

BUREAU D'ARBITRAGE DES CHEMINS DE FER DU CANADA

CAUSE NO. 3379

entendu à Montréal, le jeudi, le 16 octobre 2003

concernant

LE CHEMIN DE FER CANADIEN PACIFIQUE

et

LES TRAVAILLEURS UNIS DES TRANSPORTS

LITIGE :

The dismissal of Mr. Lucien Masse of Montreal, Quebec.

EXPOSÉ CONJOINT DU CAS :

Mr. Lucien Masse was a trainperson/yardperson who worked predominantly in yard service at St-Luc Yard in Montreal. In 2001 he exercised his seniority into road service where he worked different assignments.

Mr. Lucien masse manually submitted claims for train length, allowance and length of run allowance while working on assignment 304. The Company's crew management system also automatically generated these claims.

On March 21, 2002, Mr. Masse appeared for a statement in connection with his wage claims. The investigation focused specifically on the claims submitted while working Assignment 304 as well as claims submitted for general holidays.

In April 2002, Mr. Masse was advised by form 104 he was dismissed from company service. The form 104 stated:

Please be informed that you have been DISMISSED from Company service for conduct unbecoming an employee of CPR, as evidenced by your repeated submission of numerous fraudulent monetary claims from October 2001 to January 2002, Montreal, Quebec.

The Union asserts the assessment of a dismissal was unwarranted. Mr. Masse was operating under unfamiliar circumstances on an assignment that generated unique earnings. His actions were not indicative of conduct unbecoming. Rather, the Union suggests the claims were submitted in error facilitated by a special agreement foreign to the territory.

The Union requests Mr. Masse be reinstated with full compensation and benefits.

The Company denies the Union's contentions and declines the Union's request.

POUR LE SYNDICAT :

(SGN.) D. A. WARREN
PRÉSIDENT GÉNÉRAL

Représentaient la Compagnie :

D. E. Guérin	– Labour Relations Officer, Calgary
R. McLellan	– Manager, Operations – Road/Yard
J. Bairakfaris	– Road Manager, Montreal
B. Magaton	– Senior Auditor
A. Regimbald	– Assistant Manager, OPS-CMC

Et représentaient le Syndicat :

D. Lavoir	– Avocat, Montréal
D. Généreux	– Vice-Président général, Montréal

POUR LA COMPAGNIE :

(SGN.) D. COOKE
(POUR) R. E. WILSON

M. Grignac – Président des griefs, local 634
R. Peloquin – Président législatif, local 634
L. Masse – Plaignant

SENTENCE ARBITRALE

La preuve démontre que le plaignant a fait des réclamations de salaire injustifiées à de nombreuses reprises. Entre autres, il a fait des réclamations doubles pour les jours fériés du 25 et 26 décembre 2001. Il a également réclamé sur une base constante des paiements relativement à la longueur de son train et de son parcours en service de chef de train sans serre-freins.

Il incombe à l'employeur d'établir, d'après une preuve claire et convaincante, que le plaignant ne s'est pas seulement trompé dans son usage du système d'informatique du Système de gestion des équipes (SGE), mais qu'il voulait sciemment frauder l'employeur en réclamant des paiements auxquels il n'avait aucun droit.

L'Arbitre n'est pas convaincu que l'ensemble de la preuve mène à la conclusion probable que M. Masse a manipulé le système pour obtenir des paiements illégitimes au dépens de la compagnie. Premièrement, en ce qui concerne les déclarations concernant la longueur de son train et de son parcours, les données devant le tribunal démontrent que sans exception, à tous les jours, M. Masse faisait des réclamations dans l'ordinateur pour ces deux facteurs. Il est convenu que le système auto-générait ces mêmes chiffres, ce qui a causé un paiement double à l'avantage du plaignant. Mais dans l'ensemble, la conduite du plaignant ne démontre pas une intention malhonnête. Elle me semble plus consistante avec une confusion de la part de l'employé, voir une négligence grave dans son devoir de bien comprendre le système d'informatique et comment bien accomplir la documentation électronique de son travail. En ce qui concerne la longueur des trains et des parcours, comme il ne s'agit pas de l'exagération des chiffres, ni d'une déviation occasionnelle, il est difficile de conclure à une intention de frauder son employeur sur une base journalière.

La conclusion de l'arbitre est semblable en ce qui concerne les jours fériés. La preuve établit que lors du congé du 24 mai 2001, M. Masse avait suivi la même pratique qu'il a utilisé aux fêtes de Noël en 2001, sans pour autant générer un double paiement. De plus, il appert de la preuve que les 3 et 4 janvier 2002, le plaignant a rentré des réclamations de jours fériés pour le 25 et 26 décembre, aussi bien que pour le 1 et 2 janvier 2002, pour ensuite le jour suivant. Encore là, sa conduite tend à suggérer une confusion de sa part relativement au système, plutôt qu'une intention d'obtenir des paiements auxquels il n'avait pas droit.

La preuve révèle que le système SGE est complexe et que les erreurs dans son opération sont relativement fréquentes. Cependant, l'arbitre ne partage pas l'avis du procureur syndical qui plaide que l'orientation de M. Masse dans le système SGE était insuffisante. Il semble avoir reçu le même entraînement de base que les autres employés et avait plein accès au manuel de renseignements qui sert de guide au système. Force est de constater que si M. Masse n'a pas agi d'une façon malhonnête, il a toutefois démontré une insouciance remarquable dans l'exécution des ses tâches vis-à-vis le système SGE.

Pour ces motifs, même si l'arbitre est convaincu que le plaignant n'avait pas l'intention de frauder la compagnie, il demeure qu'il a démontré un degré dérangeant d'indifférence dans l'opération du système SGE, sans se renseigner auprès d'un superviseur et sans utiliser le code I.P. lorsqu'il n'était pas certain de la façon de procéder. Pour cette conduite irresponsable il s'est rendu passible d'une sanction disciplinaire importante. Mais à mon avis, comme il ne s'agit pas d'une intention malhonnête, il n'y a pas lieu de conclure dans ce dossier que le lien de confiance entre M. Masse et son employeur est à jamais rompu et que le congédiement est inévitable.

Dans l'ensemble, l'arbitre juge qu'il est raisonnable de réintégrer le plaignant dans ses fonctions. Mais compte tenu de son dossier disciplinaire et de la gravité de sa négligence, une suspension importante est justifiée. J'ordonne donc que M. Masse soit réintégré dans ses fonctions, sans perte d'ancienneté et sans dédommagement pour sa perte de salaire et d'avantages sociaux. Il doit comprendre, cependant, qu'à l'avenir toute pratique douteuse dans ses réclamations de salaire pourrait entraîner des conséquences graves pour son emploi.

Octobre 21, 2003

(signée) MICHEL G. PICHER
L'ARBITRE