

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Kenneth G. Lequesne; United Transportation Union, Local 1271,
complainants,
and
Canadian National Railway Company,
respondent.

CITED AS: Kenneth G. Lequesne

Board File: 22940-C

Decision no. 276
May 3, 2004

This is a complaint filed pursuant to section 133(1) of the *Canada Labour Code, Part II*.

Part II - Occupational health and safety - Refusal to work - Danger - Reasonable cause - Onus - Discipline - Remedy - An employee and his union filed a complaint pursuant to section 133(1) - They allege that the employer took disciplinary action against the employee in violation of section 147(a) of the *Code* for having exercised his right to refuse to work because he had not been provided with an accurate journal of the sequence of rail cars - An employer cannot impose a financial penalty on or discipline an employee who has exercised a refusal to work - The employer may only take disciplinary action against an employee for wilfully abusing those rights, once the investigation of the incident and appeals have been exhausted - The onus is on the employer to satisfy the Board that its reasons for disciplining the employee are not related to the employee exercising his rights under the *Code* - In 2000, the definition of "danger" was enlarged to include potential hazards or conditions that may occur in the future - The Board has taken a broad view of what constitutes a "reasonable cause" - The Board sets out a two-step process to determine such a complaint - The employee was disciplined because he exercised his rights under the *Code* - He is presumed to have had a reasonable cause to believe that a danger existed - The employer did not discharge its onus demonstrating that on a balance of probabilities the discipline was administered for reasons other than the employee

Motifs de décision

Kenneth G. Lequesne; Travailleurs unis du transport, section locale 1271,
plaignants,
et
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
intimée.

CITÉ: Kenneth G. Lequesne

Dossier du Conseil: 22940-C

Décision n° 276
le 3 mai 2004

Il s'agit d'une plainte déposée conformément au paragraphe 133(1) du *Code canadien du travail, Partie II*.

Partie II - Santé et sécurité au travail - Refus de travailler - Danger - Motif raisonnable - Fardeau - mesure disciplinaire - Redressement - Un employé et son syndicat ont déposé une plainte conformément au paragraphe 133(1) - Ils allèguent que l'employeur a pris des mesures disciplinaires contre l'employé en contravention de l'alinéa 147a) du *Code*, parce que ce dernier a exercé son droit de refuser de travailler en raison du fait qu'on ne lui a pas remis un registre exact de l'ordre de succession des wagons - Il est interdit à l'employeur d'imposer une sanction pécuniaire ou une mesure disciplinaire à un employé qui s'est prévalu de son droit de refuser de travailler - L'employeur ne peut prendre de mesure disciplinaire à l'égard d'un employé que si ce dernier a délibérément exercé ces droits de façon abusive, à l'issue seulement des processus d'enquête et d'appel - Il incombe à l'employeur de convaincre le Conseil qu'il a imposé une mesure disciplinaire à l'employé pour des raisons qui n'ont rien à voir avec l'exercice par ce dernier des droits qui lui sont conférés par le *Code* - En 2000, la définition de «danger» a été élargie pour inclure la situation ou le risque éventuel qui peut se produire à l'avenir - Le Conseil a adopté une perspective élargie de ce qui constitue un «motif raisonnable» - Le Conseil a établi un processus comprenant deux étapes pour décider une telle plainte - L'employé s'est vu imposer une mesure disciplinaire parce qu'il a exercé ses droits en vertu du

invoking his rights under section 128(1) - The employer breached section 147.1(1) of the *Code* - The employer is ordered to cease and desist from contravening section 147(a) of the *Code* and is ordered to rescind the disciplinary action taken and pay compensation to the employee's successor and assigns.

Code - Il est supposé qu'il avait un motif raisonnable de croire qu'un danger existait - L'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la mesure disciplinaire a été imposée pour des motifs qui n'ont rien à voir avec la décision de l'employé d'exercer ses droits en vertu du *Code* - L'employeur a contrevenu au paragraphe 147.1(1) du *Code* - Le Conseil ordonne à l'employeur de cesser de contrevenir à l'alinéa 147a) du *Code*, d'annuler la mesure disciplinaire qu'il a prise à l'encontre de l'employé et de verser à son successeur ou à ses ayants droit toute indemnité due.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

Le Conseil était composé de M^{me} Michele A. Pineau, Vice-présidente.

Appearances

Ms. Shona A. Moore, for Mr. Kenneth G. Lequesne; Mr. Donald N. Kruk, for Canadian National Railway Company.

Ont comparu

M^e Shona A. Moore, pour M. Kenneth G. Lequesne; M^e Donald N. Kruk, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

I - Nature of the Complaint

[1] This is a complaint filed on April 19, 2002, pursuant to section 133(1) of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (the *Code*). Mr. Kenneth G. Lequesne and his union, the United Transportation Union, Local 1271 (the UTU) (the complainants) allege that the employer, Canadian National Railway Company (CN) took disciplinary action against Mr. Lequesne, in violation of section 147(a) of the *Code* for having exercised his right to refuse to work under section 128(1) of the *Code*.

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 19 avril 2002, conformément au paragraphe 133(1) du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* (le *Code*). M. Kenneth G. Lequesne et son syndicat, les Travailleurs unis du transport, section locale 1271 (les TUT) (les plaignants), allèguent que l'employeur, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN) a pris des mesures disciplinaires contre M. Lequesne, en contravention de l'alinéa 147a) du *Code*, parce que ce dernier a exercé son droit de refuser de travailler en vertu du paragraphe 128(1) du *Code*.

[2] On February 26, 2002, Mr. Lequesne invoked his right to refuse to work because he had not been provided with an accurate journal of the sequence of rail cars. It was his belief that the operation of his assigned locomotive and train no. M3565125 (the train), without an accurate journal, would constitute a danger to himself and others should an emergency occur.

[2] Le 26 février 2002, M. Lequesne a invoqué son droit de refuser de travailler parce qu'on ne lui a pas remis un registre exact de l'ordre de succession des wagons. Selon lui, la mise en circulation de la locomotive et du train n° M3565125 (le train), qui lui avaient été assignés, sans qu'il ait en sa possession un registre exact, entraînerait un danger pour lui-même et pour autrui en cas d'urgence.

II - Facts

II - Faits

A - Mr. Lequesne's Version

A - Version de M. Lequesne

[3] Mr. Lequesne is a conductor employed by CN in Prince George, B.C. His seniority date is February 21, 1973. He has been working as a conductor for some

[3] M. Lequesne travaille à titre de chef de train pour le CN à Prince George (C.-B.). Le point de départ de son ancienneté est le 21 février 1973. Il travaille à titre de

twenty years. Mr. Lequesne has had an unblemished employment record since the mid-1980s and has never previously invoked a right to refuse to work under the *Code*.

[4] On February 26, 2002, Mr. Lequesne was assigned a pick up of rail cars out of the Prince George Yard. He commenced this assignment at approximately 6:30 a.m. and proceeded with the cars picked up at the Prince George Yard to the B.C. Rail Yard, where he arrived at approximately 6:50 a.m. He backed the rail cars onto the assigned train as he was required to do. He was then required to verify the train journal, that is, the list of cars assigned to the train prior to the train moving. The journal in question was a computer printout, which included the following information:

1. identification of the rail cars;
2. the order of the cars “in line” behind the locomotive;
3. information concerning the contents of the rail car;
4. notation of any dangerous goods;
5. emergency contact number and other emergency information relevant to the cargo or dangerous cargo of the cars.

[5] Upon review, Mr. Lequesne noticed that the journal was not accurate in that two dangerous commodity cars were out of sequence. In view of this discrepancy, he asked the utility man, Mr. Dan Abernathy, to drive him along the train, so he could verify his manual list against the journal and complete the verification on foot. This verification confirmed that his manual list was right and that the computerized journal was wrong. The out of sequence cars were empty, but still considered dangerous nonetheless. Mr. Lequesne contacted the yardmaster to get an accurate journal. The yardmaster agreed to reprint the journal and asked Mr. Lequesne to bring his manual list over to the yard office for verification before reprinting. A computerized journal is produced by a scanner that electronically records the car numbers as the cars are being lined up behind the locomotive.

chef de train depuis quelque vingt ans et il peut se targuer d’avoir, depuis le milieu des années 1980, des antécédents de travail sans tache; il n’avait jamais auparavant invoqué le droit de refuser de travailler sous le régime du *Code*.

[4] Le 26 février 2002, M. Lequesne s’est vu confier la tâche d’aller chercher des wagons à la gare de triage de Prince George. Il a entrepris cette tâche vers 6 h 30 et, après être allé chercher les wagons à la gare de triage de Prince George, il s’est dirigé vers la B.C. Rail Yard, où il est arrivé vers 6 h 50. Il a fait reculer les wagons jusqu’au train sur lequel il devait travailler, ainsi qu’il était tenu de le faire. Puis il a dû vérifier le registre du train, à savoir la liste des wagons du train, avant le départ de celui-ci. Le registre en question était un imprimé d’ordinateur qui contenait les renseignements suivants:

1. l’identification des wagons;
2. l’ordre des wagons «en ligne» derrière la locomotive;
3. des renseignements sur le contenu des wagons;
4. un avis sur la présence de produits dangereux, le cas échéant;
5. le numéro de téléphone à signaler et autres renseignements nécessaires en cas d’urgence, se rapportant au chargement ou à la cargaison dangereuse des wagons.

[5] Après l’avoir examiné, M. Lequesne a remarqué que le registre était inexact en ce que deux wagons de marchandises dangereuses ne suivaient pas l’ordre indiqué. Cette irrégularité l’a amené à demander à l’homme à tout faire, M. Dan Abernathy, de le conduire le long du train pour qu’il puisse comparer sa liste manuelle avec le registre et achever la vérification à pied. Cette vérification a confirmé que sa liste manuelle était exacte tandis que le registre créé par ordinateur était erroné. Les wagons qui ne suivaient pas l’ordre indiqué étaient vides, mais ils étaient néanmoins considérés comme dangereux. M. Lequesne a communiqué avec le chef de triage afin d’obtenir un registre exact. Le chef de triage a accepté de faire réimprimer le registre et a demandé à M. Lequesne d’apporter sa liste manuelle au bureau de triage pour vérification avant la réimpression. Le registre informatisé est obtenu au moyen d’un lecteur qui consigne électroniquement les numéros des wagons à mesure que ceux-ci sont alignés derrière la locomotive.

[6] When told by the yardmaster to return to the yard office to pick up his new journal, the train was over a public crossing. To avoid blocking traffic while he was at the yard office, Mr. Lequesne separated the train, so as not to block the crossing, by applying the brakes as required by the Canadian Rail Operating Rules (CROR).

[7] His supervisor, Mr. Armstrong, radioed him just as he finished securing the train and asked him “what was happening.” Mr. Lequesne explained that the yardmaster was “cutting” him a new journal but needed his manual list at the yard office, and that he would be heading over to the yard office with Mr. Abernathy. Mr. Armstrong radioed back that he wanted to talk to him and arrived by vehicle almost at that moment. Mr. Lequesne explained to Mr. Armstrong that there were two dangerous commodity cars out of sequence and that he needed a new journal.

[8] Mr. Armstrong responded that the train could not be delayed “for something like that.” Mr. Armstrong then instructed Mr. Lequesne to resequence the journal by either drawing lines or resequencing the numbers manually on the list. Mr. Lequesne’s reaction was that a manual resequencing was not a proper procedure.

[9] Mr. Armstrong disagreed with Mr. Lequesne on this issue. Mr. Lequesne then invoked his right to refuse to work under the *Code*, on the basis that the assignment was unsafe with a hand-sequenced journal. When asked once more by Mr. Armstrong, Mr. Lequesne reaffirmed his refusal and Mr. Armstrong told Mr. Lequesne to return to the yard office to sort out the matter.

[10] Upon his arrival at the yard office, Mr. Lequesne could not locate his manual list. He returned to the train site only to discover that the list had been in an unused jacket pocket all along. In the meantime, he understood that the journal record was being run without his list.

[11] Upon his arrival to the yard office, Mr. Lequesne was summoned to the office of the District Superintendent, Mr. Newton. This caused him to feel

[6] Lorsque le chef de triage a demandé au plaignant de venir au bureau de triage pour y prendre son nouveau registre, le train se trouvait à un passage à niveau public. Pour éviter d’interrompre la circulation pendant qu’il se trouverait au bureau de triage, M. Lequesne a séparé le train de manière à ne pas bloquer le passage à niveau, en serrant les freins ainsi que le prévoit le Règlement d’exploitation ferroviaire du Canada (REFC).

[7] Son superviseur, M. Armstrong, a communiqué avec lui par radio au moment même où il finissait d’arrimer le train, et lui a demandé «ce qui se passait». M. Lequesne a expliqué que le chef de triage lui préparait un nouveau registre, mais qu’il avait besoin de sa liste manuelle au bureau de triage, où il se rendrait en compagnie de M. Abernathy. M. Armstrong a répondu par radio qu’il voulait lui parler, et il est arrivé en véhicule presque au même moment. M. Lequesne a expliqué à M. Armstrong que deux wagons de marchandises dangereuses ne suivaient pas l’ordre prévu et qu’il avait besoin d’un nouveau registre.

[8] M. Armstrong a répliqué que le train ne pouvait être retardé «pour ce genre de chose». M. Armstrong a ensuite demandé à M. Lequesne de rétablir l’ordre de succession dans le registre soit en traçant des lignes, soit en renumérotant manuellement la liste. M. Lequesne a jugé que cette dernière solution n’était pas appropriée.

[9] M. Armstrong ne partageant pas l’opinion de M. Lequesne sur cette question, ce dernier a alors invoqué son droit de refuser de travailler en vertu du *Code*, au motif que les tâches qui lui avaient été confiées étaient dangereuses s’il devait les accomplir avec un registre dont l’ordre des numéros avait été rétabli manuellement. Lorsque M. Armstrong a répété sa demande, M. Lequesne a réitéré son refus et M. Armstrong lui a dit de retourner au bureau de triage pour régler la question.

[10] À son arrivée au bureau de triage, M. Lequesne a été incapable de trouver sa liste manuelle. Il est retourné sur les lieux où se trouvait le train, où il a découvert que la liste avait été laissée pendant tout ce temps dans la poche d’une veste inutilisée. Dans l’intervalle, il a cru comprendre que le registre était imprimé sans sa liste.

[11] À son arrivée au bureau de triage, M. Lequesne a été convoqué au bureau du surintendant du district, M. Newton. Troublé par ces événements, il a jugé qu’il

agitated and he decided that assistance was necessary. He first called Mr. Wray McLelland, Local Chairman of the UTU, and reached his voice mail. He tried again some ten minutes later with the same result. He then called and reached Mr. Jamie Mould, President of the union local, and gave him a brief outline of the situation. Mr. Mould agreed to come to the yard office to assist him. Meanwhile, at the suggestion of Mr. Armstrong, he made some notes about the timing of events. Mr. Lequesne was asked to proceed to Mr. Newton's office. He asked to wait for Mr. Mould who was on his way. Mr. Armstrong responded that "this was not an option." Mr. Lequesne entered Mr. Newton's office with Mr. Abernathy whom he had asked to be a witness at the interview. Mr. Abernathy, however, was told to leave the meeting because he was not an authorized representative.

