

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

**CAUSE N° 4662**

Entendue à Montréal, le 8 janvier 2019

Concernant

**CHEMINS DE FER DU CENTRE DU MAINE ET DU QUÉBEC CANADA INC.**

Et

**SYNDICAT DES MÉTALLOS SECTION LOCALE 1976**

**LITIGE :**

- A.** Suspension de 22 jours de M. Shane Ross en raison d'un acte d'insubordination allégué.
- B.** Le congédiement de M. Shane Ross de CMQR.

**EXPOSÉ CONJOINT DES FAITS :**

**A.**

1. Le 5 octobre 2017, M. Ross était en service dans le rôle de conducteur, dans l'équipe 610 qui est convoquée de 7h00 à 15h00.
2. Après 4 heures de travail, les membres de l'équipe sont rentrés à la maison.
3. Une enquête a eu lieu et M. Ross a expliqué qu'ils avaient terminé leur travail donc ils sont retournés chez eux.
4. Au cours de l'enquête, M. Ross a confirmé que, selon le Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada, le conducteur est responsable du mouvement du train.
5. M. Ross a été payé pour 8 heures de travail au lieu des 4 heures travaillées.
6. Le syndicat a déposé un grief indiquant que la mesure disciplinaire était excessive et qu'il devrait correspondre à la mesure disciplinaire évaluée pour l'ingénieur, qui a reçu un avis écrit.
7. La compagnie a rejeté le grief.

**B.**

1. Le 17 mai 2018, M. Shane Ross a reçu par courrier la mesure disciplinaire qui lui a été attribuée soit un congédiement. Dans la lettre, la compagnie a mentionné la

responsabilité de M. Ross relativement à une infraction du Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada, règle A (xii) concernant l'utilisation des téléphones cellulaires au travail et son refus de travailler selon les instructions de son superviseur.

2. Le 7 juin 2018 le syndicat a déposé un grief à l'étape 2 : le syndicat considère que le congédiement de M. Ross est une mesure excessive et réclame que la compagnie réduise la mesure disciplinaire accordée à M. Ross. M. Ross n'a pas agi de mauvaise foi, et il aurait dû bénéficier des circonstances atténuantes. Le grief mentionne aussi le dépôt d'une plainte officielle contre le superviseur pour abus de pouvoir.
3. Le syndicat demande à ce que la compagnie réintègre M. Shane Ross à son emploi, incluant le remboursement du salaire, ancienneté et des bénéfices perdus depuis son congédiement.
4. La compagnie a conclu que le témoignage et l'évidence présentés durant l'enquête démontrent que M. Ross a des antécédents d'insubordination et l'habitude de ne pas compléter ses tâches. La compagnie n'est pas d'accord avec le grief et a rejeté les demandes du syndicat.

**POUR LE SYNDICAT :**

**Permanente syndicale**

**(SGN.) N. Lapointe**

Représentaient la Compagnie :

G. L. Ryan

A. Pascu

M. Germain

**POUR LA COMPAGNIE :**

**Administratrice en chef**

**(SGN.) G. L. Ryan**

– Chef de l'administration, Bangor

– Avocat, McMillan, Montréal

– Avocate, McMillan, Montréal

Et représentaient le Syndicat :

N. Lapointe

N. Lapointe

F. Daigle

A. Daigneault

S. Ross

– Conseillère syndicale, Ste. Julie

– Vice-président, locale 1976, St. Amable

– Président, Unité 9438, Granby

– Agente syndicale, St Hubert

– Plaignant, Lac-Mégantic

**SENTENCE ARBITRALE**

**Introduction**

1. L'arbitre doit analyser deux griefs distincts. Premièrement, les Métallos contestent une suspension de 22 jours imposée au Chef de train Shane Ross en octobre 2017 pour avoir quitté le lieu de travail après seulement 4 heures de travail.

2. Deuxièmement, les Métallos contestent deux incidents distincts qui ont eu lieu les 6 et 7 mai 2018 et qui ont mené au congédiement de M. Ross.

3. Pour les motifs qui suivent, l'arbitre a décidé de réduire la suspension imposée en octobre 2017 à M. Ross et de substituer une suspension au congédiement imposé en mai 2018.

4. Le CMQR n'a pas respecté l'article 8.02 de la convention collective quand il a gardé M. Ross hors service pendant l'enquête en octobre 2017. De plus, pour le congédiement en mai 2018, le CMQR a pris en considération des anciennes mesures disciplinaires qui, selon l'article 7.04 de la convention collective, ne faisaient plus partie du dossier disciplinaire de M. Ross.

### **La suspension de 22 jours**

5. Le 5 octobre 2017, M. Ross a quitté le lieu de travail après 4 heures même si son quart de travail était prévu d'une durée de 8 heures. Par lettre en date du 6 octobre 2017, le CMQR l'a suspendu pendant l'enquête. L'enquête a eu lieu le 13 octobre 2017.

