

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

CAUSE NO. 4771

Entendu à Montréal et Calgary, par Conférence vidéo, le 10 mars, 2021

Concernant

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Et

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS – LOCAL 2004

LITIGE :

Imposition de 15 mauvais points à M. B. Aubé, ayant mené à son congédiement pour accumulation de 70 mauvaise points en date du 18 mars 2020.

DÉCLARATION CONJOINTE DES FAITS :

Les 7 et 9 février 2020, M. Aubé est arrivé au travail en retard mais n'a pas avisé son superviseur qu'il était retarde.

Le 15 février 2020, M. Aubé a quitté le travail avant la fin de son quart sans en aviser son superviseur. Ces incidents ont fait l'objet d'une enquête formelle le 27 février 2020. Suite à l'enquête, 15 mauvais points ont été versés au dossier du plaignant, ce qui a mené à son congédiement pour accumulation de 70 mauvais points.

À la défense de son membre, le Syndicat souligne qu'il y avait tempête les 7 et 8 février et que l'Annexe III de la convention 10.1 permet les retards dans de telles circonstances. Pour le départ prématuré le 15 février 2020, le Syndicat explique que l'employé ne se sentait pas bien et qu'il a quitté sur la recommandation d'un collègue. Le Syndicat avance que la sanction imposée – 15 mauvais points – est démesurée dans les circonstances et demande une révision de la discipline à la baisse, ainsi que la mise à jour de tous ses droits et privilèges prévus à la convention collective 10.1.

La Compagnie n'est pas d'accord et rejette la demande du Syndicat.

POUR LE SYNDICAT :

Délégué

(SGN.) J. F. Migneault

POUR LA COMPAGNIE :

Directeur Relations de Travail

(SGN.) A. Daigle

Représentaient la Compagnie :

- A. Daigle – Partenaire d'affaire, Ressources Human, Montréal
- F. Daignault – Directeur principal, relations de travail, Montréal
- S. P. Paquette – Premier directeur, Reglement des litiges et normes du travail, Montréal
- A. Dussault – Directeur principal, Ingenierie, Montréal
- M. Courteau – Directeur, Production, Montréal

Et représentaient le Syndicat :

- F. Beaudin – Représentant syndical, Montréal
- J. F. Migneault – President, Montréal
- C. Arguin – Délégué, Montréal

SENTENCE ARBITRALE

Le Plaignant est entré au service de la Compagnie le 23 mars 2015. Depuis mai 2019, il occupe le poste d'opérateur Groupe 2. Il s'agissait normalement d'une équipe de trois opérateurs, y inclus le contremaître.

Au moment des faits le Plaignant travaillait avec les employés de la division de production à Limoilou, une banlieue de Québec, du mardi au samedi de 0700h à 1500h. Le Plaignant habite ordinairement la région de Trois-Rivières, un voyage de 1h15 par voiture de son lieu de travail à Limoilou.

Le 7 Février 2020, le Plaignant s'est présenté au travail en retard d'environ quinze minutes. Il a expliqué, lors de son enquête, qu'il y avait une tempête de neige qui s'abattait sur la région de Trois-Rivières et qu'il avait avisé son contremaître qu'il serait en retard. Il croyait que d'aviser le contremaître pour un retard « allait être correct » dans les circonstances.

Le 8 février, 2020 soit le lendemain de la tempête, le Plaignant est parti de son domicile comme d'habitude pour se rendre au travail à Limoilou. Au départ de sa résidence, il a constaté qu'il avait un problème avec son véhicule. Suite à la tempête du 7 février, les roues de son véhicule avaient gelée ce qui rendait la conduite de son véhicule dangereuse. Le Plaignant a dû immobiliser son véhicule en bordure de route afin de déglacer les roues de son véhicule, ce qui lui a causé un retard de trente minutes. Encore une fois, le Plaignant a avisé son contremaître de l'équipe de son retard.

Le 13 février, le Plaignant était en retard au travail de deux minutes. Il a expliqué dans son enquête qu'il n'avait « pas de raison spécifique » pour son retard. Il a aussi mentionné à son enquête qu'il n'était pas prêt à travailler avant 0710h :

34.Q. Le 13 février étiez-vous habillé et prêt à travailler à 07h (votre début de quart de travail) comme il est requis dans les règles générale de l'ingénierie?

R. Non je suis arrivé à 07 :02.

35.Q. A quel heure étiez-vous habillé et prêt à travailler?