[12] Mr. Lequesne admits he did not insist on the presence of Mr. Abernathy because he knew very little about his rights when invoking a refusal to work. In his mind, he would say nothing and let Mr. Newton do the talking.

[13] The ten minute meeting was an unpleasant one. Mr. Lequesne says he was belittled for his ignorance about the right to refuse to work and about delaying the train. He was told that there would be an investigation. Mr. Lequesne does not recall having said anything of significance at this meeting other than letting Mr. Newton "blow steam."

[14] After the meeting and just before leaving the yard office, he encountered Mr. McLelland and Mr. Mould and told them about his unhappy experience. Mr. McLelland asked if the journal was being reprinted and Mr. Lequesne confirmed that it was. To Mr. McLelland, the printing of a new journal meant that the issue of the refusal to work had been resolved. Mr. Lequesne gave his handwritten notes to Mr. Mould for safekeeping. At 9:00 a.m., Mr. Lequesne returned to the train and the train departed at 9:26 a.m.

B - Mr. Armstrong's Version

[15] Mr. Armstrong has been a transportation supervisor at the Prince George Yard since 1998. He has been a CN employee since 1980 and progressed through the running trades. Mr. Armstrong has held a number of health and safety positions, both on behalf of

avait besoin d'aide. Il a d'abord appelé M. Wray McLelland, président local des TUT, et il a obtenu sa boîte vocale. Il a essayé de nouveau quelque dix minutes plus tard, mais encore une fois en vain. Puis il a appelé et a réussi à joindre M. Jamie Mould, président de la section locale, et il l'a mis brièvement au courant de la situation. M. Mould a accepté de venir au bureau de triage pour l'aider. Entre-temps, à la suggestion de M. Armstrong, il a pris quelques notes au sujet de la séquence des événements. M. Lequesne a ensuite été invité à se rendre au bureau de M. Newton. Il a demandé que l'on attende M. Mould, qui était en route. M. Armstrong a répondu qu'il «n'avait pas ce choix». M. Lequesne est entré dans le bureau de M. Newton en compagnie de M. Abernathy, à qui il avait demandé d'assister à la rencontre en tant que témoin. On a cependant demandé à M. Abernathy de quitter la pièce car il n'était pas un représentant autorisé.

[12] M. Lequesne admet ne pas avoir insisté pour que M. Abernathy demeure présent parce qu'il en savait très peu sur ses droits dans le contexte d'un refus de travailler. Il était dans son intention de ne rien dire et de laisser M. Newton parler.

[13] La rencontre, qui a duré dix minutes, a été désagréable. M. Lequesne affirme qu'on l'a traité à la légère en raison de son ignorance du droit de refuser de travailler parce qu'il a retardé le départ du train. Il a été informé qu'une enquête serait menée. M. Lequesne ne se rappelle pas avoir dit quoi que ce soit d'important à cette rencontre, sinon d'avoir laissé M. Newton «piquer sa crise».

[14] Après la rencontre et juste avant de quitter le bureau de triage, il a rencontré MM. McLelland et Mould et leur a raconté son expérience malheureuse. M. McLelland lui a demandé si le registre était en cours de réimpression, ce que M. Lequesne a confirmé. De l'avis de M. McLelland, l'impression d'un nouveau registre signifiait que la question du refus de travailler avait été réglée. M. Lequesne a remis ses notes manuscrites à M. Mould pour qu'il les garde en lieu sûr. À 9 h, M. Lequesne est retourné au train, qui s'est mis en route à 9 h 26.

B - Version de M. Armstrong

[15] M. Armstrong est superviseur des transports à la gare de triage de Prince George depuis 1998. Il travaille pour le CN depuis 1980, et a gravi les échelons au sein du personnel roulant. M. Armstrong a occupé un certain nombre de postes liés à la santé et à la sécurité, tant

the union for the Brotherhood of Locomotive Engineers (the BLE) and as a district safety officer.

[16] On February 26, 2002, at approximately 5:30 a.m., Mr. Armstrong recalls entering the “booking out” area on the way to the yard office. Mr. Lequesne and Mr. Rick Blackburn, the locomotive engineer assigned to the train on that shift, had already reported to work. Mr. Armstrong made his inspections and instructed Mr. Lequesne as to which switches were in need of alignment. Thereafter, he monitored Mr. Lequesne’s conversations with Mr. Abernathy about train movement.

[17] At 7:20 a.m., Mr. Armstrong observed through the closed circuit monitor that the train was not moving. He was unable to reach Mr. Lequesne by radio to inquire about the delay. He contacted Mr. Blackburn, who advised him that the head of the train (the engine) was ready to go, but that he had not heard from Mr. Lequesne.

[18] Mr. Armstrong drove down to the B.C. Rail Yard and saw that Mr. Lequesne had separated the cars at the public crossing to allow vehicle passage. He says that he then knew there was a problem.

[19] He asked Mr. Lequesne what the problem was, and was told about the cars being out of sequence on the journal. Mr. Lequesne told him that a new list was being printed. Mr. Armstrong suggested that Mr. Lequesne simply renumber the car sequence on his journal. Mr. Lequesne responded that it was not safe to do that. Mr. Armstrong’s response was that this was current practice when cars are picked up and dropped off at the Upper Fraser Station and other stations; the annotations are made by hand in the right-hand column of the journal, indicating that the cars are no longer on that train. A “Q” list is then run, which indicates how many cars are being added. Mr. Armstrong gave the example of the summer runs at Giscomb where additions to the journal are faxed to the order centre in Edmonton from the McBride Station. Mr. Armstrong added that it would be unusual not to have to resequence a journal.

[20] According to Mr. Armstrong, it is the conductor’s responsibility to ensure he has all the required information about dangerous commodity cars, to see

pour le compte du syndicat, la Fraternité des ingénieurs de locomotives (la FIL), qu’à titre d’agent de sécurité régional.

[16] Le 26 février 2002, vers 5 h 30, M. Armstrong se rappelle être entré dans la zone d’enregistrement des départs en se rendant au bureau de triage. MM. Lequesne et Rick Blackburn, le conducteur de locomotive du train pour le quart de travail en question, étaient déjà arrivés au travail. M. Armstrong a effectué ses inspections et demandé à M. Lequesne quelles lames d’aiguille devaient être alignées. Par la suite, il a supervisé les conversations entre M. Lequesne et M. Abernathy au sujet de la circulation des trains.

[17] À 7 h 20, M. Armstrong a remarqué, par le truchement de l’écran en circuit fermé, que le train ne bougeait pas. Incapable de joindre M. Lequesne par radio pour s’informer de la raison du retard, il a communiqué avec M. Blackburn, qui l’a informé que la tête du train (la locomotive) était prête, mais qu’il n’avait eu aucune nouvelle de M. Lequesne.

[18] M. Armstrong s’est rendu en auto à la B.C. Rail Yard et a constaté que M. Lequesne avait séparé les wagons au passage à niveau public pour permettre le passage des véhicules. Il affirme s’être alors rendu compte qu’il y avait un problème.

[19] Lorsqu’il a demandé à M. Lequesne ce qui se passait, ce dernier lui a répondu que les wagons ne suivaient pas l’ordre indiqué dans le registre. M. Lequesne lui a dit qu’une liste modifiée était en cours d’impression. M. Armstrong a suggéré à M. Lequesne de renuméroter les wagons dans son registre. M. Lequesne a répondu que cela ne serait pas prudent. M. Armstrong a alors répliqué que c’était la pratique en vigueur lorsque des wagons sont attelés et détachés à la gare Upper Fraser et à d’autres gares; les inscriptions sont faites à la main dans la colonne de droite du registre pour indiquer que les wagons ne font plus partie du train. Une liste «Q» est ensuite produite et elle indique combien de wagons sont ajoutés. M. Armstrong a donné à titre d’exemple les trajets d’été à Giscomb, où les ajouts au registre sont transmis par télécopieur au centre d’ordre de marche d’Edmonton à partir de la gare McBride. M. Armstrong a ajouté qu’il serait inhabituel de ne pas avoir à renuméroter un registre.

[20] D’après M. Armstrong, il incombe au chef de train de s’assurer qu’il possède toute l’information requise au sujet des wagons de marchandises dangereuses et de

that they are placarded and that they are properly marshalled. He explained that all sequencing en route is done manually and that it is not normal to have computer-generated lists.

[21] Mr. Armstrong decided that the quickest way to get the train going again was to go back to the yard office and get the new journal. After his conversation with Mr. Lequesne at the railway crossing, he instructed Mr. Lequesne to return to the yard office with Mr. Abernathy. It is only when Mr. Armstrong returned to the office that he realized that the journal had not yet been printed and that the yardmaster was waiting for Mr. Lequesne's manual list. The list was set up for printing after Mr. Lequesne retrieved his manual list.

[22] At this point, Mr. Lequesne said he wanted to call his health and safety representative and said that he had contacted Mr. Mould. Mr. Armstrong called Mr. Garry McLean, BLE representative on the Health and Safety Committee and left a message that a refusal to work was being invoked. At this time, Mr. Newton, Mr. Armstrong's supervisor, asked to meet with Mr. Lequesne to discuss the situation. Mr. Armstrong told Mr. Abernathy, who was standing in the doorway to Mr. Newton's office, to return to work. Mr. Lequesne did not insist he be present. Mr. Armstrong denies he refused Mr. Lequesne union representation.

[23] Mr. Armstrong's recollection of the meeting is that Mr. Lequesne was asked what was the danger, and Mr. Lequesne replied that he was not sure. Mr. Newton explained that there would have to be a perceived danger to him and others. Mr. Lequesne responded that he was concerned that the Jasper conductor at McBride would not know the exact location of cars on the train. Mr. Newton concluded the interview by saying that there would be a continuing investigation into the situation. This is when Mr. Armstrong told Mr. Lequesne to make note of all the time frames concerning the incident.

[24] Mr. Armstrong stated that his objective was to get the train moving and that it finally left between 9:00 a.m. and 9:20 a.m., when it could have left at 7:20 a.m.

veiller à ce que ceux-ci soient placardés et classés comme il se doit. Il a expliqué que toute numérotation en cours de trajet est effectuée manuellement et que les listes informatisées ne sont pas la norme.

[21] M. Armstrong a décidé que la manière la plus rapide de remettre le train en marche était de retourner au bureau de triage pour aller y chercher le nouveau registre. Après sa conversation avec M. Lequesne au passage à niveau, il a demandé à ce dernier de retourner au bureau de triage avec M. Abernathy. Ce n'est que lorsque M. Armstrong est retourné au bureau qu'il s'est rendu compte que le registre n'avait pas encore été imprimé et que le chef de triage attendait qu'on lui remette la liste manuelle de M. Lequesne. La liste a été préparée en vue de son impression après que M. Lequesne eut retrouvé sa liste manuelle.

[22] À ce point, M. Lequesne a déclaré qu'il voulait appeler son représentant en matière de santé et de sécurité et il a dit avoir communiqué avec M. Mould. M. Armstrong a appelé M. Garry McLean, représentant de la FIL au Comité de santé et de sécurité, et laissé un message indiquant qu'un refus de travailler était invoqué. M. Newton, le superviseur de M. Armstrong, a alors demandé à rencontrer M. Lequesne pour discuter de la situation. M. Armstrong a dit à M. Abernathy, qui se tenait debout à l'entrée du bureau de M. Newton, de retourner au travail. M. Lequesne n'a pas insisté pour que ce dernier soit présent. M. Armstrong nie avoir refusé à M. Lequesne une représentation syndicale.

[23] M. Armstrong se souvient qu'au cours de la rencontre, on a demandé à M. Lequesne de préciser quel était le danger, et que ce dernier a répondu qu'il n'en était pas certain. M. Newton a expliqué qu'il devait y avoir un danger perçu pour lui et pour autrui. M. Lequesne a répondu qu'il craignait que le chef de train de Jasper à la gare de McBride ne connaisse pas l'emplacement exact des wagons dans le train. M. Newton a conclu la rencontre en disant qu'il y aurait une enquête sur cette affaire. C'est à ce moment-là que M. Armstrong a dit à M. Lequesne de prendre en note toute la séquence des événements entourant l'incident.

[24] M. Armstrong a déclaré que son objectif était de mettre le train en marche et que celui-ci avait finalement quitté les lieux entre 9 h et 9 h 20, tandis qu'il aurait pu le faire à 7 h 20.

C - Evidence of Mr. Miller

[25] Mr. Gordon Miller is responsible for the movement of trains in Northern British Columbia. Mr. Miller was involved in the incident concerning Mr. Lequesne after the fact. Mr. Miller stated that the CROR do not require that there be a computer printout journal, it may be handwritten. Mr. Miller gave his opinion on how Mr. Lequesne's journal could have been modified without having to resort to a reprinted computer journal.

[26] Mr. Miller heard Mr. Lequesne telling Mr. Armstrong that it was unsafe to begin his trip without an accurate journal. Mr. Miller attempted to contact Mr. Brent Paradyme at Transport Canada after Mr. Lequesne returned to the yard office, but only got to leave a message on his voice mail. By the time Mr. Paradyme called back, Mr. Miller reported that it had been decided to reprint the journal. Mr. Paradyme apparently said that it was the conductor's job to keep the journal up to date and that he considered the matter resolved.

[27] Mr. Miller attended the meeting with Mr. Newton, Mr. Armstrong and Mr. Lequesne. Mr. Abernathy was not allowed to attend the meeting because he was not an accredited union representative. He recalls that Mr. Lequesne's concern was that, upon the transfer of the journal at McBride, the replacing conductor might misunderstand what was on the journal. Mr. Miller did not see any safety issue there since resequencing is common.

[28] Mr. Miller reported that there was no Transport Canada investigation as a result of Mr. Lequesne's refusal, but that CN conducted an internal investigation, including the taking of a formal employee statement. As a result of this investigation, Mr. Lequesne was assessed 30 demerit points for having delayed the train and having refused to modify the train journal as instructed by his superiors. Dismissal follows an accumulation of 60 demerit points.

[29] Mr. Miller stated that the purpose of the journal is twofold. The first is to identify the length of the train as it is routed across the system. The second is to be able to accurately identify the cars containing hazardous commodities so that the first responder at a disaster site can handle all the safety issues concerning the train and

C - Témoignage de M. Miller

[25] M. Gordon Miller est chargé de la circulation des trains dans la région du Nord de la Colombie-Britannique. Il est intervenu après coup dans l'incident mettant en cause M. Lequesne. Il a déclaré que le REFC n'exige pas la tenue d'un registre informatisé, et que celui-ci peut être manuscrit. M. Miller a exprimé son opinion sur la manière dont le registre de M. Lequesne aurait pu être modifié sans que l'on ait recours à la réimpression d'un registre informatisé.

