

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

CAUSE NO. 4191

entendu à Montréal, le 9 avril, 2013

opposant

CHEMIN DE FER MONTRÉAL MAINE ET ATLANTIQUE

et

SYNDICAT DES MÉTALLOS SECTION LOCALE 1976

LITIGE :

Le congédiement disciplinaire imposé par l'Employeur en date du 10 août 2012 à Monsieur François Clermont ainsi que le moyen préliminaire à l'effet que notamment mais non limitativement l'article de Règles et Procédures de discipline de la convention collective n'a pas été respectée.

EXPOSÉ CONJOINT DU CAS :

Le 10 août 2012, l'Employeur MMA avise par écrit Monsieur Clermont qu'il est congédié suite à des allégations de violation de certaines règles de sécurité qui se serait produit le 3 août 2012. Le 4 septembre 2012, Monsieur Clermont a contesté son congédiement par un grief portant le numéro 9438/50. Le 12 septembre 2012, l'Employeur a rejeté le grief 9438/50. Le 20 septembre 2012, le représentant syndical, monsieur Richard Boudreault du Syndicat des Métallos, a avisé par courriel et par poste prioritaire de son intention de soumettre le grief 9438/50 à l'arbitrage et ce, conformément aux articles 6 de la convention collective. Le 20 septembre 2012, le représentant syndical, monsieur Richard Boudreault du Syndicat des Métallos a aussi avisé l'Employeur de son intention de soumettre un moyen préliminaire advenant l'audition de ce grief à l'arbitrage.

Le syndicat considère que la mesure disciplinaire de congédiement du 10 août 2012 est injuste déraisonnable et excessive compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Le syndicat a demandé à la Compagnie Chemin de Fer Montreal Maine et Atlantique de réviser le dossier de Monsieur Clermont et de réduire la mesure disciplinaire qu'il lui a imposé ainsi que le salaire et bénéfices. De plus, le 7 septembre 2012 ainsi que le 20 septembre 2012, le Syndicat a avisé l'Employeur que la procédure Règles et Procédures de Discipline de la convention collective n'avait pas été respectée préalablement au congédiement. Le 12 septembre 2012, par écrit, l'Employeur a rejeté toutes les prétentions du Syndicat et a maintenu le congédiement de monsieur Clermont.

POUR LE SYNDICAT :

Titre Représentant Syndical

(SGN.) R. Boudreault

POUR LA COMPAGNIE :

Titre V.P. Ressources Humaine

(SGN.) G. L. Ryan

Représentaient la Compagnie :

- | | |
|-------------|---|
| L. Deshaies | – Avocat, Montréal |
| M. Horan | – L'exploitations des trains Assistant Manager, Farnham |
| G. Ryan | – VP Human Resources, Hermon |
| L. Labonte | – Gérant General de Transportation, Hermon |

Et représentaient le Syndicat :

- | | |
|---------------|----------------------------|
| R. Boudreault | – Représentative, Montréal |
| F. Clermont | – Plaignant, Farnham |

SENTENCE ARBITRALE

Il est convenu que lors des évènements qui ont mené au congédiement du plaignant, il avait été réintégré dans son emploi suivant un congédiement. Il était alors sujet aux dispositions d'une entente convenue entre les parties. Entre autres, l'entente stipule en partie ce qui suit :

En considération de la situation particulière décrite à la présente entente, les parties conviennent qu'à compter du premier jour de sa réintégration et ce pour une période allant jusqu'à l'expiration de la convention collective, l'Employé ne devra contrevenir de façon significative ou volontaire à aucune règle de sécurité ou d'opération. La présente entente étant faite pour la seule considération que l'Employé est disposé à prendre les mesures nécessaires afin d'éviter que se répète cette difficulté;

Tout manquement par l'Employé aux engagements pris au paragraphe précédent de la présente lettre d'entente entraînera le congédiement immédiat de ce dernier et le Syndicat ainsi que l'Employé renoncera à contester un tel congédiement par voie de grief ou autrement;

L'Employé renonce aussi à son droit de contester la justesse de la sanction ci-dessus mentionnée;

Le 3 aout 2012 le plaignant était chef de train sur l'affectation 874 qui travaillait dans le triage de St-Hyacinthe. Pendant les opérations la locomotive sur lequel il travaillait à déraillé sur un dérailleur permanent qui protégeait l'entrée de la voie principale du CN. En conséquence, l'employeur a congédié le plaignant pour avoir manqué d'exécuter une séance d'instruction de travail pour décrire les risques encourus dans le territoire ainsi que

son manquement à la règle R.E.F. 104.5 concernant la connaissance du placement d'un dérailleur et l'obligation d'arrêter son train avant de le traverser. La lettre de congédiement du 10 août 2012 cite également l'obligation de respecter la vitesse de marche à vue et de façon plus générale, les responsabilités du chef de train.

Le représentant syndical prétend que la discipline infligée à M. Clermont est nulle en raison du manquement aux dispositions de l'article 8 de la convention collective. L'article 8.01 stipule :

Un employé ne sera pas congédié, suspendu ou discipliné sans justification et sans enquête juste et impartiale.

D'après le représentant syndical, comme l'employeur n'a pas entrepris d'enquête au sens de l'article 8 de la convention collective avant de congédier le plaignant, le congédiement doit être annulé.

Le procureur patronal prétend que ces dispositions ne s'appliquent pas en l'espèce en raison des dispositions de l'entente du 9 juin 2012 et du fait que l'employé était sujet aux conditions plus contraignantes de cette dernière. En particulier, il souligne que selon le libellé des paragraphes 7 et 8 de l'entente, le Syndicat et l'employé renoncent à contester un congédiement qui découle d'un manquement aux règles de sécurité ou d'opération.

L'Arbitre doit accueillir la position de l'employeur. Il me semble évident que l'entente du 9 juin 2012 est en soi l'équivalent d'un amendement de la convention collective en ce qui concerne le traitement du plaignant dans l'éventualité d'une contravention des règles

de sécurité commise par M. Clermont. En l'espèce, il n'est pas nié que le dérailleur aurait dû être reconnu et évité par le chef de train. Il ne semble pas contredit que le Formulaire 97 qui a été rempli comme rapport de l'incident ne laisse aucun doute que le plaignant a manqué à son obligation de voir et d'éviter le dérailleur, qui était situé sur le rail devant lui.

Or, je considère qu'il est important de reconnaître que l'entente qui contrôlait l'emploi de M. Clermont stipulait qu'un manquement aux règles de sécurité « ...entraînera le congédiement immédiat de ce dernier... » et qu'il renonce à contester un tel congédiement. D'après la documentation et les aveux des employés, il était incontestable que le plaignant n'a pas exercé la vigilance et l'attention voulues pour prévenir le déraillement de sa locomotive, tel qu'il appert des déclarations au Formulaire 97. Dans toute ces circonstances, tel que prévu au paragraphe 7 de l'entente du 9 juin 2012, l'employeur avait alors le droit d'imposer le congédiement immédiat au plaignant. C'est précisément ce que la Syndicat, qui est signataire de l'entente, s'est engagé à accepter.

Pour ces motifs le grief doit être rejeté.

Le 22 avril, 2013

L'ARBITRE

MICHEL G. PICHER