

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

CAUSE NO. 3626

entendu à Montréal, le jeudi, le 12 juillet 2007

concernant

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

**LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU
TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU
CANADA (TCA)**

SUR REQUÊTE ÉMANANT D'UNE SEULE PARTIE

LITIGE :

Congédiement de « P », employé à L'Autorampe, Montréal.

EXPOSÉ DU CAS PAR LE SYNDICAT :

Le 27 novembre 2006, le plaignant et le Syndicat ont signé une entente de retour au travail qui prévoyait notamment que le plaignant devait s'abstenir de consommer de l'alcool et de la drogue pendant les deux années d'application de l'entente et qu'il devait se soumettre à des tests au hasard, sur demande des services de santé au travail de la Compagnie.

Le 6 décembre 2006, le test de dépistage subi par le plaignant s'est révélé positif pour la drogue et le plaignant a été congédié à compter du 1er janvier 2007 pour violation de l'entente de retour au travail.

Le Syndicat affirme que le test de dépistage en question n'a pas été administré en conformité avec les dispositions de l'entente, en particulier de l'article 9. Le Syndicat affirme également que la toxicomanie de « P » constitue une invalidité, que le plaignant a rechuté, qu'il le regrette et qu'il est prêt à jouer cartes sur table pour expliquer la situation à la Compagnie. Le Syndicat affirme également qu'étant donné la thérapie et le suivi auxquels le plaignant s'est prêté, ses perspectives de réintégration réussie sont excellentes.

Le Syndicat demande, compte tenu de toutes les circonstances, que le plaignant soit réintégré à son poste avec pleine réparation pour ses pertes et à des conditions adéquates similaires à celles prévues dans l'entente du 27 novembre 2006.

La compagnie affirme qu'un test de dépistage positif entraîne automatiquement le congédiement du plaignant en vertu de l'entente du 27 novembre 2006. La Compagnie refuse donc la demande de réparation du Syndicat.

POUR LE SYNDICAT :

(SGN.) A. ROSNER
REPRÉSENTANT NATIONAL

Représentaient la Compagnie :

| | |
|--------------|---|
| S. Grou | – Directeur, Relations de travail, Montréal |
| R. Champagne | – Surintendant adjoint, Montréal |
| J. Mallozzi | – Superviseur |
| D. Léonard | – Superviseur |

D. S. Fisher – Directeur, Relations de travail, Montréal

Et représentaient le Syndicat :

A. Rosner – Représentant national, Montréal
C. Rainville – Représentant régional, Montréal
B. Oxford – Représentant local, Montréal
D. St-Louis – Représentant national, Montréal

SENTENCE ARBITRALE

L'arbitre doit accueillir l'objection préliminaire de l'employeur concernant la recevabilité de ce grief. La preuve démontre que le plaignant était assujéti à une entente de dernière chance signée le 27 novembre 2006. Selon les dispositions de cette entente « P » a consenti à s'abstenir complètement de consommer l'alcool ou des drogues pendant la durée du contrat, soit une période de deux ans. De son propre aveu, exprimé suite à un test de dépistage qui s'est avéré positif pour consommation de cocaïne, il a enfreint cette condition de sa réintégration au travail. La Compagnie souligne que le congédiement prévu à l'entente est « sans appel », selon le libellé clair du document.

Le syndicat prétend que l'entente de dernière chance ne peut prévaloir si elle ne respecte pas l'obligation de l'employeur de fournir un accommodement raisonnable au plaignant en raison de son invalidité, la toxicomanie. Selon son représentant, la preuve ne démontre pas que la compagnie a suffisamment accommodé « P ».

L'arbitre partage le point de vue du syndicat en ce qui concerne l'obligation statutaire d'accommodement raisonnable. Mais je ne peux accueillir la plaidoirie du syndicat quant à l'application de ce principe en l'espèce. La preuve démontre que la compagnie était au courant des problèmes de consommation de « P » depuis 2001. Même à cette époque il suivait un traitement, semble-t-il à la suggestion de l'employeur. Par après, malgré des problèmes importants d'assiduité au travail, la compagnie a permis au plaignant des absences du travail pour qu'il participe à des programmes de traitement fermés de plusieurs semaines, et elle lui a accordé une absence importante de son travail, suivi de sa réintégration à l'emploi en 2005, quitte à ce qu'il accepte l'engagement de l'entente de dernière chance citée ci-haut.

Il ne s'agit donc pas d'une première constatation du problème de « P » de la part de la compagnie. Au contraire, au moment de son congédiement, l'employeur avait démontré une attitude coopérative envers le plaignant pendant une période d'au moins cinq ans, lui donnant toutes les chances raisonnables de se réhabiliter. Dans l'ensemble, en vue de ce parcours, l'arbitre doit conclure que la compagnie a en effet satisfait à son obligation d'accommoder l'invalidité du plaignant, au point d'une contrainte excessive.

Pour ces motifs le grief doit être rejeté.

Le 16 juillet 2007

(signé) MICHEL G. PICHER
L'ARBITRE

SUMMARY – CROA 3626

Employee terminated following positive drug test after signing a last chance employment contract – grievance not arbitrable – employer accommodated employee for more than five years – GRIEVANCE DISMISSED

KEYWORDS – 3626

CNR – CAW July 2007 duty accommodation drugs employment contract arbitrability dismissed