[26] M. Miller a entendu M. Lequesne dire à M. Armstrong qu'il était dangereux d'entreprendre le trajet en l'absence d'un registre exact. M. Miller a tenté de communiquer avec M. Brent Paradyme, de Transports Canada, après le retour de M. Lequesne au bureau de triage, mais il n'a pu que laisser un message sur sa boîte vocale. Lorsque M. Paradyme a rappelé, M. Miller a déclaré que la décision avait été prise de réimprimer le registre. M. Paradyme aurait déclaré qu'il incombait au chef de train de tenir le registre à jour et qu'il considérait l'affaire comme réglée.

[27] M. Miller a assisté à la rencontre avec MM. Newton, Armstrong et Lequesne. M. Abernathy n'a pas été autorisé à assister à la rencontre parce qu'il n'était pas un représentant syndical accrédité. Il se rappelle que M. Lequesne a dit craindre qu'au moment du transfert du registre à la gare de McBride, le chef de train remplaçant pourrait mal interpréter ce qui y figurait. M. Miller n'y a vu aucune raison de s'inquiéter, la renumérotation étant pratique courante.

[28] M. Miller a déclaré que Transports Canada n'avait mené aucune enquête à la suite du refus de travailler de M. Lequesne, mais que le CN avait effectué une enquête interne, notamment pour consigner la déclaration officielle de l'employé. À la suite de cette enquête, l'employeur a imposé à M. Lequesne 30 points de démerite pour avoir retardé le train et avoir refusé de modifier le registre du train, selon les instructions reçues de ses supérieurs. L'accumulation de 60 points de démerite entraîne le congédiement.

[29] M. Miller a déclaré que le registre sert deux objectifs. Premièrement, il permet de déterminer la longueur du train aux fins de son déplacement sur tout le réseau. Deuxièmement, il permet d'identifier avec précision les wagons qui contiennent des marchandises dangereuses de manière que l'équipe de secouristes

the surrounding area, including any danger to the population.

[30] Mr. Miller explained that the train is an assigned freight run that operates west of Prince George, which does more set offs and additions than any other train in their terminal. All the cars are dropped off during the run and the train returns with a different set of cars. As cars are dropped off or added, manual entries are made on blank sheets of the journal. When cars are added, they are added at the head of the train and the manual list is added to the front of the journal. The rest of the cars are then renumbered in sequence.

[31] Mr. Miller admitted in cross-examination that because of its nature, this train draws more scrutiny as it is used for establishing a productivity record. He also admitted that his concern that morning was that the train get away as soon as possible.

[32] He described the process that applies when a work refusal is invoked. The employee informs his supervisor, which Mr. Lequesne did in this case. The next step is an attempt to resolve the issue. Mr. Miller did not admit that the issue had been resolved as a result of the meeting with Mr. Newton, but that Mr. Lequesne seemed satisfied that printing the new journal resolved the issue. When Mr. Miller called Mr. McLean, the union health and safety representative, the journal had not been printed, so that there was technically still an outstanding refusal to work. However, his call was not intended to convene the Health and Safety Committee.

[33] The sole topic of discussion of the meeting in Mr. Newton's office was to find out why it was unsafe to proceed with an amended journal. Management disagreed with Mr. Lequesne, but reprinting the journal answered Mr. Lequesne's concern.

D - Evidence of Mr. Jamie Mould

[34] Mr. Mould is the President of the UTU, Local 1271, and has been a CN conductor for 31 years. He has worked at the Prince George Yard for the last 12 years.

appelée sur les lieux d'un désastre puisse régler toutes les questions de sécurité concernant le train et les environs, y compris tout danger pour la population.

[30] M. Miller a expliqué que le train effectue le transport de marchandises à l'ouest de Prince George et que plus de wagons de ce train sont garés ou ajoutés en cours de route que ce n'est le cas pour tout autre train dans leur gare terminale. Tous les wagons sont garés à un moment ou à un autre en cours de route, et le train effectue le trajet du retour avec un ensemble différent de wagons. À mesure que des wagons sont garés ou attelés, des inscriptions manuscrites sont faites sur des feuilles vierges du registre. Lorsque des wagons sont ajoutés, ils sont attelés à la tête du train, et la liste manuelle est ajoutée au début du registre. Le reste des wagons sont ensuite renumérotés dans l'ordre.

[31] M. Miller a admis en contre-interrogatoire que, du fait de sa nature, ce train est soumis à un examen plus serré parce qu'il est utilisé pour établir un dossier de productivité. Il a admis également qu'il souhaitait, le matin en question, que le train parte le plus tôt possible.

[32] Il a décrit le processus qui est déclenché en cas de refus de travailler. L'employé informe son superviseur, ce que M. Lequesne a fait en l'espèce. L'étape suivante consiste à tenter de régler la question. M. Miller n'a pas admis que la question avait été réglée à la suite de la réunion tenue avec M. Newton, mais il a déclaré que M. Lequesne avait semblé convaincu que l'impression d'un nouveau registre réglait le problème. Lorsque M. Miller a appelé M. McLean, le représentant du syndicat en matière de santé et de la sécurité, le registre n'avait pas encore été imprimé, de sorte qu'en principe, le refus de travailler n'était toujours pas réglé. Cependant, son appel ne visait pas à réunir le Comité de santé et de sécurité.

[33] Le seul sujet de discussion de la rencontre qui s'est tenue dans le bureau de M. Newton a consisté à déterminer pourquoi il était dangereux d'aller de l'avant avec un registre modifié. La direction n'était pas d'accord avec M. Lequesne, mais la réimpression du registre a dissipé les craintes de ce dernier.

D - Témoignage de M. Jamie Mould

[34] M. Mould est le président des TUT, section locale 1271, et il est chef de train au CN depuis 31 ans. Il travaille à la gare de triage de Prince George depuis 12 ans.

[35] On February 26, 2002, he received a telephone call from Mr. Lequesne about invoking his right to refuse to work as a result of an incorrect train journal. Mr. Lequesne informed him that a new journal was being printed. Mr. Mould replied that there should now be no dispute. Mr. Lequesne asked that he come to the yard office anyway, because “he was going to be read the riot act.”

[36] Mr. Mould arrived at the yard office at 8:38 a.m. and met Mr. Lequesne, who told him that he had been “raked over the coals” and was waiting for the new journal to be printed. Upon questioning, Mr. Armstrong said that when the new journal was completely printed, he would take Mr. Lequesne back to the train. Mr. Mould made notes next to Mr. Lequesne’s handwritten notes and gave them to Mr. Wray McLelland, the union local President.

[37] According to Mr. Mould, the reprinting of the journal should have ended the matter. In his experience, manually resequencing the train journal is proper when there are no dangerous commodity cars on the train. He stated that he has never had a problem obtaining a reprinted journal when there is a sequencing error involving dangerous commodity cars. It takes 15 to 30 minutes to receive an updated journal. The updated journal would usually be printed during the brake tests after the train is completely put together. Depending on how long the journal takes to print, this may or may not delay the train’s departure. He added that there is a requirement under the operating rules for a transfer of information directly between train crews and any questions are discussed with the relieving crew.

[38] Mr. Mould testified that Transport Canada requires that there be an accurate journal and that a hand-resequenced journal is not necessarily an accurate journal. Whether a hand-resequenced journal is safe is a matter of judgment. Mr. Mould referred to a letter from Transport Canada to CN, dated April 18, 2002, regarding the requirement for an accurate train journal upon departure and asking CN to rectify the situation about the requirement for departing with an accurate journal:

This letter is in reference to concerns raised by employees that CN trains are being dispatched from various local rail terminals with incorrect/incomplete train journal information and

[35] Le 26 février 2002, il a reçu un appel de M. Lequesne au sujet de sa décision d’invoquer son droit de refuser de travailler en raison d’un registre de train inexact. M. Lequesne l’a informé qu’un nouveau registre était en cours d’impression. M. Mould a répondu qu’il n’y avait donc probablement plus de conflit. M. Lequesne lui a demandé de venir au bureau de triage quand même, parce qu’il «allait recevoir une sévère réprimande». (traduction)

[36] M. Mould est arrivé au bureau de triage à 8 h 38, et il a rencontré M. Lequesne, qui lui a dit qu’il s’était fait sévèrement réprimander et qu’il attendait que le nouveau registre soit imprimé. Lorsqu’il a été interrogé, M. Armstrong a indiqué qu’une fois le nouveau registre complètement imprimé, il ramènerait M. Lequesne au train. M. Mould a inscrit des notes à côté des notes manuscrites de M. Lequesne et les a remises à M. Wray McLelland, le président de la section locale.

[37] D’après M. Mould, la réimpression du registre aurait dû régler la question. D’expérience, il sait qu’il convient de renuméroter manuellement le registre du train lorsque celui-ci ne contient aucun wagon de marchandises dangereuses. Il a déclaré qu’il n’avait jamais éprouvé de difficulté à obtenir un registre réimprimé dans les cas d’erreur de numérotation mettant en cause des wagons contenant des marchandises dangereuses. Il faut entre 15 et 30 minutes pour obtenir un registre à jour. Le registre mis à jour serait normalement imprimé au cours des vérifications des freins, une fois le train complètement assemblé. Cela peut ou non retarder le départ du train, selon le temps requis pour imprimer le registre. Il a ajouté que les règles d’exploitation exigent que le transfert de l’information soit effectué personnellement entre les équipes du train et que les problèmes, s’il y en a, soient discutés avec l’équipe de relève.

[38] M. Mould a témoigné que Transports Canada exige la tenue d’un registre exact, et qu’un registre renuméroté à la main n’est pas nécessairement un registre exact. La question de savoir si un registre renuméroté à la main est sans danger est une question de jugement. M. Mould a fait mention d’une lettre que Transports Canada a adressée au CN, le 18 avril 2002, concernant l’exigence d’un registre de train exact au départ et visant à demander au CN de corriger la situation à cet égard:

La présente lettre renvoie aux craintes qui ont été soulevées par les employés, à savoir que les trains du CN sont répartis à partir de diverses complexes ferroviaires locales alors que le registre

correspondence dated December 19, 2001, from Mr. McBain wherein he outlines steps to be taken by CN to eliminate this problem. On January 30, 2002, this issue was further discussed with senior railway management at a meeting held with Transport Canada officials here in Ottawa.

Transport Canada continues to receive complaints from CN employees and senior union officials, all of which have been confirmed by local Regional Safety Inspectors that CN trains continue to operate without proper train documentation.

Despite numerous assurances by senior CN management that this safety issue is being addressed and would be soon rectified, the problem remains and in some instances it has actually escalated.

As CN operates trains through densely populated areas, over numerous grade crossings and on other railway trackage, should an unforeseen incident occur, first accident responders and the general public could be placed in unnecessary danger because there would be no accurate list of the number of cars that were in the train consist and no information as to what traffic was being transported especially if these cars were handling dangerous goods. Moreover, the lack of this information could result in poor train handling by operating crews; and thus an increase in the number of train accidents/incident occurring on your property [*sic*].

...

As a result of these continued problems, a Notice is being issued under section 31 of the R.S.A., to inform you that, in my opinion, a threat to safe railway operations exists. Pursuant to subsection 4 (4.1) of the R.S.A., there is a "hazard or condition that could reasonably be expected to develop into a situation in which a person could be injured or made to be ill or damage could be caused to the environment or property."

Accordingly, I am attaching a Notice dated April 18, 2002, stating that it is my opinion that a threat to safe rail operations exists, and would request your response within 14 calendar days on the manner in which your company will take to rectify this situation.

[39] Mr. Mould added that when dangerous commodities are involved, the bill of lading follows the car identification number and that it is accompanied by a reference document stating what kind of dangerous commodity is in the car, what the reaction to it would be, emergency telephone numbers in case of leakage or spillage. Where the cars are not in order on the journal, the first response team could be misled, making the situation unsafe.

du train contient des renseignements incorrects et incomplets, et à une lettre de M. McBain, datée du 19 décembre 2001, dans laquelle ce dernier expose les mesures que le CN doit prendre pour éliminer ce problème. Le 30 janvier 2002, cette question a été discutée plus amplement avec la haute direction des transports ferroviaires au cours d'une rencontre qui s'est tenue avec des représentants de Transports Canada ici, à Ottawa.

Transports Canada continue de recevoir des plaintes d'employés du CN et de hauts dirigeants syndicaux, qui ont permis aux inspecteurs de sécurité régionaux à l'échelle locale de confirmer que les trains du CN continuent de circuler sans la documentation requise.

En dépit des nombreuses assurances qui ont été données par la haute direction du CN que cette question était examinée et qu'elle serait réglée bientôt, le problème persiste et, dans certains cas, il s'est en fait aggravé.

Comme le CN fait circuler des trains dans des zones densément peuplées sur de nombreux passages à niveau et sur d'autres voies de chemin de fer, si un incident imprévu se produisait, les premiers intervenants sur les lieux et le public en général pourraient être exposés à un danger inutile du fait de l'absence d'une liste exacte du nombre de wagons composant le train et de renseignements sur le contenu des wagons et, surtout, d'une mention indiquant si ces wagons transportaient des marchandises dangereuses. En outre, l'absence de renseignements à cet égard pourrait donner lieu à une mauvaise manutention du train par les équipes de manoeuvre et, donc, à une hausse du nombre d'accidents/incidents ferroviaires sur votre propriété.

...

En raison de ces problèmes continus, un avis vous est donné en vertu de l'article 31 de la L.S.F., pour vous informer que, à mon avis, la sécurité ferroviaire est compromise. Conformément à l'article 4 (4.1) de la L.S.F., il y a un «danger ou ... condition qui pourrait éventuellement constituer une situation dans laquelle une personne pourrait être blessée ou tomber malade, l'environnement pourrait être compromis ou des biens matériels pourraient être endommagés».

En conséquence, je joins à la présente un avis, daté du 18 avril 2002, indiquant que, selon moi, la sécurité ferroviaire est compromise, et vous demandant une réponse dans un délai de 14 jours civils sur la manière dont votre compagnie entend s'y prendre pour corriger cette situation.

(traduction)

[39] M. Mould a ajouté que, lorsque des marchandises dangereuses sont en cause, le connaissement suit le numéro d'identification du wagon et il est accompagné d'un document de référence indiquant le genre de marchandises dangereuses qui se trouvent dans le wagon, ce qu'une réaction à celles-ci risque d'être, ainsi que les numéros de téléphone d'urgence à signaler en cas de fuite ou de déversement. Si les wagons ne sont pas en ordre dans le registre, l'équipe de secouristes risque d'être induite en erreur, ce qui rend la situation dangereuse.

E - Testimony of Mr. Wray McLelland

[40] Mr. McLelland is an international delegate of the UTU and President of the local union. He has been an employee of CN since 1984 and is currently a conductor/locomotive engineer in training. Mr. McLelland gave essentially the same evidence as Mr. Lequesne concerning the use and content of the train journal and the role of the journal in assisting the first response team. He stated that even though a car may be empty, it still contains dangerous residue. A full car is likely to burn, while an empty car (containing residue) would likely explode, hence, an empty car is still considered a dangerous car.

