[32] Citant l'arrêt de la Cour d'appel d'Alberta dans l'affaire *Edmonton (Police Service) v. Furlong*, 2013 ABCA 121, il fait état des éléments à considérer pour déterminer la justesse de la sanction dans le cas d'un policier. Le paragraphe 27 de cette décision se lit comme suit:

[27] The task before the Presiding Officer and the Board was to select a fit sanction for the respondent, having regard to the misconduct for which he was being sanctioned. The fitness of a sanction depends on numerous factors, and is particularly sensitive to the factual underpinnings of the offences. The factors mentioned in *Amery v Young, Lingl v Calgary Police Service* and other decisions will be relevant in many cases. The appropriate sanction will depend on the seriousness of the misconduct, the moral culpability of the constable, the existence of remorse and recognition of responsibility, the consequences for the public and the administration of law that resulted, the need for deterrence, denunciation or rehabilitation, the overall fitness of the constable for police service, the impact of the misconduct had on the relationship between the constable and his police service, and any other relevant factor.

[33] L'employeur rappelle que Kahnawake est une petite communauté et que les policiers en font partie. Ils y résident. Ils connaissent à peu près tous les résidents et tous les résidents les connaissent. De ce fait, le plaignant n'a plus l'autorité morale requise pour occuper un poste de policier dans cette communauté.

[34] L'employeur cite au soutien de cet argument l'arrêt de la Cour suprême dans *Lévis (Ville) c. Fraternité des policiers de Lévis*, 2007 CSC 14, où il a clairement été établi qu'il faut apprécier adéquatement les répercussions de la conduite criminelle du policier sur sa capacité d'exercer ses fonctions.

[35] Il ajoute que, comme le prévoit l'arrêt de la Cour Suprême dans *R. c. McNeil*, 2009 CSC 3, le dossier disciplinaire du plaignant devra être dévoilé aux accusés qui en feront la demande lorsque le plaignant sera appelé à témoigner devant un tribunal, ce qui pourra avoir une influence négative sur sa crédibilité.

[36] Il rappelle, en outre, qu'après son congédiement, le plaignant a été appelé comme témoin dans des affaires où son témoignage était requis et que, malgré les assignations à comparaître, il ne s'est pas présenté.

Le plaignant

[37] Pour le plaignant, le test de dépistage à l'aveugle auquel il a été forcé de se soumettre est illégal et il doit être totalement écarté, tout comme son résultat.

L'employeur n'a mis en place aucune politique lui permettant de procéder comme il l'a fait et il n'avait aucune justification sérieuse pour le faire ce jour-là.

[38] Quant aux autres reproches qu'on a voulu mettre en preuve, ils ne lui ont jamais été faits en temps opportun. En quelque sorte, il s'agit d'une chasse au sorcier qui n'a pour but que de salir son image. Il est un bon policier et il en prend pour preuve l'évaluation très positive qu'il a reçue quelques jours seulement avant son congédiement, ainsi que le témoignage de certains de ses collègues de travail.

MOTIFS DE LA DÉCISION

[39] La principale question que pose la présente affaire concerne la légalité du test à l'aveugle auquel le plaignant et ses collègues de travail ont été soumis au mois d'octobre 2016. Si l'employeur n'avait pas le droit de procéder comme il l'a fait, les résultats du test doivent être ignorés et, partant, ils ne peuvent justifier la sanction imposée au plaignant.

[40] La Cour Suprême du Canada, dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papiers Irving, Ltée*, 2013 CSC 34 était saisie d'un litige concernant l'imposition par l'employeur d'une politique de tests aléatoires de dépistage d'alcool ou de drogue aux employés occupant des postes à risque. Il s'agissait d'un milieu de travail syndiqué et la Cour précise ainsi le cadre de son analyse:

[17] D'entrée de jeu, il importe de signaler que puisqu'il est question ici d'un milieu de travail régi par une convention collective, le cadre d'analyse permettant de déterminer si l'employeur peut imposer unilatéralement des tests aléatoires est issu de la jurisprudence arbitrale. Partant, les affaires portant sur le droit de procéder à des tests aléatoires de dépistage d'alcool ou de drogue en milieu de travail *non syndiqué* tranchées sur le fondement des lois sur les droits de la personne ne sont guère utiles sur le plan conceptuel (*Entrop c. Imperial Oil Ltd*, (2000), 50, O.R. (3d) 18 (C.A.)).

