

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

CAUSE NO. 4218

entendu à Montreal le 9 juillet 2013

opposant

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE (M.U.A.) LOCAL 2004

LITIGE :

Suspension du 14 décembre 2012 au 21 avril 2013 inclusivement de M. Renaud Tremblay pour sa « conduite inconvenante envers un membre de la direction. »

EXPOSÉ CONJOINT DU CAS :

Le 13 décembre 2012, M. Renaud Tremblay était impliqué dans une altercation avec le superviseur Benoit Joly. Le Syndicat

Le Syndicat juge la sanction comme étant abusive.

La Compagnie n'est pas d'accord avec la position du Syndicat et rejette le grief du syndicat.

POUR LE SYNDICAT :

titre

(SGN.)

POUR LA COMPAGNIE :

titre **Directeur – Relations de Travail**

(SGN.) D. Laurendeau

Représentaient la Compagnie :

D. Laurendeau

S. Grou

B. Joly

– Directeur Relations de Travail, Montréal

– Directrice Principale Relations de Travail, Montréal

– Superviseur, Prestations de service, Montréal

Et représentaient le Syndicat :

L. Julien

M. Lacroix

M. Mercure

S. Laforge

R. Tremblay

– Représentant Syndical, Montréal

– Délégué en chef Région Québec/Atlantique, Repentigny

– Operateur Camion grue permanent, Edmundston

– Contremaître permanent, Grand Falls

-- P.M.O. Opérateur machine permanent, Edmundston

SENTENCE ARBITRALE

Il est incontestable que le plaignant a parlé à un Superviseur, M. Benoît Joly, d'un ton irrespectueux et inacceptable lorsqu'il lui a dit « mange de la merde » quand les deux se sont croisés dans le stationnement du triage d'Edmunston. Ensuite, quand M. Joly a dit à M. Tremblay que s'il avait quelque chose à lui dire qu'il devait le lui dire à sa face, M. Tremblay s'est approché tout près de M. Joly et lui a dit « T'es rien qu'un estie de trou de cul ».

Le dossier devant moi confirme qu'il y avait déjà du mauvais sang dans la relation entre M. Joly et M. Tremblay. Il semble que M. Tremblay avait eu vent de certaines remarques de M. Joly faites à d'autres employés où ce dernier le traitait de voleur pour un incident antérieur concernant des réclamations de dépenses pour lesquelles M. Tremblay avait été discipliné.

Il n'est pas contesté que M. Tremblay, un employé de 35 ans de service, n'a jamais auparavant été discipliné pour une telle insubordination. Cependant, il demeure que les insultes de M. Tremblay envers M. Joly étaient totalement inacceptables, même s'il y a raison de questionner le jugement de M. Joly qui a lancé au plaignant l'invitation de venir lui dire ce qu'il avait à dire en pleine face.

À mon avis, cet incident démontre un manque de jugement de la part des deux participants. M. Joly aurait dû comprendre que M. Tremblay lui en voulait pour les

remarques désobligeantes que M. Joly avait fait à son égard en dehors de sa présence et que M. Tremblay pourrait facilement être provoqué par la moindre remarque de M. Joly, y-compris l'invitation de venir lui dire en pleine face ce qu'il pensait. Pour sa part, M. Tremblay aurait dû comprendre qu'il n'avait tout simplement pas le droit d'être irrespectueux et insultant envers le superviseur Joly.

A la lumière de ces faits, je juge qu'il y a matière à réduire la mesure disciplinaire, tout en préservant une pénalité importante. Le grief est donc accueilli, en partie. J'ordonne que M. Tremblay soit dédommagé pour la moitié de sa perte de salaire et d'avantages sociaux, et que son dossier disciplinaire soit ajusté pour monter une suspension réduite à la moitié de sa période d'absence.

Le 12 juillet, 2013

L'ARBITRE

MICHEL G. PICHER