[41] Mr. McLelland explained the practice of picking up and setting off of cars. When cars are picked up, they are being added to the front of the train. A manual work order documents the cars being picked up and this work order sits on top of the first pages of the train journal and becomes the "first new page(s)." Consequently, the sequence behind the locomotive is maintained. Cars being set off are set off at the end of the train. In either case, it is not necessary to manually resequence the other cars or flip through the journal to find the cars.

[42] On the day of Mr. Lequesne's refusal to work, Mr. McLelland received a telephone message concerning Mr. Lequesne's refusal to work. When he returned Mr. Lequesne's call, he was told that Mr. Mould was handling the incident. The next he heard about it was when Mr. Lequesne received a notice to appear for an interview. Mr. McLelland asked Mr. Jim Ellis, the local chairperson of the union, to assist Mr. Lequesne. Mr. Ellis is the union's most experienced health and safety representative. Mr. Ellis was refused the right to attend Mr. Lequesne's interview.

[43] Mr. McLelland asserted that it was unusual for Mr. Lequesne's manual journal to be required to generate a new computerized journal because of the automatic scanning device that puts the cars in proper sequence. In Mr. McLelland's view, a hand-sequenced journal at the outset of the train run is not a correct journal within the meaning of the Transport Canada directive (see above-cited letter). Mr. McLelland confirmed the evidence of the other

E - Témoignage de M. Wray McLelland

[40] M. McLelland est délégué international des TUT et président du syndicat local. Il travaille pour le CN depuis 1984 et occupe actuellement un poste de chef de train/conducteur de locomotive en formation. Le témoignage de M. McLelland est essentiellement identique à celui de M. Lequesne en ce qui concerne l'utilisation et le contenu du registre de train et le rôle que joue celui-ci pour ce qui est de faciliter le travail de l'équipe de secouristes. Il a déclaré que, même si un wagon est vide, il peut encore contenir des résidus dangereux. Un wagon plein risque de brûler, tandis qu'un wagon vide (contenant des résidus) risque d'exploser, de sorte qu'il est encore considéré comme étant un wagon dangereux.

[41] M. McLelland a expliqué la pratique qui consiste à ajouter des wagons et à en garer en cours de route. Lorsque des wagons sont ajoutés, ils sont attelés à la tête du train. Un ordre manuel des travaux indique les wagons qui sont ajoutés, et cet ordre des travaux est placé devant les premières pages du registre du train, et forme ainsi les «premières nouvelles pages». En conséquence, l'ordre des wagons qui se trouvent derrière la locomotive est maintenu. Les wagons qui sont garés sont ceux qui se trouvent à la queue du train. Dans un cas comme dans l'autre, il n'est pas nécessaire de renuméroter manuellement les autres wagons ou de feuilleter le registre pour y trouver les wagons.

[42] Le jour où M. Lequesne a refusé de travailler, M. McLelland a reçu à cet égard un message laissé sur sa boîte vocale. Lorsqu'il a retourné l'appel de M. Lequesne, il a été informé que M. Mould s'occupait de l'incident. Il n'a eu d'autres nouvelles de l'incident que lorsque M. Lequesne a reçu un avis le convoquant à une entrevue. M. McLelland a demandé à M. Jim Ellis, président local du syndicat, d'aider M. Lequesne. M. Ellis est le représentant en matière de santé et de sécurité du syndicat qui possède le plus d'expérience. On lui a refusé le droit d'assister à l'entrevue de M. Lequesne.

[43] M. McLelland a affirmé qu'il était inhabituel que l'on doive réimprimer sur ordinateur le registre manuel de M. Lequesne étant donné l'existence d'un dispositif de balayage automatique qui place les wagons dans l'ordre requis. De l'avis de M. McLelland, un registre renuméroté à la main dès le début du trajet du train n'est pas un registre exact au sens de la directive de Transports Canada (voir la lettre précitée). M. McLelland a confirmé le témoignage des autres

union witnesses about the hazards of a resequenced journal. Mr. McLelland took the view that Transport Canada's directive confirmed Mr. Lequesne's position to invoke a refusal to work until he had received a properly sequenced journal before departure. CN's decision to reissue the train journal, as provided in the directive, should have been the end of the matter. After Mr. Lequesne's incident, Mr. McLelland surveyed some 20 conductors at the Prince George terminal who confirmed that they do not hand resequence journals upon departure. Resequencing involves flipping back and forth between pages to find the required information; the first response team might have difficulty in reading the journal at a critical time such as a derailment or where an accident happens during adverse weather conditions or in the middle of the night.

III - Position of the Parties

A - Employer's Position

[44] The employer takes the position that Mr. Lequesne had no reasonable basis to insist on a computer-generated journal prior to departure or to believe that the absence of such a journal could cause harm. A person who has been on the job for 30 years would not be confused by a hand-resequenced journal.

[45] The employer maintains that a derailment and the inability of a first response team to understand the journal are at best a remote possibility, not a circumstance with a reasonable possibility of causing injury. There has to be a reasonable basis for invoking a work refusal, not just the employee's honest belief. As there is no reasonable basis for Mr. Lequesne's refusal, this should end the Board's inquiry on whether the employer has breached the *Code*.

[46] The employer challenges the union's position that upon departure from the terminal, it is unacceptable to manually adjust the journal if there are dangerous commodity cars on the train but acceptable when there are none.

[47] The employer submits that the danger is inherent in the employee's work and that there can be no right to

témoins du syndicat au sujet des dangers que présente un registre renuméroté. Il a fait valoir que la directive de Transports Canada a confirmé la décision de M. Lequesne d'invoquer son droit de refuser de travailler jusqu'à ce qu'il obtienne un registre dont l'ordre était exact. La décision du CN de faire imprimer un nouveau registre de train, ainsi que le prévoit la directive, aurait dû clore le dossier. Après l'incident impliquant M. Lequesne, M. McLelland a interrogé à peu près 20 chefs de train à la gare terminale de Prince George, et tous ont confirmé qu'ils ne renumérotent pas les registres manuellement au moment du départ. Pour renuméroté, il faut nécessairement feuilleter le registre pour y trouver les renseignements requis; l'équipe de secouristes appelée sur les lieux en cas d'urgence pourrait avoir de la difficulté à lire le registre à un moment crucial comme en cas de déraillement ou d'accident dans des conditions météorologiques difficiles ou en pleine nuit.

III - Position des parties

A - Position de l'employeur

[44] L'employeur soutient que M. Lequesne n'avait aucun motif raisonnable d'insister pour obtenir un registre informatisé avant le départ du train ou de croire que l'absence d'un tel registre risquait de causer des blessures. Une personne occupant un tel emploi pendant 30 ans ne serait pas déroutée par un registre renuméroté à la main.

[45] L'employeur soutient qu'un déraillement et l'incapacité d'une équipe de secouristes de comprendre le registre représentent, au mieux, une mince possibilité, et non une situation raisonnablement susceptible de causer des blessures. L'employé concerné doit avoir un motif raisonnable de refuser de travailler, et non seulement une conviction honnête. Le refus de M. Lequesne n'étant fondé sur aucun motif raisonnable, l'enquête du Conseil sur la question de savoir si l'employeur a contrevenu au *Code* devrait se terminer ici.

[46] L'employeur conteste la position du syndicat selon laquelle, au départ de la gare terminale, l'on ne peut accepter que le registre soit modifié manuellement si des wagons contiennent des marchandises dangereuses, mais que cette solution est acceptable en l'absence de tels wagons.

[47] L'employeur fait valoir que le danger est inhérent au travail de l'employé et que le droit de refuser de

refuse to work where there is a common practice to resequence cars. The employer asks the Board to rely on Mr. Miller's testimony as the best available evidence of company practice.

[48] The employer points out that Transport Canada's directive to CN is dated April 18, 2002, and follows the incident, therefore, the union cannot rely on this directive to support its position. The employer also takes the view that a hand-resequenced journal prior to departure is a correct journal within the meaning of Transport Canada's directive and adds that since all cars are placarded, there is no danger to be perceived.

[49] The employer argues that it followed the proper procedure when it contacted Transport Canada upon Mr. Lequesne's refusal prior to reprinting the journal. When a representative from Transport Canada returned CN's call, the journal had already been reprinted and the involvement of Transport Canada was no longer required.

[50] The employer submits that at the time of the incident Mr. Lequesne contacted the union president, not a member of the Health and Safety Committee, and that this supports a labour-management issue, rather than a health and safety issue. Based on the employer's investigation, Mr. Lequesne was found to have unduly delayed the train by an hour and one half. The employer asserts that if the train is labelled a "hot train," then the union should understand that it would be a time sensitive train and that under the circumstances, any delay would affect customer relations.

[51] Finally, the employer submits that section 147 of the *Code* does not remove the employer's right to discipline and that an employee is not forever immune to discipline because he invokes his right to refuse to work.

B - Union's Position

[52] The union argues that there are two issues before the Board. The first is whether serious discipline is legitimate when an employee exercises a lawful right to refuse to work. The second is that there needs to be a clarification of the recent amendments of the *Code* as to

travailler ne peut exister lorsqu'il est de pratique courante de renuméroter les wagons. L'employeur demande au Conseil de voir dans le témoignage de M. Miller la meilleure preuve disponible de la pratique établie au sein de la compagnie.

[48] L'employeur souligne que la directive de Transports Canada adressée au CN est datée du 18 avril 2002 et a été donnée après l'incident en cause, de sorte que le syndicat ne peut l'invoquer pour appuyer sa position. L'employeur fait valoir également qu'un registre renuméroté à la main avant le départ d'un train est un registre exact au sens de la directive de Transports Canada, et il ajoute que, puisque tous les wagons sont placardés, il n'y a pas lieu de percevoir un danger.

[49] L'employeur soutient avoir suivi la procédure applicable en communiquant avec Transports Canada lorsque M. Lequesne a refusé de travailler en attendant la réimpression du registre. Lorsqu'un représentant de Transports Canada a retourné l'appel du CN, le registre avait déjà été réimprimé et l'intervention de Transports Canada n'était plus nécessaire.

[50] L'employeur soutient que, au moment de l'incident, M. Lequesne a communiqué avec le président du syndicat, et non pas avec un membre du Comité de santé et de sécurité, et que cela vient confirmer l'existence d'une question de relations de travail plutôt que d'une question de santé et de sécurité. Au terme de l'enquête menée par l'employeur, M. Lequesne a été jugé avoir indûment retardé le train d'une heure et demie. L'employeur affirme que, si le train est considéré comme un «train chaud», le syndicat doit comprendre que les délais sont cruciaux et que, dans les circonstances, tout retard pourrait avoir une incidence sur les relations avec les clients.

[51] Enfin, l'employeur soutient que l'article 147 du *Code* n'éteint pas le droit de l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires, et qu'un employé n'est pas à tout jamais à l'abri de toute mesure disciplinaire du fait qu'il invoque son droit de refuser de travailler.

B - Position du syndicat

[52] Le syndicat soutient que le Conseil est saisi de deux questions. La première question est celle de savoir si l'imposition d'une mesure disciplinaire sévère est justifiée dans le cas où un employé exerce son droit légitime de refuser de travailler. La deuxième question

the extent employees expose themselves to discipline when they refuse unsafe work.

[53] The union challenges the employer's position that the basis for exercising the refusal to work must be just and reasonable cause. The union submits that the test is whether the discipline against Mr. Lequesne was tainted by a motive to retaliate against the employee for invoking the refusal to work. Protection against retaliation is not just for the individual safety of the employee but that of others. By stating that a complaint under section 133 is itself evidence that the contravention actually occurred, the *Code* puts the burden of proof on the employer to prove that it has not committed an unfair labour practice.

[54] The union submits that the recent amendments to the *Code* make the previous case law on what constitutes a danger inapplicable. Rather, the *Code* refers to potential hazard or condition, which expands the Board's jurisdiction to review the employer's actions. In the circumstances of this case, Mr. Lequesne had a reasonable cause to believe that there was a potential hazard within the meaning of sections 122 and 128 of the *Code* and to refuse to work in unsafe conditions, thereby transferring the onus on the employer to prove that the refusal was not the proximate cause of the discipline. The union adds that there is no evidence that Mr. Lequesne wilfully abused his right to refuse to work.

[55] The union argues that if the employer contests the employee's right to refuse to work, the *Code* provides for a process, which in this case was not followed. The matter must be referred to the company's health and safety representatives and a joint investigation occurs, not a disciplinary hearing as in the present case. The union justifies Mr. Lequesne not calling a health and safety representative by the fact that there were none on duty at the time of his call; therefore, he took the alternate approach of calling a union representative. The union further argues that the employer's decision to respond to the refusal by removing the danger (i.e. reprinting the journal) was akin to taking the law in its

porte sur la nécessité de clarifier les modifications apportées récemment au *Code* quant à la mesure dans laquelle les employés s'exposent à des mesures disciplinaires lorsqu'ils refusent d'accomplir un travail dangereux.

[53] Le syndicat conteste la position de l'employeur suivant laquelle l'exercice du droit de refuser de travailler doit être fondé sur un motif juste et raisonnable. Il soutient qu'il faut déterminer si la mesure disciplinaire imposée à M. Lequesne était viciée par le désir d'exercer des représailles contre l'employé parce que ce dernier a exercé son droit de refuser de travailler. La protection contre toute mesure de représailles ne vaut pas seulement pour assurer la sécurité personnelle de l'employé, mais aussi pour assurer celle d'autrui. En prévoyant dans le *Code* que la présentation d'une plainte fondée sur l'article 133 constitue une preuve de la contravention, le législateur impose à l'employeur le fardeau de prouver qu'il n'a pas commis de pratique déloyale de travail.

[54] Le syndicat fait valoir qu'en raison des modifications qui ont été apportées récemment au *Code*, l'ancienne jurisprudence portant sur ce que constitue un danger ne s'applique plus. Le *Code* élargit plutôt le pouvoir du Conseil d'examiner les actions de l'employeur en faisant référence à une situation ou un risque éventuels. Dans les circonstances de la présente affaire, M. Lequesne avait un motif raisonnable de croire qu'il existait un risque éventuel au sens des articles 122 et 128 du *Code* et de refuser de travailler dans des conditions dangereuses, de sorte qu'il incombe maintenant à l'employeur de prouver que la mesure disciplinaire n'a pas découlé directement du refus de travailler. Le syndicat ajoute qu'il n'y a aucune preuve que M. Lequesne a délibérément exercé son droit de refuser de travailler de façon abusive.

[55] Le syndicat fait valoir que, si l'employeur conteste le droit de l'employé de refuser de travailler, le *Code* prévoit un processus qui, dans ce cas-ci, n'a pas été suivi. L'affaire doit être renvoyée aux représentants de la compagnie en matière de santé et de sécurité, puis faire l'objet d'une enquête conjointe et non pas une audience disciplinaire, comme ce fut le cas dans la présente affaire. Le syndicat justifie la décision de M. Lequesne de ne pas appeler un représentant en matière de santé et de sécurité par le fait qu'il n'y en avait aucun de service à ce moment-là; par conséquent, il a opté pour une solution de rechange, à savoir celle d'appeler un représentant syndical. Le syndicat soutient

own hands and derailing the established process to justify disciplining the employee.