[41] La Cour suprême passe ensuite en revue l'évolution de la jurisprudence arbitrale en ce qui concerne le droit d'un employeur d'imposer unilatéralement certaines règles et il convient de retenir les paragraphes suivants de l'arrêt:

[27] Pour évaluer le caractère raisonnable [...] d'une règle ou d'une politique imposée unilatéralement par l'employeur et ayant une incidence sur la vie privée de l'employé, les arbitres ont adopté une démarche axée sur la «mise en balance des intérêts» [...].

[28] Dans les premières affaires mettant en cause le droit à la vie privée et auxquelles on a appliqué la démarche axée sur la mise en balance des intérêts, les arbitres ont en général conclu que l'employeur n'était pas autorisé à exercer unilatéralement son droit de fouiller les effets personnels d'un employé que s'il avait un motif raisonnable de soupçonner ce dernier de vol. Les fouilles aléatoires universelles [...] ont été jugées déraisonnables et rejetées, à moins qu'un problème de vol en milieu du travail ne sévise et que l'employeur n'ait épuisé les autres moyens moins attentatoires de régler le problème (Morton Mitchnick et Brian Etherington, *Labour Arbitration in Canada* (2^e ed. 2012), p. 308-309, Brown et Beatty, sujet 7:3625).

[29] Par la suite, la démarche axée sur la mise en balance des intérêts a servi à évaluer le caractère raisonnable des politiques imposées unilatéralement par l'employeur et prévoyant l'imposition universelle de tests aléatoires de dépistage de drogue ou d'alcool aux employés occupant un poste à risque. [...] Comme dans le cas des fouilles, les arbitres ont tenu pour déraisonnables les politiques imposées unilatéralement et prévoyant l'imposition universelle de tests aléatoires et les ont rejetées, à moins qu'un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie n'ait sévi le milieu de travail et que l'employeur n'ait épuisé les autres moyens de le régler.

[30] Dans un milieu de travail dangereux, l'employeur est généralement autorisé à faire subir un test de dépistage à un employé occupant un poste à risque sans qu'il soit nécessaire de démontrer qu'il a épuisé les autres moyens s'il a un «motif raisonnable» de croire que l'employé a les facultés affaiblies dans l'exercice de ses fonctions, a été impliqué directement dans un accident de travail ou un incident grave ou s'il reprend du service après avoir suivi un traitement pour l'alcoolisme ou la toxicomanie. [...]

[42] Et plus loin, la Cour, référant à un autre arrêt rendu quelques années plus tôt, en cite le passage suivant :

[50] [...] En outre, signalons que, dans l'arrêt *R. c. Shoker*, 2006, CSC 44, [2006] 2 R.C.S. 399, la Cour n'a établi aucune distinction entre le prélèvement d'échantillons d'urine, de sang ou d'haleine en vue du dépistage d'alcool ou de drogue et a conclu: «Le prélèvement d'échantillons de substances corporelles est une mesure très envahissante et, comme notre Cour l'a souvent confirmé, il est assujéti à des normes et à des garanties rigoureuses qui permettent de satisfaire aux exigences de la Constitution» (par. 23).

[43] Pour ce qui est des milieux non syndiqués, la Cour Suprême cite expressément le jugement de la Cour d'appel d'Ontario dans l'affaire *Entrop v. Imperial Oil Ltd*, 50, O.R. (3d) 18:

[20] [...] Et, comme le dit *Entrop*, même dans un milieu non syndiqué, l'employeur est tenu de justifier l'atteinte à la vie privée qui découle de l'imposition de tests aléatoires en précisant les risques qui surviennent dans le lieu de travail donné. L'analyse comporte différentes étapes, mais toutes deux exigent essentiellement un examen attentif et la mise en balance des intérêts liés à la sécurité d'une part et à la vie privée d'autre part.