R. 07 :10h

Le 15 février, 2020 le Plaignant est parti de bonne heure de son travail. Il ne sentait pas bien, comme il a expliqué à son enquête :

38.Q. Avez-vous quelque chose à ajouter à cette déclaration?

R. Oui, pour la journée du 15 février je sais que j'aurais dû aviser mon superviseur mais pour des questions de sécurité il était mieux pour moi et mon collègue de travail que je quitte le travail puisque je me sentais vraiment mal et que ceci affectait mes capacités à travailler sécuritairement.

Le Plaignant mentionne qu'il avait oublié de prendre sa médication contre l'anxiété le 15 février. Il a fourni un certificat d'arrêt de travail de son médecin à l'employeur, lors de

son enquête, pour expliquer son départ. La Compagnie souligne que ce certificat est daté du 24 février 2020 et indique un arrêt de travail pour la journée complète du 15 février.

Le Syndicat propose premièrement dans son argumentation que l'annexe III de la convention collective 10.1 prévoit qu'un employé peut être en retard en cas de forte tempête et régit la façon de procéder. Le Syndicat souligne qu'il y avait une tempête de neige sur les routes dans le secteur de Trois-Rivières toute la journée du 7 février et ceci explique le retard de 15 minutes. Le fait que le Plaignant a dû s'arrêter au bord du chemin pour déglacer ses roues est la raison pour son retard de 30 minutes le 8 février. Pour la journée du 15 février 2020, c'est le contremaître qui lui a recommandé de quitter le travail en raison de ne pas compromettre sa propre santé et celle de ses collègues.

Le Syndicat souligne en plus que le Plaignant a répondu avec honnêteté à toutes les questions posées par l'enquêteur de la compagnie au sujet de ses trois retards, y inclus son retard de deux minutes le 13 février. En ce qui concerne le reproche de ne pas avoir avisé un superviseur, le Syndicat note que les employés de la production ont l'habitude de contacter le contremaître de l'équipe quand survient un problème, et non pas un superviseur, étant donné que ceux-ci ne sont pas directement en contact avec l'équipe de production.

Le Syndicat remarque aussi que les faits reprochés au Plaignant se sont déroulés sur une semaine du 7 au 15 février, 2020. Ce délai entre les événements n'a pas donné la chance au Plaignant de pouvoir corriger la situation pour qu'il puisse dorénavant aviser convenablement la compagnie. Finalement, le Syndicat soumet qu'une réprimande écrite,

ou au maximum une suspension, plutôt que l'attribution de 15 mauvais points, aurait fait comprendre au Plaignant les attentes de la compagnie et en même temps éviter son congédiement pour des événements isolés. La Compagnie, pour sa part, a mis en preuve le dossier disciplinaire du Plaignant :

Discipline active cumulée	Date de prise d'effet	Sanction	Motif
	2020/03/18	Discharge	Accumulation de plus de 60 mauvais points
70	2020/02/15	15 Demerit Points	Pour vos retards non justifiés au travail les 7-8 et 13 Février 2020 ainsi que votre départ prématuré non autorisé la journée du 15 Février 2020
55	2019/11/01	Suspension 2019-11-01 - 2019-11-14	Pour avoir enfreins la ligne de conduite relative à l'utilisation d'appareils de communication électronique du CN et de la règle A du REFC en ayant utilisé un appareil de communication électronique personnel pendant votre service, le 31 octobre 2019.
55	2019/08/06	20 Demerit Points	Avoir omis de porter vos lunettes de sécurité comme prescrit dans le IGI 3.0 qui convenait au lieu des travaux le 6 août 2019.
35	2019/05/16	10 Demerit Points	M. Aube portait pas de lunette de sécurité au moment de l'incident du 16 de Mai 2019
25	2019/05/16	15 Demerit Points	Lors de ma visite sur l'équipe de re21 à St Andre Junction M. Billy Aube et son collègue de travail M. Marc Andre Lalonde essayaient de déloger un encre de la machine 685-05 BAAM, M. Aube était debout à côté de M. Lalonde qui était étendu sur le sol dessous la machine qui était en marche pas cadenassée, se mettent directement dans la ligne de tire, enfreignant la politique de LOTO.
10	2018/03/23	-20 Demerit Points	Twelve consecutive months of active service free from discipline
30	2017/03/22	5 Demerit Points	Ne pas s'être présenté à son quart de travail du 22 Mars 2017
25	2016/06/28	15 Demerit Points	Utilisation d'un téléphone cellulaire personnel au travail en opérant la machine (640-72 <i>spreader</i>)
10	2015/10/27	10 Demerit Points	pour ne pas avoir effectué le test de frein sur votre machine le 27 octobre 2015.