[56] The union submits that the existence of placards on the cars is not responsive to Mr. Lequesne's concern of a possible danger. The operating rules provide that the information be available on a journal, not that first response crews read the placards on each of the cars. The union also mentions that no active conductor was called to contradict Mr. Lequesne's testimony or the testimony of union officials. The union submits that the employer's evidence about the sequence of events is an admission that the refusal played a part in the discipline.

[57] The union also refers to the transcript of the disciplinary interview, whereby the vast majority of questions focus on the reasonableness of Mr. Lequesne's belief of a potential danger because of the unsequenced journal. Thus, the employer closed down the investigation of the refusal and substituted its own investigation as to whether the refusal was unsafe and unreasonable.

[58] Since the delay in the train's departure was caused by the refusal to work, it follows that the discipline is related to this refusal and that the employer has contravened the *Code*.

C - Employer's Reply

[59] The employer submits that Mr. Miller and Mr. Armstrong's evidence is based on their experience as railroaders and that there was no admission that Mr. Lequesne's refusal was related to the discipline. Rather, the discipline was based on the train's late departure at 9:26 a.m. although Mr. Lequesne had reported to work at 5:30 a.m.

également qu'en répliquant au refus du plaignant par l'élimination du danger (c.-à-d. par la réimpression du registre), l'employeur s'est fait justice lui-même et a contribué au déraillement du processus établi consistant à justifier la prise d'une mesure disciplinaire à l'égard de l'employé concerné.

[56] Le syndicat fait valoir que la présence de placards sur les wagons n'a pas permis de dissiper la crainte de M. Lequesne qu'un danger existait. Les règles d'exploitation prévoient que l'information nécessaire doit être fournie dans un registre et non pas que les équipes de secouristes doivent lire les placards sur chacun des wagons. Le syndicat mentionne également qu'aucun des chefs de train actifs n'a été appelé à témoigner pour contredire le témoignage de M. Lequesne ou celui des représentants syndicaux. Il soutient que la preuve de l'employeur sur la chronologie des événements constitue l'admission que le refus a joué un rôle dans la décision d'imposer une mesure disciplinaire.

[57] Le syndicat fait également mention de la transcription de l'entrevue disciplinaire, dans laquelle la vaste majorité des questions ont porté sur le caractère raisonnable de la conviction de M. Lequesne qu'il existait un risque éventuel en raison de l'existence d'un registre dont les numéros étaient non consécutifs. Donc, l'employeur a mis un terme à l'enquête sur le refus et a ouvert sa propre enquête sur la question de savoir si le refus était dangereux et déraisonnable.

[58] Comme le départ du train a été retardé en raison du refus de travailler, il s'ensuit que la mesure disciplinaire découle de ce refus et que l'employeur a contrevenu au *Code*.

C - Réplique de l'employeur

[59] L'employeur soutient que les témoignages de MM. Miller et Armstrong reposent sur leur expérience du domaine ferroviaire et qu'il n'a pas été admis que le refus de M. Lequesne était lié à la mesure disciplinaire qui lui a été imposée. Cette mesure disciplinaire était plutôt fondée sur le départ tardif du train - à 9 h 26 - bien que M. Lequesne se soit présenté au travail à 5 h 30.

IV - Analysis and Decision

A - Provisions of the *Code*

[60] The objective of Part II of the *Code* is found in section 122.1 as follows:

122.1 The purpose of the Part is to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment to which this Part applies.

[61] Consistent with the objective of preventing accidents and injuries in the workplace, Part II of the *Code* places a duty on both the employer and the employee. The employer's duty is described in section 124 of the *Code*:

124. Every employer shall ensure that the health and safety at work of every person employed by the employer is protected.

[62] The employee's duty as it relates to this matter is described in section 126(1)(g):

126. (1) While at work, every employee shall

...

(g) report to the employer any thing or circumstance in a work place that is likely to be hazardous to the health or safety of the employee, or that of the other employees or other persons granted access to the work place by the employer; ...

[63] Furthermore, the *Code* recognizes the role of employees in identifying and assessing circumstances in the workplace that are likely to constitute a danger. To enable an employee to address a hazardous situation with the employer, the *Code* sets out, in section 128(1)(b), that an employee may refuse to perform this work:

128.(1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that

...

(b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; ...

[64] The exception to this right to refuse to work is found in section 128(2), which provides that an employee cannot exercise this right if the danger is a normal condition of employment:

IV - Analyse et décision

A - Dispositions du *Code*

[60] L'objectif de la Partie II du *Code* est énoncé à l'article 122.1 dans les termes suivants:

122.1 La présente partie a pour objet de prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

[61] Conformément à l'objectif consistant à prévenir les accidents et les blessures au travail, la Partie II du *Code* impose un devoir tant à l'employeur qu'à l'employé. Le devoir de l'employeur est décrit à l'article 124 du *Code*:

124. L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

[62] Le devoir de l'employé, dans la mesure où il se rapporte à la présente affaire, est décrit à l'alinéa 126(1)(g) dans les termes suivants:

126. (1) L'employé au travail est tenu:

...

(g) de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès...

[63] En outre, le *Code* reconnaît le rôle des employés pour ce qui est de cerner et d'évaluer les circonstances qui, au travail, sont susceptibles de présenter un danger. Pour permettre à un employé de régler une situation dangereuse avec son employeur, le *Code* énonce, à l'alinéa 128(1)(b), qu'un employé peut refuser de travailler:

128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas:

...

b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu...

[64] L'exception à ce droit de refuser de travailler est prévue au paragraphe 128(2), aux termes duquel l'employé ne peut exercer ce droit si le danger constitue une condition normale de son emploi:

128.(2) An employee may not, under this section, refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity if

...

(b) the danger referred to in subsection (1) is a normal condition of employment.

[65] The definition of what constitutes a danger or hazard for the purposes of this section is found in section 122(1):

122.(1) In this Part;

...

“danger” means any existing **or potential hazard or condition or any current or future activity that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected**, or the activity altered, whether or not the injury or illness occurs immediately after the exposure to the hazard, condition or activity, and includes any exposure to a hazardous substance that is likely to result in a chronic illness, in disease or in damage to the reproductive system;

(emphasis added)

[66] The *Code* provides, at section 127.1, a detailed internal complaint resolution process to address employee complaints. These provisions do not replace, but are exercised in parallel with an employee complaint under section 128(1):

127.1(1) An employee who believes on reasonable grounds that there has been a contravention of this Part or that there is likely to be an accident or injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment shall, before exercising any other recourse available under this Part, except the rights conferred by sections 128, 129 and 132, make a complaint to the employee’s supervisor.

(2) the employee and the supervisor shall try to resolve the complaint between themselves as soon as possible.

(3) the employee and the supervisor may refer an unresolved complaint to a chairperson of the work place committee or to the health and safety representative to be investigated jointly

(a) by an employee member and an employer member of the work place committee; or

(b) by the health and safety representative and a person designated by the employer.

128.(2) L’employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d’utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d’accomplir une tâche lorsque, selon le cas:

...

b) le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi.

[65] La définition de ce qui constitue un danger ou un risque pour l’application de cet article est énoncée au paragraphe 122(1):

122.(1) Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente partie.

...

«danger» **Situation, tâche ou risque - existant ou éventuel - susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade - même si ses effets sur l’intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats -, avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée** ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d’avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.

(c’est nous qui soulignons)

[66] Le *Code* prévoit, à l’article 127.1, une procédure interne détaillée de règlement des plaintes, conçue pour régler les plaintes déposées par un employé. La procédure prévue par les dispositions ne remplace pas la plainte déposée par l’employé en vertu du paragraphe 128(1), mais elle est appliquée parallèlement:

127.1(1) Avant de pouvoir exercer les recours prévus par la présente partie - à l’exclusion des droits prévus aux articles 128, 129 et 132 -, l’employé qui croit, pour des motifs raisonnables, à l’existence d’une situation constituant une contravention à la présente partie ou dont sont susceptibles de résulter un accident ou une maladie liés à l’occupation d’un emploi doit adresser une plainte à cet égard à son supérieur hiérarchique.

(2) L’employé et son supérieur hiérarchique doivent tenter de régler la plainte à l’amiable dans les meilleurs délais.

(3) En l’absence de règlement, la plainte peut être renvoyée à l’un des présidents du comité local ou au représentant par l’une ou l’autre des parties. Elle fait alors l’objet d’une enquête tenue conjointement, selon le cas:

a) par deux membres du comité local, l’un ayant été désigné par les employés - ou en leur nom - et l’autre par l’employeur;

b) par le représentant et une personne désignée par l’employeur.

(4) The persons who investigate the complaint shall inform the employee and the employer in writing, in the form and manner prescribed if any is prescribed, of the results of the investigation.

(5) The persons who investigate a complaint may make recommendations to the employer with respect to the situation that gave rise to the complaint, whether or not they conclude that the complaint is justified.

(6) If the persons who investigate the complaint conclude that the complaint is justified, the employer, on being informed of the results of the investigation, shall in writing and without delay inform the persons who investigated the complaint of how and when the employer will resolve the matter, and the employer shall resolve the matter accordingly.

(7) If the persons who investigate the complaint conclude that a danger exists as described in subsection 128(1), the employer shall, on receipt of a written notice, ensure that no employee use or operate the machine or thing, work in the place or perform the activity that constituted the danger until the situation is rectified.

(8) The employee or employer may refer a complaint that there has been a contravention of this Part to a health and safety officer in the following circumstances:

(a) where the employer does not agree with the results of the investigation;

(b) where the employer has failed to inform the persons who investigated the complaint of how and when the employer intends to resolve the matter or has failed to take action to resolve the matter; or

(c) where the persons who investigated the complaint do not agree between themselves as to whether the complaint is justified.

(9) The health and safety officer shall investigate, or cause another health and safety officer to investigate, the complaint referred to the officer under subsection (8).

(10) On completion of the investigation, the health and safety officer

(a) may issue directions to an employer or employee under subsection 145(1);

(b) may, if in the officer's opinion it is appropriate, recommend that the employee and employer resolve the matter between themselves; or

(c) shall, if the officer concludes that a danger exists as described in subsection 128(1), issue directions under subsection 145(2).

(11) For greater certainty, nothing in this section limits a health and safety officer's authority under section 145.

(4) Les personnes chargées de l'enquête informent, par écrit et selon les modalités éventuellement prévues par règlement, l'employeur et l'employé des résultats de l'enquête.

(5) Les personnes chargées de l'enquête peuvent, quels que soient les résultats de celle-ci, recommander des mesures à prendre par l'employeur relativement à la situation faisant l'objet de la plainte.

(6) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent au bien-fondé de la plainte, l'employeur, dès qu'il en est informé, prend les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation; il en avise au préalable et par écrit les personnes chargées de l'enquête, avec mention des délais prévus pour la mise à exécution de ces mesures.

(7) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe 128(1), il incombe à l'employeur, dès qu'il en est informé par écrit, de faire cesser, jusqu'à ce que la situation ait été corrigée, l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose visée, le travail dans le lieu visé ou la tâche visée, selon le cas.

(8) La plainte fondée sur l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie peut être renvoyée par l'employeur ou l'employé à l'agent de santé et de sécurité dans les cas suivants:

a) l'employeur conteste les résultats de l'enquête;

b) l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête;

c) les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.

(9) L'agent de santé et de sécurité saisi de la plainte fait enquête sur celle-ci ou charge un autre agent de santé et de sécurité de le faire à sa place.

(10) Au terme de l'enquête, l'agent de santé et de sécurité:

a) peut donner à l'employeur ou à l'employé toute instruction prévue au paragraphe 145(1);

b) peut, s'il l'estime opportun, recommander que l'employeur et l'employé règlent à l'amiable la situation faisant l'objet de la plainte;

c) s'il conclut à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe 128(1), donne des instructions en conformité avec le paragraphe 145(2).

(11) Il est entendu que les dispositions du présent article ne portent pas atteinte aux pouvoirs conférés à l'agent de santé et de sécurité sous le régime de l'article 145.

[67] Employees are protected from the employer's reprisal for having exercised their rights under Part II of the *Code*. Accordingly, an employer cannot impose a financial penalty on or discipline an employee who has exercised a refusal to work:

147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee

...

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

[68] The employer may only take disciplinary action against an employee for wilfully abusing those rights, once the investigation of the incident and appeals have been exhausted:

147.1(1) An employer may, after all the investigations and appeals have been exhausted by the employee who has exercised rights under sections 128 and 129, take disciplinary action against the employee who the employer can demonstrate has wilfully abused those rights.

[69] The onus is on the employer to satisfy the Board that its reasons for disciplining the employee are not related to the employee exercising his rights under the *Code*:

133.(6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.

B - Effect of the 2002 Amendments to Part II of the *Code*

[70] Bill C-12, which came into effect on September 30, 2000, has significantly amended Part II of the *Code*. Of particular relevance to the instant matter is the revision of the definition of "danger." The effect of these amendments is well summarized in Ronald M. Snyder, *The Annotated Canada Labour Code* (Scarborough: Carswell, 2003):

[67] Les employés sont protégés contre les mesures de représailles que l'employeur pourrait prendre contre eux parce qu'ils ont exercé les droits que leur confère la Partie II du *Code*. Pour cette raison, il est interdit à l'employeur d'imposer une sanction pécuniaire ou une mesure disciplinaire à un employé qui s'est prévalu de son droit de refuser de travailler:

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que:

...

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[68] L'employeur ne peut prendre de mesure disciplinaire à l'égard d'un employé que si ce dernier a délibérément exercé ces droits de façon abusive, à l'issue seulement des processus d'enquête et d'appel:

147.1(1) À l'issue des processus d'enquête et d'appel prévus aux articles 128 et 129, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus à ces articles s'il peut prouver que celui-ci a délibérément exercé ces droits de façon abusive.

[69] Il incombe à l'employeur de convaincre le Conseil qu'il a imposé une mesure disciplinaire à l'employé pour des raisons qui n'ont rien à voir avec l'exercice par ce dernier des droits qui lui sont conférés par le *Code*:

133.(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

B - Effet des modifications à la Partie II du *Code* apportées en 2002

[70] Le projet de loi C-12, qui est entrée en vigueur le 30 septembre 2000, a eu pour effet de modifier en profondeur la Partie II du *Code*. La révision de la définition de «danger» est particulièrement pertinente en ce qui concerne la présente affaire. L'effet de ces modifications est bien résumé par Ronald M. Snyder, dans *The Annotated Canada Labour Code* (Scarborough: Carswell, 2003):

The newly amended definition of “danger” (effective September 2000) sets out to improve the predecessor definition, which was believed to be too restrictive to protect the health and safety of employees. According to the jurisprudence developed around the previous concept of danger, the danger had to be immediate and present at the time of the health and safety officer’s investigation. **The new definition broadens the concept of danger to allow for potential hazards or conditions or future activities to be taken into account.** This approach better reflects the purpose of the *Code* as stated at s. 122.1, which provides that the purpose of Part II is to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment: *Welbourne v. Canadian Pacific Railway* (March 22, 2001), Decision No. 01-008 (Appeals Officer); *Leclair v. Correctional Services Canada* ((November 19, 2001), Decision No. 01-024 (Appeals Officer).