[44] Dans cette affaire, la compagnie Imperial Oil, après avoir consulté ses employés et des experts, a mis en place une politique de dépistage d'alcool et de drogue dans ses deux raffineries en Ontario.

[45] En ce qui concerne les employés occupant des postes à risque, la politique prévoyait la possibilité pour l'employeur de procéder à des tests de dépistage d'alcool et de drogue sans préavis. Un résultat positif entraînait le congédiement immédiat.

[46] Pour les autres postes, la politique prévoyait aussi la possibilité de tests aléatoires, mais, en cas de résultat positif, une discipline progressive serait imposée.

[47] Il convient de citer au long trois des paragraphes du jugement *Entrop* qui sont les plus pertinents pour trancher le présent litige:

[98] I turn now to whether Imperial Oil's alcohol and drug testing provisions are reasonably necessary. As the Board held, Imperial Oil has the right to assess whether its employees are capable of performing their essential duties safely. An employee working in a safety-sensitive position while impaired by alcohol or drugs presents a danger to the safe operation of Imperial Oil's business. Therefore, as the Board found, "freedom from impairment" by alcohol or drugs in a BFOR (*lire: bona fide occupational requirement*). An employee impaired by alcohol or drugs is incapable of performing or fulfilling the essential requirements of the job. The contentious issue is whether the means used to measure and ensure freedom from impairment — alcohol and drug testing with sanctions for a positive test — are themselves BFORs. Are they reasonably necessary to achieve a work environment free of alcohol and drugs?

[99] I deal with the drug testing first. The drugs listed in the policy all have the capacity to impair job performance, and urinalysis is a reliable method of showing the presence of drugs or drug metabolites in a person's body. But drug testing suffers from one fundamental flaw. It cannot measure present impairment. A positive drug test shows only past drug use. It cannot show how much was used or when it was used. Thus, the Board found that a positive drug test provides no evidence of impairment or likely impairment on the job. It does not demonstrate that a person is incapable of performing the essential duties of the position [...].

[100] The random drug testing provisions of the policy suffer from a second flaw: the sanction for a positive test is too severe, more stringent than needed for a safe workplace and not sufficiently sensitive to individual capabilities. [...]

[48] Dans le présent cas, l'employeur n'a pas adopté et mis en place une politique générale et expresse en matière de dépistage d'alcool ou de drogue l'autorisant à procéder à des tests à l'aveugle. Il a simplement décidé de le faire sur la base de rumeurs et d'informations sur Facebook.

[49] Il n'y a, par ailleurs, aucune preuve permettant de conclure que l'un ou l'autre des policiers soumis au test du 11 octobre 2016, y compris le plaignant, n'était pas en mesure de faire son travail ce jour-là ou qu'un incident serait survenu pouvant justifier la tenue d'un tel test.

[50] Une seule conclusion s'impose: en l'absence d'une politique conforme aux enseignements de la jurisprudence et en l'absence de motifs plus importants que de simples rumeurs, la décision de l'employeur de soumettre tous les policiers, y compris le plaignant, à un test de dépistage de drogue n'est pas acceptable.

[51] Même si l'employeur avait adopté une politique, la réponse serait la même. Comme l'écrit la Cour suprême dans l'affaire *Irving*:

[29] [...] Comme dans le cas des fouilles, les arbitres ont tenu pour déraisonnables les politiques imposées unilatéralement et prévoyant l'imposition universelle de tests aléatoires et les ont rejetées, à moins qu'un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie n'ait sévi le milieu de travail et que l'employeur n'ait épuisé les autres moyens de le régler.

[52] À la suite des rumeurs portées à sa connaissance, l'employeur aurait dû choisir un moyen moins invasif pour vérifier les faits et communiquer ses exigences.