6. Par lettre en date du 27 octobre 2017, le CMQR a imposé une suspension de 15 jours à M. Ross. En ajoutant la période entre le 6 octobre et la date de l'enquête le 13 octobre 2017, M. Ross a reçu une suspension de 22 jours.

7. Selon M. Ross, il a complété son travail le 5 octobre après 4 heures. En vertu d'une prétendue pratique chez le CMQR, il s'est dit autorisé de quitter les lieux pour le restant de son quart de travail de 8 heures. Il a signé sa feuille de temps pour indiquer qu'il avait travaillé 8 heures.

8. Le CMQR conteste un prétendu droit de quitter les lieux dans une telle situation. De plus, il prétend que M. Ross n'a pas complété son travail. Pendant l'enquête, M. Ross a suggéré qu'en revenant de son lunch, l'ingénieur avait quitté le lieu de travail. Il a donc décidé de partir lui aussi.

9. Aussi, le CMQR prétend qu'un employé ne peut pas partir avant la fin de son quart de travail sans communiquer avec son superviseur. Cette discussion est essentielle puisque le CMQR, en plus de planifier les travaux pour ses clients, a des obligations statutaires d'enregistrer les heures travaillées de ses employés.

10. L'arbitre accepte que le CMQR avait un motif juste et raisonnable d'imposer une mesure disciplinaire en l'espèce. Sans aucune autorisation, M. Ross a quitté les lieux malgré le fait qu'il restait toujours du travail à accomplir. L'arbitre accepte le fait que l'ingénieur n'ait pas quitté les lieux de son propre gré, mais puisque M. Ross lui a fait comprendre que leur travail était fini pour la journée. Par conséquent, la différence dans les mesures disciplinaires imposées n'est pas discriminatoire entre les deux employés.

11. Toutefois, l'arbitre a décidé de réduire la longueur de la suspension.

12. Le CMQR a gardé M. Ross hors service pendant son enquête. Les Métallos se fient à l'article 8.02 de la convention collective pour contester le fait qu'il a été gardé hors service :

8.02 Un employé ne sera pas gardé hors service en attente d'une enquête sauf pour les cas sérieux, tels que vol, abus de drogues ou alcool, insubordination, accidents majeurs, usage non autorisé ou usage impropre d'équipement ou installations de la compagnie, usage non autorisé de cartes de crédit de la compagnie, réclamations frauduleuses de salaire, activités illégales, conduite sérieuse et offense majeure qui pourraient être considérée comme hasardeuse si l'employé demeure dans le service.

13. C'est toujours le langage négocié par les parties qui est primordial pour les situations où un employé est gardé hors service pendant l'enquête. Une telle clause doit être interprétée étroitement puisqu'il s'agit d'une exception à la règle générale : [AH626](#). Le libellé de l'article 8.02 indique que la règle générale est qu'un « employé ne sera gardé hors service en attente d'une enquête sauf pour les cas sérieux... ».

14. L'arbitre accepte l'argument des Métallos que la situation de M. Ross ne tombait pas dans le libellé de l'article 8.02. Cet article vise « les cas sérieux » et en énumère plusieurs comme le vol, l'usage non autorisé des cartes de crédit et/ou un accident majeur.

15. Le CMQR, peut-il se fier aux termes « insubordination » ou « réclamations frauduleuses de salaire » pour justifier sa décision de garder M. Ross hors service?

16. Pour l'insubordination, les faits ne démontrent aucunement que M. Ross a refusé de suivre un ordre clair de son employeur. Dans sa lettre en date du 6 octobre 2017, le CMQR a dit :

The purpose of this Investigation is to ascertain the facts and your responsibility, if any, related to an alleged act of insubordination on October 5, 2017 when you allegedly abandoned your assignment prior to completing the required work.

17. L'arbitre ne peut pas donner au mot « insubordination » un sens tellement large que n'importe quelle allégation d'une violation de la convention collective permet au CMQR de garder un employé hors service. L'article 8.02 est réservé par son propre libellé pour « les cas sérieux ». L'événement de 5 octobre 2017 ne tombe pas dans cette exception.

18. L'arbitre n'a pas été convaincu non plus que les faits appuient une allégation à propos des « réclamations frauduleuses de salaire ». À la limite, il n'y avait qu'une seule réclamation. Le langage choisi par les parties dans l'article 8.02 semble viser une conduite continuelle de la part d'un employé.

19. Le CMQR a violé l'article 8.02 en gardant M. Ross hors service pendant l'enquête. Par conséquent, l'arbitre réduit la suspension initiale à 7 jours ouvrables. Le CMQR devrait compenser M. Ross pour ses pertes, sauf pendant la période de la suspension de 7 jours.