In respect of this new definition of “danger”, the hazard, condition or activity need no longer exist solely at the time of the health and safety officer’s investigation, **but also may be potential or future.** The expression “future activity” is indicative that the activity is not actually taking place (while the health and safety officer is present), **but it is something to be done by a person in the future. Therefore, under the Code, the danger can also be prospective to the extent that the hazard, condition or activity is capable of coming into being** or action and is reasonably expected to cause injury or illness to a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected or the activity altered: *Welbourne v. Canadian Pacific Railway* (March 22, 2001), Decision No. 01-008 (Appeals Officer)...

(pages 593-594; emphasis added)

[71] If an employee is to benefit from the protection of the *Code*, his refusal must be made in circumstances where it is reasonable to believe that a danger exists (as stated in section 128(1), “has a reasonable cause to believe”). Thus, the belief must at once be genuine and based on reasonable cause. The Board has taken a broad view of what constitutes a “reasonable cause.” To the extent that the refusal is founded on genuine safety concerns, the Board will determine that the employee should receive the full protection of the *Code*, even though the concern may later be deemed to be unfounded (see *Dennis C. Atkinson* (1992), 89 di 76 (CLRB no. 958)).

[72] The underlying concept is that employees ought not to be discouraged from coming forward by placing a heavy onus on them to establish that their fears are well founded. Accordingly, the Board’s focus in reviewing a complaint of reprisal due to the exercise of the right to refuse to work under the *Code* will be to assess the employer’s reasons for taking disciplinary action, rather than on the reasonableness of the

La définition récemment modifiée de «danger» (en vigueur à compter de septembre 2000) vise à améliorer la définition antérieure, qui était jugée trop restrictive pour protéger la santé et la sécurité des employés. Si l’on se reporte à la jurisprudence portant sur le concept antérieur du danger, celui-ci devait être immédiat et réel au moment de l’enquête menée par l’agent de santé et de sécurité. **La nouvelle définition élargit la notion de danger pour prendre en compte la situation, la tâche ou le risque éventuels.** Cette définition illustre mieux l’objet du *Code* tel qu’il est énoncé à l’article 122.1, qui prévoit que la Partie II a pour objet de prévenir les accidents et les maladies liés à l’occupation d’un emploi: *Welbourne c. Canadien Pacifique* (22 mars 2001), décision n° 01-008 (agent des appels); *Leclair c. Service correctionnel du Canada* (19 novembre 2001), Décision n° 01-024 (agent des appels).

En ce qui concerne cette nouvelle définition de «danger», il n’est plus nécessaire que la situation, la tâche ou le risque existe uniquement au moment où l’agent de santé et de sécurité mène son enquête. **Le danger peut aussi être éventuel ou futur.** L’expression «tâche ... éventuel[le]» démontre que la tâche n’est pas vraiment accomplie à ce moment-là (au moment où l’agent de santé et de sécurité est présent), **mais qu’il s’agit d’une tâche qu’une personne devra accomplir à l’avenir. Par conséquent, sous le régime du Code, le danger peut aussi être potentiel, dans la mesure où la situation, la tâche ou le risque peuvent se produire** et qu’ils sont raisonnablement susceptibles de causer des blessures à une personne qui y est exposée ou de la rendre malade avant que le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée: *Welbourne c. Canadien Pacifique* (22 mars 2001), décision n° 01-008 (agent des appels)...

(pages 593 et 594; traduction; c’est nous qui soulignons)

[71] Pour qu’un employé puisse jouir de la protection du *Code*, son refus doit être invoqué dans des circonstances où il est raisonnable de croire qu’un danger existe (ainsi qu’il est prévu au paragraphe 128(1), «a des motifs raisonnables de croire»). Donc, cette conviction doit à la fois être sincère et fondée sur un motif raisonnable. Le Conseil a adopté une perspective élargie de ce qui constitue un «motif raisonnable». Dans la mesure où le refus est fondé sur des inquiétudes réelles en matière de sécurité, le Conseil déterminera que l’employé doit jouir de la protection entière du *Code*, même si ces inquiétudes peuvent par la suite être jugées sans fondement (voir *Dennis C. Atkinson* (1992), 89 di 76 (CCRT n° 958)).

[72] La raison de cette règle est qu’il faut éviter de dissuader les employés de faire valoir leur droit en leur imposant le fardeau de prouver que leurs craintes sont bien fondées. Par conséquent, lorsqu’il se penche sur une plainte de représailles découlant de l’exercice du droit de refuser de travailler en vertu du *Code*, le Conseil s’intéressera principalement aux raisons pour lesquelles l’employeur a décidé de prendre des mesures

employee's position (see *Michael P. Chaney*, [2000] CIRB no. 47).

[73] By placing the burden of proof on the employer, the *Code* creates an important exception to the general rule that the burden of proof is upon the complainant. The reverse onus is predicated on the principle that employees should be free to exercise their legitimate rights without being hampered by undue coercion by the employer.

[74] There is a parallel provision under section 94(3) of Part I of the *Code* in the case of unfair labour practices filed under section 97 of the *Code*:

98.(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

[75] The Board takes the same approach in its interpretation of both sections of the *Code*. Even though the exercise of the employee's rights under the *Code* is but a proximate cause for discipline, the employer will be found to be in breach of the *Code*, as stated in *Michael P. Chaney, supra*:

[28] In this regard, the Board takes the same approach in complaints under Part II as it does in unfair labour practice complaints under Part I of the *Code* where there is a similar onus on the employer. If the exercise of rights under the *Code* by an employee is even only a proximate cause for discipline, then the employer should be found to have contravened the *Code*. The only onus carried by the employee should be to satisfy the Board that the refusal was based on genuine safety concerns: *Roland D. Sabourin* (1987), 69 di 61 (CLRB no. 618); *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 218 (CLRB no. 941), application for reconsideration dismissed in *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 224 (CLRB no. 962).

(pages 8-9)

[76] The Board formulated the same principle in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2004] CIRB no. 265; and 115 CLRBR (2d) 182, as follows:

[60] It is therefore up to the employer to demonstrate through a preponderance of serious and credible evidence that its actions do not constitute or were not motivated by anti-union animus; the employer cannot justify its discriminatory action with other non-discriminatory motives. In other words, the

disciplinaires au lieu de s'interroger sur le caractère raisonnable de la position de l'employé (voir *Michael P. Chaney*, [2000] CCRI n° 47).

[73] En imposant le fardeau de la preuve à l'employeur, le *Code* crée une importante exception à la règle générale selon laquelle le fardeau de la preuve incombe au plaignant. L'inversion du fardeau de la preuve repose sur le principe selon lequel les employés doivent être libres d'exercer leurs droits légitimes sans en être entravés par une coercition de l'employeur.

[74] Le paragraphe équivalent dans la Partie I du *Code*, le paragraphe 94(3), s'applique dans les cas de plaintes de pratiques déloyales de travail déposées en vertu de l'article 97 du *Code*:

98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[75] Le Conseil adopte le même point de vue pour interpréter ces deux dispositions du *Code*. Même si l'exercice par un employé de ses droits en vertu du *Code* constitue une cause immédiate des mesures disciplinaires imposées, le Conseil statuera que l'employeur a violé le *Code*, ainsi qu'il est indiqué dans l'affaire *Michael P. Chaney*, précitée:

[28] À cet égard, le Conseil procède de la même façon, qu'il s'agisse de plaintes fondées sur la Partie II ou de plaintes de pratiques déloyales de travail fondées sur la Partie I du *Code*, qui impose la même charge de la preuve à l'employeur. Si l'exercice par un employé de ses droits en vertu du *Code* constitue une cause immédiate de mesures disciplinaires imposées, le Conseil statuera que l'employeur a violé le *Code*. La seule charge qui incombe à l'employé devrait être celle de convaincre le Conseil que le refus était fondé sur des craintes véritables liées à la sécurité: *Roland D. Sabourin* (1987), 69 di 61 (CCRT n° 618); *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 218 (CCRT n° 941), demande de réexamen rejetée dans *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 224 (CCRT n° 962).

(pages 8-9)

[76] Le Conseil a formulé dans les termes suivants le même principe dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2004] CCRI n° 265; et 115 CLRBR (2d) 182:

[60] Par conséquent, il incombe à l'employeur de démontrer par la prépondérance d'une preuve sérieuse et crédible que ses actions ne constituent pas ou n'ont pas été motivées par un sentiment antisindical; l'employeur ne peut justifier un acte discriminatoire en invoquant d'autres motifs légitimes. Dit

Board's role is not to rule on whether or not the employer's motives are reasonable, but rather to determine whether the employer's decision was tainted by anti-union animus. The employer's actions will constitute a breach of section 94(3) even if the anti-union motivation is merely ancillary.

(pages 17; and 196)

[77] The Board's determination of a complaint is a two-step process. First, the Board must determine whether the complainant acted in accordance with Part II of the *Code* when he exercised his refusal to work. If the Board is satisfied that the right to refuse to work was in conformity with the *Code*, then the second step is to consider whether the employer's decision to discipline the complainant was motivated by considerations not related, even remotely, to the employee's right to refuse to work. Said differently, the employer must demonstrate that, on a balance of probabilities, the discipline was administered for reasons other than the employee's invoking his right to refuse unsafe work.

C - Discussion

[78] The subject matter of this complaint was initiated by Mr. Lequesne's request that a new train journal be printed because it was inaccurate: the dangerous commodity cars were out of sequence on the existing journal, creating a potential hazard in the case of an accident. The yardmaster agreed with the request, but Mr. Armstrong took the position that a hand resequencing of the journal was adequate. When Mr. Armstrong insisted on this, Mr. Lequesne invoked his right to refuse to work as provided by section 128(1).

[79] It is fair to say that, at this point, Mr. Lequesne set in motion the internal complaint resolution process under section 127.1. Thereafter, in accordance with section 127(2), he and Mr. Armstrong were required to try to resolve their differences. As the employer disagreed with Mr. Lequesne, the complaint should have been considered unresolved as set out in section 127(3). Mr. Miller admitted that the matter was "technically" unresolved.

[80] When the employer contests the right to refuse to work, the *Code* provides that there be an investigation. According to the evidence, at CN, this involves health

autrement, le rôle du Conseil ne consiste pas à trancher la question de savoir si les motifs de l'employeur sont raisonnables ou non, mais à déterminer si la décision de l'employeur était empreinte d'un sentiment antisyndical. Même si le motif antisyndical n'est qu'accessoire, le geste de l'employeur constituera une violation du paragraphe 94(3).

(pages 17; et 196)

[77] La décision du Conseil à l'égard d'une plainte est prise à l'issue d'un processus comprenant deux étapes. Dans un premier temps, le Conseil doit déterminer si le plaignant a agi conformément à la Partie II du *Code* lorsqu'il a exercé son refus de travailler. S'il est convaincu que le droit de refuser de travailler a été exercé en conformité avec le *Code*, le Conseil doit, dans un deuxième temps, déterminer si la décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire au plaignant était motivée par des facteurs qui sont liés, même de loin, au droit de l'employé de refuser de travailler. En d'autres termes, l'employeur doit démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, la mesure disciplinaire a été imposée pour des motifs autres que l'employé avait invoqué son droit de refuser de travailler.

C - Discussion

[78] La présente plainte est née de la demande de M. Lequesne qu'un nouveau registre de train soit imprimé parce que le premier était inexact: les wagons de marchandises dangereuses ne se trouvaient pas dans l'ordre indiqué dans le registre, ce qui créait un risque éventuel en cas d'accident. Le chef de triage a acquiescé à la demande, mais M. Armstrong a fait valoir qu'une renumérotation manuelle du registre suffisait. Lorsque ce dernier a insisté, M. Lequesne a invoqué son droit de refuser de travailler, prévu au paragraphe 128(1).

[79] On peut dire sans crainte de se tromper que c'est à ce moment-là que M. Lequesne a déclenché le processus de règlement interne des plaintes prévu à l'article 127.1. Par la suite, en application du paragraphe 127(2), lui et M. Armstrong devaient tenter de régler leurs différends. L'employeur n'étant pas d'accord avec M. Lequesne, la plainte aurait dû être considérée comme n'étant pas réglée ainsi qu'il est prévu au paragraphe 127(3). M. Miller a admis qu'en principe, la question n'était pas réglée.

[80] Lorsque l'employeur conteste le droit de refuser de travailler, le *Code* prévoit la tenue d'une enquête. D'après la preuve produite, cela signifie, au CN, que les

and safety representatives carrying out a joint investigation. In this case, a health and safety officer from Transport Canada was called, but the employer let it be known that the refusal to work had been resolved. Nonetheless, Mr. Lequesne was subsequently called to attend a formal disciplinary hearing before CN's Transportation Coordinator acting as the investigator, because Mr. Lequesne caused the train to depart one hour and 30 minutes late.

[81] The first step is to determine whether Mr. Lequesne acted in accordance with Part II of the *Code* when he exercised his refusal to work. As stated earlier, since the amendments to Part II, the determination of what constitutes a danger as defined by the *Code* comes within the purview of a health and safety officer. The employer's internal investigation does not replace the decision of a health and safety officer as provided under the *Code*. As there is no decision of a health and safety officer in this case to contradict Mr. Lequesne's position, he must be presumed to have had a reasonable cause to believe that there existed a danger as defined in the *Code*. Accordingly, the Board is satisfied that the refusal to work was exercised in conformity with the *Code* and that Mr. Lequesne did not wilfully abuse his right to refuse to work.

[82] The second step is to consider whether the employer's decision to discipline the complainant was motivated by considerations not related, even remotely, to the employee's right to refuse to work.

[83] The employer's first argument is that a person who has been on the job for 30 years would not be confused by a hand-resequenced journal. This principle may apply to Mr. Lequesne, but it does not necessarily apply to the relieving conductor or to the first response team in the case of an accident. There may be no doubt that conductors are used to reading train journals; however, the employer brought forth no evidence other than the opinion of Mr. Armstrong and Mr. Miller that there would be no hazard in reading a hand-resequenced journal should an accident occur.

[84] The employer's second argument is that a derailment and the inability of a first response team to understand the journal are at best a remote possibility, not a circumstance with a reasonable possibility of

représentants en matière de santé et de sécurité doivent mener une enquête conjointe. Dans ce cas-ci, on a appelé un agent de santé et de sécurité de Transports Canada, mais l'employeur a indiqué que la question du refus de travailler avait été réglée. Or, M. Lequesne a par la suite été convoqué à une audience disciplinaire en bonne et due forme devant le coordonnateur des transports du CN, agissant à titre d'enquêteur, au motif que son refus de travailler avait retardé le départ du train d'une heure et trente minutes.