L'arbitre note que le Plaignant avait le choix de rester dans un hôtel près de son lieu de travail à Limoilou ou de conduire 1 h 15 chaque jour à partir de sa résidence à Trois-

Rivières. Ayant choisi de faire la navette entre son domicile et son lieu de travail, le Plaignant a assumé la responsabilité d'être prêt à travailler à son heure de début, soit 7 h. Sa réponse selon laquelle les conditions météorologiques hivernales et les problèmes de voiture associés à ces conditions étaient la cause de ses retards ne suffit pas à le dégager de toute responsabilité pour ses retards. Le plaignant, par exemple, sachant qu'une tempête hivernale était imminente dans sa région, aurait pu prendre des dispositions pour rester plus près de son lieu de travail à Québec.

Le fait que le Plaignant était en retard deux matins de suite, les 7 et 8 février 2019, permet l'Arbitre de conclure que ce n'est pas nécessairement la météo qui a provoqué son retard. Cette conclusion est renforcée par le fait que la chute de neige dans la région où habite le Plaignant au cours de ces deux jours, selon la preuve présentée par la compagnie, s'est élevée à une accumulation totale de seulement 1,5 cm. C'est certainement beaucoup moins que la quantité de neige à laquelle on s'attendrait lors d'une tempête de neige qui entraîne des interruptions de voyage. De mon avis, tout compte fait, je dois conclure que les retards du Plaignant étaient plus vraisemblablement dû à sa propre incapacité à se rendre au travail à temps qu'au mauvais temps.

Ce qui préoccupe davantage l'Arbitre, c'est le fait que le Plaignant s'est fié sur son contremaître pour transmettre le message qu'il allait être en retard les deux jours consécutifs, soit les 7 et 8 février. Il s'est également fié sur son contremaître lorsqu'il a quitté le travail de bonheur le 15 février 2020 parce qu'il ne se sentait pas bien. Le Plaignant a admis lors de son enquête qu'il aurait dû contacter son superviseur avant de quitter le travail le 15 février. La réponse du Plaignant selon laquelle il avait l'habitude

d'informer son chef de service en cas de retard n'est pas conforme aux exigences de la politique de la compagnie. De plus, il doit être souligné que son contremaître était un collègue dans sa petite équipe de travail ainsi qu'un membre du syndicat. À l'avis de l'arbitre le plaignant a profité d'un collègue, son contremaître, lorsqu'il a décidé qu'il suffisait d'informer son contremaître qu'il allait être en retard les 7 et 8 février, et encore une fois lorsqu'il a quitté le travail plus tôt le 15 février.

Le Syndicat soutient que le Plaignant aurait dû recevoir une lettre d'avertissement ou une courte suspension dans les circonstances. L'Arbitre, avec respect, n'est pas d'accord. Le Plaignant était sur le point d'être congédié, ayant accumulé 55 points de démerite au moment des incidents. Cinq autres démerites, soit 60 démerites, l'auraient fait passer au-dessus de la barre de congédiement selon le système Brown. L'arbitre Picher a écrit le suivant dans **CROA 2233**:

As an employee with fifty-five demerits he knew, or reasonably should have known, that any culminating incident of substance would be sufficient to place him in a dismissable position....On the whole, the evidence discloses an employee with a tendency to be a repeat offender who has not brought his conduct into line with the Company's rules and generally accepted norms of behaviour, notwithstanding the application of progressive discipline and repeated efforts by the employer aimed at his rehabilitation.

In all of the circumstances the Arbitrator can see no reason to exercise his discretion to substitute a lesser penalty. That conclusion is all the more compelling where, as in the instant case, even a reduction to five demerits would still leave the grievor in a dismissable position. For the foregoing reasons the grievance must be dismissed.

Le Plaignant, sachant qu'il était proche de perdre son emploi, a choisi néanmoins de contourner les règles de l'entreprise encore une fois durant la semaine du 7 au 15 février 2020. Ceci fait preuve d'une attitude irrespectueuse à l'égard des exigences

de son poste en tant qu'employé du CN. De plus, son service, qui est court dans cette industrie, n'est pas un facteur atténuant.

Pour toutes les raisons mentionnées, le grief est rejeté.

Le 23 mars 2021

L'ARBITRE



JOHN M. MOREAU