## Le congédiement

20. Deux événements distincts ont mené au congédiement de M. Ross.

21. Premièrement, le 6 mai 2018, M. Ross a refusé un ordre de son superviseur de faire du temps supplémentaire pour compléter ses tâches assignées. À l'article 10.08(B)(iii) de la convention collective, les parties se sont entendues que le temps supplémentaire serait obligatoire dans certaines situations :

La journée normale de travail pour les affectations de triage et de train de manœuvre (Roadswitcher) ou équipe facultative (extra yard) seront de huit (8) heures et moins. Tout travail effectué en sus de la huitième (8<sup>e</sup>) heure est rémunéré à la minute aux taux horaire calculé conformément à l'article 10.05. **L'employé ne peut refuser d'effectuer du temps supplémentaire alors que la tâche fait partie de son affectation normale et peut être complétée à l'intérieur d'un délai raisonnable.** Dans tous les autres cas, l'employeur s'engage à respecter les termes de l'article 10.09. (Sic)

(Caractères gras ajoutés)

22. Pour le deuxième incident le 7 mai 2018, le CMQR allègue que M. Ross n'a pas respecté la Règle A (xii) du [Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada](#) :

A. Tout employé d'un service associé à des mouvements, à la manœuvre des aiguillages de voie principale ou qui assure la protection de travaux en voie et de véhicules d'entretien, doit :

...

(xii) l'utilisation de dispositifs de communication doit être restreinte aux besoins de l'exploitation ferroviaire. Les téléphones cellulaires ne doivent pas être utilisés lorsque le système radio ferroviaire est disponible. Lorsque les téléphones cellulaires sont utilisés au lieu du système radio, toutes les règles relatives aux communications radio s'appliquent.

23. La même journée, M. Ross a déposé une plainte de harcèlement contre le superviseur impliqué dans les incidents du 6 et 7 mai 2018.

24. Le CMQR a convaincu l'arbitre qu'il y avait matière à discipline pour les incidents du 6 et du 7 mai. Les décisions du BAMCF sont claires que les employés doivent respecter les ordres donnés par leurs superviseurs. Il s'agit de l'application de la règle « work now - grieve later » comme l'arbitre Picher a mentionné dans [CROA&DR 3982](#) :

What the record before the Arbitrator reveals is clearly the refusal of an employee to honour the "work now – grieve later" principle. Of substantial concern is the fact that during the course of the ensuing disciplinary investigation Mr. Currier expressed no regret at his actions and gave no indication that he understands that he conducted himself in a manner which could attract serious discipline. On that basis the Company assessed thirty demerits against his disciplinary record.

The Arbitrator can readily appreciate the Company's concern. The need for an employee to comply with directions, save in the extreme case where they may be unlawful or clearly unsafe, was well expressed in *Re United Steelworkers and Lake Ontario Steel Company Ltd.* (1968), 19 L.A.C. 103 (P. C. Weiler).

25. En l'espèce, la preuve indique que M. Ross a fait preuve d'insubordination les 6 et 7 mai 2018. Les demandes et les ordres de son superviseur ne semblent aucunement anormaux. Au lieu de contester les situations par la voie de la convention collective, M. Ross a décidé soit de refuser l'ordre, soit de le contester sans motif valable. Le CMQR avait un motif valable d'imposer une mesure disciplinaire à cause de la conduite inappropriée de M. Ross.



26. Toutefois, lors de l'audience, les Métallos se sont objectés au fait que le CMQR semble avoir pris en considération tout le dossier disciplinaire de M. Ross en dépit de l'article 7.04 de la convention collective :

7.04 Toute mesure disciplinaire versée au dossier de l'employé, sera considérée comme rayée de son dossier et ne pourra être invoquée contre l'employé après une période de douze (12) mois suivant la mesure disciplinaire, à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive durant cette période. Sur avis au Chef du département, tout employé, accompagné d'un représentant du syndicat, peut consulter son dossier disciplinaire.

27. Compte tenu du libellé de cet article, les causes antérieures du BAMFC doivent être lues avec circonspection.

28. Le CMQR et les Métallos se sont entendus qu'une mesure disciplinaire disparaisse du dossier de l'employé dans certaines situations. Aux paragraphes 73 à 85 de son argumentation (E-1 et E-2; Onglets 6, 10, 12 et 13), le CMQR a fait référence à d'autres incidents qui ont eu lieu en 2014 et 2015. Aucune preuve n'a été déposée pour indiquer comment ces événements pouvaient toujours faire partie du dossier disciplinaire de M. Ross étant donné l'article 7.04 de la convention collective.

29. Selon les Métallos, M. Ross n'avait aucune mesure disciplinaire dans son dossier à part des incidents traités explicitement dans cette sentence arbitrale.

30. L'arbitre ordonne que le CMQR réintègre M. Ross dans ses fonctions à cause de la violation de l'article 7.04 de la convention collective, mais sans compensation. La

période entre les incidents en mai 2018 et la date de cette sentence arbitrale sera considérée dorénavant comme étant une suspension pour le dossier disciplinaire de M. Ross.

31. L'arbitre demeure saisi pour toute question connexe à cette sentence arbitrale.

Le 28 janvier 2019

L'ARBITRE



---

**GRAHAM J. CLARKE**