[81] La première étape consiste à déterminer si M. Lequesne a agi conformément à la Partie II du *Code* lorsqu'il a exercé son droit de refuser de travailler. Tel que mentionné précédemment, depuis que des modifications ont été apportées à la Partie II, la détermination de ce qui constitue un danger au sens du *Code* relève de la compétence d'un agent de santé et de sécurité. Ainsi que le prévoit le *Code*, l'enquête interne de l'employeur ne remplace pas la décision de cet agent. En l'espèce, puisqu'il n'y a eu aucune décision d'un agent de santé et de sécurité venant contredire la position de M. Lequesne, il faut supposer que ce dernier avait des motifs raisonnables de croire qu'il existait un danger au sens du *Code*. Par conséquent, le Conseil est convaincu que le refus de travailler a été exercé conformément au *Code* et que M. Lequesne n'a pas délibérément exercé son droit de refuser de travailler de façon abusive.

[82] La deuxième étape consiste à déterminer si la décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire à l'égard du plaignant était motivée par des facteurs non liés, même de loin, à l'exercice par l'employé de son droit de refuser de travailler.

[83] L'employeur soutient premièrement qu'une personne occupant cet emploi depuis 30 ans ne serait pas déroutée par un registre renuméroté manuellement. Cet argument peut s'appliquer à M. Lequesne, mais il ne s'applique pas nécessairement au chef de train prenant la relève ou à l'équipe de secouristes en cas d'accident. Il ne fait aucun doute que les chefs de train ont l'habitude de lire des registres de train; toutefois, l'employeur n'a présenté aucune preuve, autre que l'opinion de MM. Armstrong et Miller qu'il n'y aurait aucun danger à lire un registre renuméroté manuellement si un accident se produisait.

[84] Le deuxième argument de l'employeur est qu'un déraillement et l'incapacité d'une équipe de secouristes à comprendre le registre représentent, au mieux, une mince possibilité, et non pas une situation

causing injury. This argument ignores the very nature of what constitutes an accident. The *Concise Oxford Dictionary* defines an accident as “an event that is without apparent cause, or is unexpected.” Therefore, an accident or incident is an event that happens by chance or without apparent cause at some unforeseeable time. [Coincidentally, but not related to this complaint, the Board learned that Mr. Lequesne was killed in a railway accident on May 14, 2003, when his train derailed and burned as the result of the collapse of the McBride bridge, in Northern B.C.]. A remote possibility is a possibility nonetheless. Part II does not provide a “remote possibility” as a rationalization for unsafe work conditions. Therefore, this is not a valid argument that defeats Mr. Lequesne’s position that he had a reasonable cause to believe that there existed a danger.

[85] The employer’s third argument challenges the union’s position that a hand-resequenced journal is acceptable when there are no dangerous commodity cars as part of the train consist, but not when dangerous commodity cars are involved. The only evidence of company practice was the opinion of Mr. Miller. However, his opinion was based on the practice of resequencing cars when they are set off and picked up, not on the practice that applies when the train departs from the yard.

[86] This issue is not the subject of the CROR. Rather, the CROR regulate how the transfer of instructions and information is to take place between crews. The instructions do not address the situation of a transfer of information between the conductor and a first response team, if the conductor was unable to explain his journal to the first response team. In this regard, the April 18, 2002, notice from Transport Canada appears to support the union’s position. Had there been an investigation, this question would likely have been answered. Accordingly, the standard practice of hand resequencing a journal being a normal condition of employment, as put forth by the employer, remains unproven.

[87] The union’s evidence was consistent that the practice is that when dangerous commodity cars are part of the train consist, the conductor leaves with an accurate printed journal. The evidence is also that cars

raisonnablement susceptible de causer des blessures. Cet argument fait fi de la nature même de ce qu’est un accident. Le *Concise Oxford Dictionary* définit l’accident comme étant un «événement qui n’a aucune cause apparente ou qui est imprévu» (traduction). Donc, l’accident ou l’incident est un événement qui se produit par hasard ou sans cause apparente à un moment que l’on ne peut prévoir. [Au moment même où il a entendu cette plainte, mais sans qu’il n’y ait de lien avec celle-ci, le Conseil a appris que M. Lequesne avait été tué dans un accident ferroviaire, le 14 mai 2003, lorsque son train a déraillé et a brûlé par suite de l’écrasement du pont McBride dans le nord de la C.-B.]. Une mince possibilité demeure néanmoins une possibilité. La Partie II ne mentionne pas l’existence d’une «mince possibilité» comme justification de l’existence de conditions de travail dangereuses. Par conséquent, il ne s’agit pas d’un argument valide qui entraîne le rejet de la prétention de M. Lequesne selon laquelle il avait des motifs raisonnables de croire qu’il existait un danger.

[85] Par son troisième argument, l’employeur conteste la position du syndicat qu’un registre renuméroté à la main est acceptable si le train ne compte aucun wagon de marchandises dangereuses, mais qu’il ne l’est pas s’il y a des wagons de marchandises dangereuses. La seule preuve de la pratique de la compagnie a été l’opinion de M. Miller. Or, celle-ci reposait sur la pratique consistant à renuméroter les wagons lorsqu’ils sont détachés ou attelés, et non sur la pratique qui s’applique lorsque le train quitte la gare de triage.

[86] Cette question n’est pas traitée dans le REFC. Celui-ci régit plutôt la manière dont le transfert d’instructions et d’informations doit être effectué entre les équipes. Les instructions ne traitent pas de la situation d’un transfert d’informations entre le chef de train et une équipe de secouristes, si le chef de train a été dans l’impossibilité d’expliquer son registre à l’équipe de secouristes. À cet égard, l’avis de Transports Canada daté du 18 avril 2002 paraît appuyer la position du syndicat. S’il y avait eu enquête, on aurait probablement répondu à cette question. Par conséquent, la prétention de l’employeur, selon laquelle la pratique établie consistant à renuméroter le registre manuellement est une condition d’emploi normale, demeure non établie.

[87] La preuve produite par le syndicat a été conforme à la pratique en vigueur, lorsque des wagons de marchandises dangereuses font partie du train, le chef de train quitte la gare avec en sa possession un registre

that are picked up are added to the front of the train, while those that are let off are from the train end. Thus, the sequence is maintained by adding new first pages to the journal and deleting the cars as they are set off. This apparently does not involve resequencing per se within the journal.

[88] The employer's fourth argument is that the danger is inherent to Mr. Lequesne's work and there can be no right to refuse to work where there is a common practice to resequence cars. This argument is not supported by any testimony or written evidence and was not raised by the employer at the time the refusal to work was invoked. While the job of conductor may be accompanied by inherent danger, this condition does not justify taking unwarranted risks or not reducing danger to the absolute minimum.

[89] As explained earlier, Bill C-12 has enlarged the definition of "danger" to include potential hazards or conditions that may occur in the future. It provides that the danger can be prospective. In this case, Mr. Lequesne's concern about the consequence of a hand-resequenced journal, where dangerous commodity cars are involved, was beyond the day-to-day risks of being a conductor. The effects of an inaccurate train journal were a judgment call on his part and adjunct to his responsibilities as a conductor to assess what might become a dangerous situation. This responsibility also flows from section 126(1) of the *Code* concerning an employee's duty to report to the employer anything or circumstance in a workplace that is likely to affect the health and safety of the employee, of other employees and of other persons who have access to the workplace.

[90] Therefore, Mr. Lequesne's concern that a hand-resequenced journal could cause confusion at a later date in the case of an incident was well within the parameters of what might constitute a danger under the *Code*. In fact, his concern is the very subject of Transport Canada's notice to CN dated April 18, 2002, which states that:

imprimé exact. La preuve établit également que les wagons qui sont ajoutés sont attelés à la tête du train, tandis que ceux que l'on détache en cours de route proviennent de la queue du train. Ainsi, on maintient l'ordre en ajoutant quelques nouvelles pages au début du registre et en y supprimant les wagons à mesure qu'ils sont détachés. Apparemment, cela ne suppose aucune renumérotation comme telle dans le registre.

[88] Le quatrième argument de l'employeur est que le danger est inhérent au travail de M. Lequesne et qu'il ne peut exister de droit de refuser de travailler lorsqu'il est de pratique courante de renuméroter les wagons. Cet argument n'est appuyé ni par les témoignages, ni par la preuve documentaire, et il n'a pas été soulevé par l'employeur au moment où le droit de refuser de travailler a été invoqué. Si le travail d'un chef de train peut être assorti de certains risques inhérents, cette condition ne justifie pas qu'on prenne des risques injustifiés ou que l'on ne réduise pas les risques au strict minimum.

[89] Tel que mentionné précédemment, le projet de loi C-12 a élargi la définition de «danger» pour inclure la situation ou le risque éventuel qui peut se produire à l'avenir. Il prévoit que le danger peut être potentiel. Dans ce cas-ci, les craintes exprimées par M. Lequesne, au sujet de la conséquence d'un registre renuméroté à la main dans les cas où il y a des wagons de marchandises dangereuses, excédaient les risques courants associés au travail de chef de train. C'était à lui personnellement d'évaluer les conséquences d'un registre de train inexact, et cette tâche s'ajoutait à ses responsabilités de chef de train consistant à évaluer ce qui risquait de devenir une situation dangereuse. Cette responsabilité découle également du paragraphe 126(1) du *Code* concernant l'obligation de l'employé de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès.

[90] Par conséquent, les craintes de M. Lequesne qu'un registre renuméroté à la main puisse créer une certaine confusion à une date ultérieure en cas d'incident se trouvaient tout à fait dans les limites de ce qui pourrait constituer un danger sous le régime du *Code*. De fait, ce sont ces mêmes craintes qui sont à la base de l'avis que Transports Canada a remis au CN le 18 avril 2002 et qui se lit comme suit:

As CN operates trains through densely populated areas, over numerous grade crossings and on other railway trackage, should an unforeseen incident occur, first accident responders and the general public could be placed in unnecessary danger because there would be no accurate list of the number of cars that were in the train consist and no information as to what traffic was being transported especially if these cars were handling dangerous goods. Moreover, the lack of this information could result in poor train handling by operating crews; and thus an increase in the number of train accidents/incidents occurring on your property [sic].

Comme le CN fait circuler des trains dans des zones densément peuplées, sur de nombreux passages à niveau et sur d'autres voies de chemin de fer, si un incident imprévu se produisait, les premiers intervenants sur les lieux et le public en général pourraient être exposés à un danger inutile du fait de l'absence d'une liste exacte du nombre de wagons composant le train et de renseignements sur le contenu des wagons et, surtout, d'une mention indiquant si ces wagons transportaient des marchandises dangereuses. En outre, l'absence de renseignements à cet égard pourrait donner lieu à une mauvaise manutention du train par les équipes de manœuvre et, donc, à une hausse du nombre d'accidents/incidents ferroviaires sur votre propriété.

(traduction)

[91] The employer's fifth argument is that the notice from Transport Canada cannot be relied upon as it was issued after the fact. While this is true, the notice refers to prior complaints from employees and previous warnings by Transport Canada and specifically targets Mr. Lequesne's concern. Had there been an investigation, this concern could have been addressed.

[91] Le cinquième argument de l'employeur est qu'il est impossible de se fier à l'avis de Transports Canada puisqu'il a été signifié après le fait. Certes, mais l'avis renvoie à des plaintes antérieures présentées par des employés et à des mises en garde antérieures données par Transports Canada, et il vise expressément la crainte soulevée par M. Lequesne. S'il y avait eu enquête, cette crainte aurait pu être apaisée.

[92] The employer's sixth argument is that it followed proper procedure when it contacted Transport Canada about the refusal to work. This is true, but the employer did not follow through with the proper procedure after reporting the refusal to work. Mr. Miller reported to the health and safety officer that the issue had been resolved, even though this was not so.

[92] L'employeur soutient, dans un sixième argument, qu'il a suivi la procédure applicable lorsqu'il a communiqué avec Transports Canada au sujet du refus de travailler. C'est vrai, mais il n'a pas suivi la procédure applicable après avoir signalé le refus de travailler. M. Miller a signalé à l'agent de santé et de sécurité que la question avait été réglée, même si ce n'était pas le cas.

[93] From the Board's perspective, Mr. Newton and Mr. Armstrong were concerned that a late departure could impact on customer relations, no doubt a valid business concern. Indeed, the employer was in such haste to get the train going that the provisions of the *Code* were short circuited in order to do so, thus overlooking the employer's duty under section 124 of the *Code* to ensure the health and safety at work of its employees.

[93] De l'avis du Conseil, MM. Newton et Armstrong craignaient qu'un départ retardé ait une incidence sur les relations avec les clients, ce qui, nul doute, constitue une crainte commercialement valable. De fait, l'employeur était à ce point désireux de voir le train partir qu'il a négligé les dispositions du *Code* pour y arriver, omettant ainsi de respecter l'obligation qui lui est imposée par l'article 124 du *Code* de veiller à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

[94] The printing of a new journal led Mr. Lequesne to believe that the situation had been resolved in his favour, even though the employer intended to pursue its own internal investigation at a later date. This, however, was not an option open to the employer under the *Code*.

[94] En imprimant un nouveau registre, M. Lequesne croyait que la situation avait été réglée en sa faveur, même si l'employeur avait l'intention de poursuivre sa propre enquête interne à une date ultérieure. Or, le *Code* n'offre pas une telle possibilité à l'employeur.

[95] That the matter was unresolved is apparent from the transcript of the disciplinary hearing. The questions put to Mr. Lequesne are peppered with the subject of the right to refuse to work. The subsequent questions put to Mr. Armstrong deal with the same issue. Here are

[95] Le fait que la question n'était pas réglée ressort de la transcription de l'audience disciplinaire. Les questions qui ont été posées à M. Lequesne font constamment référence au droit de refuser de travailler. Les questions subséquentes posées à M. Armstrong

some examples of the questions and answers from that transcript (note the intervals between questions):

35. Q. Mr. Lequesne you know the correct location of the two cars that were out of sequence on your train could you have made a notation on your journal and reduced the delay to train M3565125?

A. I could not have made such notation and proceeded in safety.

36. Q. Mr. Lequesne could you please explain in your own words what you mean by not being able to proceed safely?

I believe I have already answered that question and I'm requesting a break.

...

39. Q. Mr. Lequesne would you be able to make notations on your original journal in the regards to the cars that were out of sequence on your train of M3565125 in a few minutes?

A. This would have left me with a unsatisfactory document I asked for a new journal it was originally agreed to and then denied and that is when I issued my right to refuse under the Canada labor act.

40. Q. Mr. Lequesne can you please explain in your own words your rights as you know them under part two of the Canada labor code the right to refuse.

A. I am not required to undertake any activity, which I consider, would be unsafe to myself or to others.

41. Q. Mr. Lequesne can you please explain in your own words what activity would have been unsafe to yourself or others?

A. Interpreting lines which are drawn on a journal to determine the location and contents of a dangerous commodity car would have been unsafe.

...

44. Q. Mr. Lequesne do you mean to tell me that you knew the location of the cars in the train and their contents and this was unsafe for you?