[53] Restent les autres reproches mis en preuve. À part peut-être celui concernant le fait que le plaignant communiquait directement avec ses collègues au lieu de suivre la ligne de commandement, la preuve ne permet pas de conclure que les manquements du plaignant ont été valablement portés à sa connaissance. Certes, la lettre de congédiement mentionne que l'attitude du plaignant et son manque de respect envers les individus ont fait l'objet de nombreuses discussions, mais la preuve n'en a pas été présentée.

[54] Au contraire, l'évaluation faite par un caporal dans les quelques jours précédant le congédiement et approuvée par un deuxième supérieur indique que, même si le plaignant n'est pas parfait, les reproches que l'employeur a mis en preuve ne justifient pas son congédiement.

[55] Il y a cependant deux incidents qui méritent qu'on s'y attarde.

[56] Le premier se rapporte à la prétention du plaignant lors du test de dépistage voulant que sa consommation remontait à plusieurs mois. On peut lire ce qui suit à ce sujet dans la lettre de congédiement:

In our conversation I had asked you to be upfront and honest with me concerning your usage of any drugs. You stated that you were being truthful and that the last time you

had used any illegal drugs was with your former spouse in June and that if your drug testing came back positive it was due to that fact.

[57] Le plaignant n'a pas nié avoir fait cette affirmation. Malgré cela et étant donné que le test à l'aveugle ne lui est pas opposable, techniquement, il n'y a pas de preuve que le plaignant a consommé entre le mois de juin et le jour du test. On ne lui a pas posé cette question directement au cours de l'audience. Partant, il n'y a pas de preuve qu'il a menti.

[58] L'autre incident concerne le défaut du plaignant de se présenter à la Cour après son congédiement, malgré la réception d'assignations à comparaître. Le plaignant n'a pas expliqué ce geste autrement qu'en mentionnant que ses notes étaient dans son casier ou dans un classeur et en ajoutant «*and what's the point, all my cases are being tossed anyways*». Ce n'est pas la réaction attendue de la part d'un policier, même d'un policier congédié, mais il existe des moyens de remédier à ce défaut et il ne m'appartient pas d'imposer une solution à un problème survenu après le congédiement.

CONCLUSION

[59] L'employeur avait le fardeau de justifier le congédiement du plaignant. Il n'a pas réussi. Le test aléatoire auquel il a soumis tous les policiers n'est pas conforme aux enseignements de la Cour suprême en cette matière et ses résultats doivent être écartés. Les autres reproches ne peuvent justifier le congédiement, soit parce qu'ils n'ont pas été prouvés ou valablement portés à la connaissance du plaignant, soit qu'ils n'ont pas la gravité que l'employeur voudrait leur attribuer. L'évaluation contemporaine du plaignant lui est au contraire favorable.

[60] Lorsqu'un congédiement est annulé, le remède normal est la réintégration, sauf si l'employeur démontre qu'elle est impossible ou que le plaignant y renonce. Dans le présent cas, rien ne s'oppose à cette réintégration. Elle est donc ordonnée.

RÉSERVE DE COMPÉTENCE

[61] Il a été convenu lors de l'audience que je garderais compétence pour décider des montants pouvant être dus au plaignant. Je reste donc saisi du dossier à cette fin jusqu'à ce que je me prononce sur ces montants ou jusqu'à ce que les parties m'avisent qu'elles ont réglé le litige entre elles.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE:

ACCUEILLE

la plainte de **Nathan White**;

YM-2707-11370

13

ANNULEle congédiement de **Nathan White**;**ORDONNE**à **Mohawk Council of Kahnawà:ke** de réintégrer **Nathan White** dans ses fonctions dans les 15 jours suivant la date de la présente décision;**RÉSERVE**sa compétence pour déterminer les montants dus à **Nathan White**.

Pierre Flageole, arbitre

Ms Stacey Douglas
Mohawk Council of Kahnawà :ke
Représentante de l'employeur