

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

CAUSE NO. 3699

entendu à Montréal, le mardi le 14 octobre 2008

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 (CONSEIL 4000)**

LITIGE :

Le congédiement de monsieur G. Hotila.

EXPOSÉ CONJOINT DU CAS :

Le 2 novembre 2007, monsieur G. Hotila fut congédié pour « violation de la politique sur les drogues et alcool alors que vous déteniez un poste visé à la sécurité le 19 septembre 2007 ».

Le Syndicat conteste le congédiement de monsieur G. Hotila et demande que monsieur Hotila soit réinstallé avec pleine ancienneté et qu'il soit compensé pour toute perte de revenu et bénéfices.

La Compagnie est en désaccord.

POUR LE SYNDICAT :

(SGN.) D. ST-LOUIS
REPRÉSENTANT NATIONAL

POUR LA COMPAGNIE :

(SGN.) S. GROU
DIRECTRICE, RELATION SYNDICAL

Représentaient la Compagnie :

S. Grou	– Directrice, Relations syndicales, Montréal
D. S. Fisher	– Premier directeur, Relations de travail, Montreal
D. N. Dobin	– Gérant – Intermodal, Montréal
L. Poitras	– Coordinatrice – Services à la Clientèle & Proc.
M. Vezina	– Coordinateur – Principal – exploitation – Intermodal, Montréal
D. Janvier	– Coordinateur – exploitation – Intermodal, Montréal
B. Power	– Détective, Police du CN, Montréal

Et représentaient le Syndicat :

- | | |
|--------------|---|
| D. St-Louis | – Représentant National, Montréal |
| J. Savaru | – Vice-président – Intermodal, Montréal |
| C. Rainville | – Représentant régional du St-Laurent |
| P. Cere | – Comité chômage de Montréal |
| G. Hotila | – Plaignant |

SENTENCE ARBITRALE

La preuve devant l'arbitre établit que le 19 septembre 2007 le plaignant s'est comporté d'une façon tout à fait irrationnelle et dérangeante lors d'une réunion des employés au début de leur quart de travail. Après avoir claqué la porte sur la réunion tout en parlant de conséquences « fatales », le plaignant a poursuivi avec des propos incohérents quand le superviseur Michel Vezina l'a suivi pour tenter de le calmer. Ce dernier a décidé de défendre à M Hotila d'entreprendre son travail aux contrôles d'une grue. Il lui a aussi demandé de subir un test de dépistage de drogue, ce qui a été fait, comme le plaignant détenait un poste visé à la sécurité. Le test a donné un résultat positif pour la marijuana.

Il est bien établi qu'un test positif, tiré d'un échantillon d'urine, n'est pas en soi une preuve suffisante pour établir que l'employé était en état d'ébriété lors de la collection de l'échantillon. (Voir **BAMCFC 3691**.) Mais il est également vrai qu'un test qui s'avère positif peut devenir un élément de preuve qui s'ajoute à d'autres faits pour confirmer qu'un employé avait les facultés affaiblies par la consommation de la drogue au moment de la collection de l'échantillon d'urine.

En l'espèce, le plaignant dit qu'il n'a jamais consommé de marijuana. D'après lui, le résultat positif de son test de dépistage de drogue serait dû au fait qu'il aurait pu inhaler de la fumée de marijuana dans une fête au courant de l'été, où d'autres gens en fumaient en sa présence. L'arbitre trouve cette explication incroyable, compte tenu de la science entourant la réception dans le corps, par effet secondaire, du cannabis. Règle générale, le contact avec des gens qui fument de la marijuana dans un milieu social normal ne peut pas engendrer un test positif (voir **BACFC 2965** et **BAMCFC 3632**). Malheureusement, l'arbitre doit conclure que le plaignant tente de cacher la vérité quant à sa propre consommation de la marijuana.

Le seul fait d'un test positif n'établirait pas que le plaignant était dans un état d'ébriété le 19 septembre 2007. Cependant, cette preuve doit être considérée à la lumière des événements qui l'ont entouré. Au départ, il faut reconnaître que les gestes de M Hotila ont donné à son superviseur un motif raisonnable pour se douter de son état et de lui demander de subir un test de dépistage de la drogue. Selon les faits récités dans la décision **BAMCFC 3697**, le plaignant s'est objecté d'une façon irrationnelle parce qu'une superviseure s'adressait aux employés dans une réunion sans se placer au devant de la salle, en avant de lui. Il prenait le fait qu'elle était debout près d'une porte d'un côté de la salle, ce qui l'obligeait de se tourner pour la voir, comme l'équivalent d'une insulte personnelle. Il a quitté la salle en colère, disant qu'il allait se présenter aux quartiers généraux de l'employeur et que ça serait « fatal ». Par la suite, lorsqu'il a été interrogé par un autre superviseur, ses propos étaient incohérents.

Somme toute, prenant en considération tous les éléments de la preuve, l'arbitre en vient à la conclusion que le plaignant était en état d'ébriété au moment de ces évènements, et que ses facultés étaient effectivement affaiblies par la consommation de la drogue. À part le résultat du test de dépistage, son comportement le jour même, ainsi que les propos paranoïaques qui parsemaient son discours, portent à conclure, d'après la prépondérance de la preuve, qu'il était sous l'influence de la drogue quand il s'est présenté au travail le 19 septembre 2007.

Il va sans dire que de se présenter au travail sous l'effet de la drogue dans le contexte d'un emploi hautement dangereux, aux commandes d'une grue, mérite une discipline des plus sévères. Malgré les années de service de M Hotila, cette infraction grave et son dossier disciplinaire antécédent déplorable donnaient à la compagnie des raisons valables pour son congédiement.

Pour ces motifs le grief doit être rejeté.

Le 20 octobre 2008

L'ARBITRE

(signé) MICHEL G. PICHER