A. Indicating the correct location on the faulty journal by drawing a number of lines over a number of pages was an unsafe way for me to investigate a problem on the train should one arise. When the printing of a new journal was refused do to excessive train delay I was forced to invoke the right to refuse because to proceed with a marked up journal did not seem safe to me.

touchent le même point. Voici quelques exemples des questions et des réponses tirées de cette transcription (il y a lieu de remarquer les intervalles entre chaque question):

35. Q. M. Lequesne, vous connaissez l'emplacement exact des deux wagons qui ne suivaient pas l'ordre de succession dans votre train; auriez-vous pu faire une inscription dans votre registre et réduire ainsi le retard subi par le train M3565125?

R. Je n'aurais pas pu faire une telle inscription et continuer sans danger.

36. Q. M. Lequesne, auriez-vous l'obligeance d'expliquer dans vos propres termes ce que vous voulez dire par continuer sans danger?

R. Je crois avoir déjà répondu à cette question, et je demande que l'on fasse une pause.

...

39. Q. M. Lequesne, seriez-vous en mesure de faire, en quelques minutes, des inscriptions dans votre registre original concernant les wagons qui ne suivaient pas l'ordre indiqué dans le train M3565125?

R. J'aurais alors eu un document insatisfaisant. J'ai demandé un nouveau registre, demande à laquelle on a acquiescé au départ, et que l'on a rejetée par la suite, et c'est à ce moment-là que j'ai invoqué mon droit de refuser de travailler sous le régime de la Loi canadienne du travail. (*sic*)

40. Q. M. Lequesne, auriez-vous l'obligeance d'expliquer dans vos propres termes les droits dont vous jouissez à votre avis sous le régime de la *Partie II du Code canadien du travail*, le droit de refuser de travailler.

R. Je ne suis tenu d'entreprendre aucune activité que je considère être dangereuse pour moi-même ou pour autrui.

41. Q. M. Lequesne, auriez-vous l'obligeance d'expliquer dans vos propres termes quelle activité aurait été dangereuse pour vous-même ou pour autrui?

R. Interpréter des lignes tracées dans un registre pour déterminer l'emplacement et le contenu d'un wagon de marchandises dangereuses aurait été dangereux.

...

44. Q. M. Lequesne, voulez-vous dire que vous connaissiez l'emplacement des wagons dans le train et leur contenu et que cela était dangereux pour vous?

R. Indiquer l'emplacement exact dans un registre vicié en traçant un certain nombre de lignes sur un certain nombre de pages était une manière dangereuse d'examiner un problème concernant le train si un tel problème survenait. Lorsque l'on a refusé d'imprimer un nouveau registre en raison d'un retard excessif du train, je n'ai eu d'autre choix que d'invoquer le droit de refuser de travailler parce qu'aller de l'avant avec un registre annoté me semblait dangereux.

...

55. Q. Mr. Lequesne in regards to question 40, what would be unsafe to others in regards to in re-sequencing the cars on your original journal?

A. As I stated previously I didn't want others to be relying on interpreting my lines drawn on the journal to indicate the correct location of these cars and the dangerous commodities contained at those locations.

56. Q. Mr. Lequesne as per CROR 147 (a) and (b) referred to in question 26 you can provide a proper transfer verbally or in writing is this correct?

A. I didn't believe that a re-sequenced journal could ever be properly transferred.

...

64. Q. Mr. Lequesne if you followed Supervisor Armstrong's instructions and re-sequenced the cars would the original journal have been correct on departure?

A. If would not have left me with a document that I feel I could have relied on in an emergency situation.

...

71. Q. Mr. Armstrong at what time did Mr. Lequesne issue the right to refuse regarding improper journal?

A. Between 7:35 and 7:40.

72. Q. Mr. Armstrong at what time was the right to refuse resolved with a new journal printed?

A. The new journal was generated at 08:26.

73. Q. Mr. Armstrong according to your letter you state, Quote, "I instructed Mr. Lequesne to return to the yard office and we could sort it out while he continued to print a new journal." Unquote. Mr. Armstrong, why would you need to sort out the right to refuse when a new journal was already being printed?

A. I was not clear on what grounds that conductor Lequesne was invoking his right to refuse and I did not want to jeopardize his rights under the labor code.

74. Q. Mr. Armstrong why then would you state that you would continue to print a new journal when at this point Mr. Lequesne had only objected to the dangerous cars on his train. Would this printing of the new journal, as Mr. Lequesne requested not resolve Mr. Lequesne right to refuse?

A. At this point Mr. Lequesne had twice stated that he wished to invoke his right to refuse; the printing of the new journal was a task that had already begun prior to my arrival at the BCR interchange. I choose to ask Mr. Lequesne to return to the yard-

...

55. Q. M. Lequesne, en ce qui concerne la question 40, en quoi aurait-il été dangereux pour autrui de renuméroter les wagons dans votre registre original?

R. Comme je l'ai déjà dit, je ne voulais que personne soit contraint d'interpréter les lignes tracées dans le registre pour indiquer l'emplacement exact de ces wagons et des marchandises dangereuses qu'ils contenaient.

56. Q. M. Lequesne, aux termes des alinéas 147a) et b) du REFC, mentionnés à la question 26, vous pouvez effectuer un transfert satisfaisant verbalement ou par écrit, n'est-ce pas?

R. À mon avis, il était impossible de transférer de manière satisfaisante un registre renuméroté.

...

64. Q. M. Lequesne si vous aviez suivi les instructions de votre superviseur, M. Armstrong, et renuméroté les wagons, le registre original aurait-il été exact au moment du départ?

R. Je n'aurais pas été en possession d'un document sur lequel, à mon avis, j'aurais pu me fonder en cas d'urgence.

...

71. Q. M. Armstrong, à quel moment M. Lequesne a-t-il invoqué le droit de refuser de travailler en raison de l'existence d'un registre insatisfaisant?

R. Entre 7 h 35 et 7 h 40.

72. Q. M. Armstrong, à quelle heure le refus de travailler a-t-il été réglé grâce à l'impression d'un nouveau registre?

R. Le nouveau registre a été imprimé à 8 h 26.

73. Q. M. Armstrong, dans votre lettre, vous dites, et je cite: «J'ai ordonné à M. Lequesne de retourner au bureau de triage pour que nous puissions régler la question en attendant qu'un nouveau registre soit imprimé». Fin de la citation. M. Armstrong, pourquoi aviez-vous besoin de régler le refus de travailler alors qu'un nouveau registre était en cours d'impression?

R. Je ne savais pas exactement quels motifs le chef de train Lequesne invoquait pour refuser de travailler et je ne voulais pas compromettre les droits que lui confère le *Code canadien du travail*.

74. Q. M. Armstrong, pourquoi, alors, diriez-vous que vous avez poursuivi l'impression d'un nouveau registre alors qu'à ce moment-là, M. Lequesne s'était opposé uniquement à la présence de wagons de marchandises dangereuses dans le train. L'impression du nouveau registre ainsi que M. Lequesne en avait fait la demande ne réglait-elle pas la question de son droit de refuser de travailler?

R. À ce moment-là, M. Lequesne avait déjà déclaré à deux reprises qu'il souhaitait invoquer son droit de refuser de travailler. L'impression du nouveau registre avait déjà été entreprise avant mon arrivée au point d'interconnexion de la

office so that I could attempt to understand the grounds of his right to refuse in conjunction with the printing of the journal. At this point I was not clear in my own mind that Mr. Lequesne had a valid right to refuse.

...

79. Q. Mr. Lequesne do you feel that you are free from the investigating process when you invoke your part 2 of the Canada Labour code the right to refuse?

A. No I do not.

...

84. Q. Mr. Lequesne how was the right to refuse resolved regarding the improper journal?

A. A new and corrected journal was printed for me.

[sic]

[96] The evidence and the above analysis of the events lead the Board to believe that Mr. Lequesne was disciplined because he exercised his rights under section 128(1) of the *Code*.

[97] First of all, the Board finds that the employer's actions were meant to frustrate the very process set out in Part II of the *Code* to investigate and resolve a right to refuse to work. When the matter was not resolved in Mr. Newton's office, an investigation was not pursued as required by the *Code*. Had there been a decision of a health and safety officer stating that Mr. Lequesne's refusal to work was unjustified, there may have been some basis for the employer's decision to discipline him. The employer's investigation focusses on why Mr. Lequesne disagreed with instructions to hand resequence the journal, the cornerstone of invoking his refusal to work. The discipline does not acknowledge that the train's late departure was due to Mr. Lequesne's refusal to work. In truth, the employer substituted itself for the health and safety officer and conducted its own inquiry into the legitimacy of the right to refuse to work.

[98] Secondly, Mr. Lequesne's refusal to work was not taken seriously and he was penalized for exercising his rights. Section 129(7) provides that once a health and safety officer has made a finding that there exists no

région de la C-B. J'ai choisi de demander à M. Lequesne de retourner au bureau de triage pour que je puisse tenter de comprendre les motifs de sa décision de refuser de travailler en même temps qu'on procédait à l'impression du registre. À ce moment-là, je ne pouvais dire avec certitude si M. Lequesne avait un droit valide de refuser de travailler.

...

79. Q. M. Lequesne, estimez-vous être à l'abri du processus d'enquête lorsque vous invoquez le droit de refuser de travailler qui vous est conféré sous le régime de la partie II du *Code canadien du travail*?

R. Non.

...

84. Q. M. Lequesne, comment a-t-on réglé la question de votre refus de travailler en ce qui concerne le registre insatisfaisant?

R. Un nouveau registre corrigé a été imprimé pour moi.

(traduction)

[96] La preuve et l'analyse des événements qui précède amènent le Conseil à croire que M. Lequesne s'est vu imposer une mesure disciplinaire parce qu'il a exercé ses droits en vertu du paragraphe 128(1) du *Code*.

[97] Premièrement, le Conseil conclut que les actions de l'employeur visaient à déjouer le processus même qui est énoncé dans la Partie II du *Code*, consistant à mener une enquête et à régler la question du droit de refuser de travailler. Lorsque l'affaire n'a pu être réglée dans le bureau de M. Newton, aucune enquête n'a été menée, contrairement à ce que prévoit le *Code*. Si un agent de santé et de sécurité avait déterminé que le refus de travailler invoqué par M. Lequesne était injustifié, la décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire à ce dernier aurait pu être fondée dans une certaine mesure. L'enquête de l'employeur visait principalement à déterminer pourquoi M. Lequesne n'était pas d'accord avec les instructions qui lui avaient été données de renuméroter à la main le registre, le motif à la base de sa décision d'invoquer son droit de refuser de travailler. La mesure disciplinaire ne mentionne pas que le départ tardif du train a été causé par le refus de travailler de M. Lequesne. En vérité, l'employeur s'est substitué à l'agent de santé et de sécurité et a mené sa propre enquête sur la légitimité du droit de refuser de travailler.

[98] Deuxièmement, le refus de travailler de M. Lequesne n'a pas été pris au sérieux et celui-ci a été pénalisé pour avoir exercé ses droits. Le paragraphe 129(7) prévoit que si l'agent de santé et de

danger, an employee is precluded from invoking sections 128 and 129 to maintain a right to refuse to work. The employee must return to work but may appeal the health and safety officer's decision to an appeals officer. It is only after all the investigations and the appeals have been exhausted by the employee that the employer may take disciplinary action. Because the employer decided that the refusal to work was not reasonable, without the benefit of an investigation, Mr. Lequesne was denied a right to appeal, leaving as his only recourse a complaint before the Board. As Mr. Lequesne is presumed to have had a reasonable cause to believe that a danger existed if he did not have an up-to-date journal before leaving the train yard, he must receive the full protection of the *Code*.

D - Decision

[99] Accordingly, the complaint is upheld. The Board finds that CN did not discharge its onus of demonstrating that on a balance of probabilities the discipline was administered for reasons other than Mr. Lequesne invoking his rights under section 128(1) of the *Code*. The Board finds, therefore, that the employer breached section 147.1(1) of the *Code* by taking disciplinary action against him because he sought the enforcement of his right to refuse to work. In accordance with the Board's remedial powers under section 134 of the *Code*, the employer is hereby ordered to cease and desist from contravening section 147(a) of the *Code* and is further ordered to rescind the disciplinary action taken in respect of Mr. Lequesne and pay his successor and assigns any compensation that may be owed by reason of this order.

CASES CITED

Atkinson (Dennis C.) (1992), 89 di 76 (CLRB no. 958)

Canadian Broadcasting Corporation, [2004] CIRB no. 265; and 115 CLRBR (2d) 182

Chaney (Michael P.), [2000] CIRB no. 47

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part II, ss. 94(3); 97; 122, 122(1); 122.1; 124; 126(1), 126(1)(g); 127(2), 127(3); 127.1; 128(1), 128(2); 129, 129(7); 133, 133(1), 133(6); 134; 147, 147(a); 147.1(1)

sécurité conclut à l'absence de danger, l'employé ne peut invoquer les articles 128 et 129 pour maintenir son refus de travailler. L'employé doit retourner au travail, mais il peut interjeter appel de la décision de l'agent de santé et de sécurité à un agent d'appel. Ce n'est qu'à l'issue des processus d'enquête et d'appel auxquels l'employé peut avoir recours que l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires. L'employeur ayant décidé, sans la tenue d'une enquête, que le refus de travailler n'était pas raisonnable, M. Lequesne n'a pu jouir d'un droit d'appel, de sorte qu'il ne lui restait pour seul recours que le dépôt d'une plainte devant le Conseil. Comme il est supposé que M. Lequesne avait un motif raisonnable de croire que le fait de ne pas avoir en sa possession un registre à jour avant de quitter la gare de triage constituait un danger, il doit jouir de la pleine protection du *Code*.

D - Décision

[99] En conséquence, la plainte est accueillie. Le Conseil en arrive à la conclusion que le CN ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la mesure disciplinaire a été imposée pour des motifs qui n'ont rien à voir avec la décision de M. Lequesne d'exercer ses droits en vertu du paragraphe 128(1) du *Code*. Le Conseil conclut par conséquent que l'employeur a contrevenu au paragraphe 147.1(1) du *Code* en imposant une mesure disciplinaire à son égard parce qu'il a cherché à faire respecter son droit de refuser de travailler. Conformément aux pouvoirs de redressement qui lui sont conférés par l'article 134 du *Code*, le Conseil ordonne à l'employeur de cesser de contrevenir à l'alinéa 147a) du *Code*, d'annuler la mesure disciplinaire qu'il a prise à l'encontre de M. Lequesne, et de verser à son successeur ou ses ayants droit toute indemnité due à la suite de la présente ordonnance.

AFFAIRES CITÉES

Atkinson (Dennis C.) (1992), 89 di 76 (CCRT n° 958)

Chaney (Michael P.), [2000] CCRI n° 47

Société Radio-Canada, [2004] CCRI n° 265; et 115 CLRBR (2d) 182

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie II, art. 94(3); 97; 122, 122(1); 122.1; 124; 126(1), 126(1)(g); 127(2), 127(3); 127.1; 128(1), 128(2); 129, 129(7); 133, 133(1), 133(6); 134; 147, 147a); 147.1(1)