

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

**CAUSE NO. 4780**

Entendu à Gatineau et par Zoom, le 13 juillet 2021

Concernant

**LE CHEMIN DE FER KNOB LAKE ET TIMMINS RAILWAY INC.**

Et

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS – LOCAL 7065**

**LITIGE :**

Contestation par le syndicat du congédiement de M. Fontaine.

**EXPOSÉ DU CAS :**

Le 13 juillet 2020, M. Fontaine a été informé, par lettre officielle, de la terminaison de son emploi, et ce, avant l'échéance de sa période de probation.

**Position du syndicat :**

Le 11 août 2020, le syndicat a déposé un grief (11-08-20 M-F-1) en conformité avec la procédure établie dans la convention collective considérant que le congédiement de M. Fontaine est une mesure injuste et réclame que la compagnie annule la mesure disciplinaire et réintègre le travailleur immédiatement avec tous les avantages et les salaires perdus. Le syndicat demande également dans son grief que l'employeur prenne toutes les mesures pour faire cesser le harcèlement et que ce dernier fournisse un environnement sain et sans discrimination.

Le syndicat a référé le grief à l'arbitrage le 11 septembre 2020.

**Position de la compagnie :**

La compagnie soutient que l'emploi de M. Fontaine fut terminé, en respect avec l'article 8.1 de la convention collective, ceci à l'intérieur de la période de probation de cet employé nouvellement embauché. La compagnie a exercé son droit de gérance en prenant cette décision en tous points conforme à la convention collective. De plus, la compagnie réfute également les allégations d'harcèlement et d'intimidation puisqu'aucune plainte formelle d'intimidation ou de harcèlement n'a été déposée par M. Fontaine lorsqu'il était à l'emploi de la compagnie. La compagnie a été surprise de ces allégations faites après la fin de l'emploi, puisque ceci n'a jamais été porté à l'attention des gestionnaires.

La compagnie demande donc que sa décision soit maintenue.

Les parties ne s'entendent pas sur la mesure disciplinaire imposée et désirent soumettre le litige à l'arbitrage.

**POUR LE SYNDICAT :**

**Représentant syndical**

**(SGN.) N. Lapierre**

Représentaient la compagnie :

- A. Houde – Vice-président, Ressources humaines, Montréal
- B. Giroux – Directeur, Ressources humaines, Montréal

Représentaient le syndicat :

- N. Lapierre – Coordonnateur régional, Sept-Îles
- N. Breton – Président de la section locale 7065, Sept-Îles
- M. Fontaine – Plaignant, Dosquet

**POUR LA COMPAGNIE :**

**Vice-président, Ressources humaines**

**(SGN.) A. Houde**

**SENTENCE ARBITRALE**

1. Le plaignant a été embauché comme agent de la voie le 18 décembre 2019. Conformément à la convention collective, le plaignant était sujet à une période de probation de 90 jours « effectivement travaillés ». L'employeur a mis fin à l'emploi du plaignant le 13 juillet 2020.

2. La présente affaire soulève deux questions. D'abord, le plaignant était-il toujours en période de probation au moment de sa fin d'emploi ? Si oui, l'employeur était-il justifié de mettre fin à son emploi avant la fin de la période de probation ? Il est à noter que le syndicat a retiré l'allégation de harcèlement contenue dans son grief.

3. L'article 8.1 de la convention collective concernant la période de probation se lit comme suit :

L'employé nouvellement embauché est considéré en stage probatoire tant qu'il n'a pas effectué une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils effectivement travaillés à la suite d'une ou plusieurs périodes de travail. Si le service est jugé insatisfaisant avant l'expiration de cette période, il perd son ancienneté et n'est pas retenu.

*Le plaignant était-il en période de probation au moment de sa fin d'emploi?*

4. M. Fontaine a été embauché le 18 décembre 2019. Il travaillait des cycles de 14 jours à Schefferville, suivis de 14 jours de congé. Il a été mis à pied du 24 mars au 13 juillet 2020, en raison de la fermeture temporaire de la mine que dessert l'employeur. Au moment de sa fin d'emploi, le 13 juillet 2020, M. Fontaine avait travaillé un total de 59 jours.

5. L'article 8.1 de la convention collective est clair et précis quant à la durée de la période de probation, soit 90 jours civils « effectivement travaillés ». Selon le sens usuel des mots, des jours « effectivement travaillés » sont des jours lors desquels l'employé a fourni une prestation de travail. Il ne peut s'agir du nombre de jours civils écoulés depuis l'embauche, soit le nombre de jours « à l'emploi », comme le soutient le syndicat. Conformément aux principes d'interprétation bien établis par la jurisprudence et la doctrine, un texte clair et précis ne souffre pas d'interprétation. En vertu de l'article 8.1 de la convention collective, M. Fontaine était donc toujours en période de probation au moment de sa fin d'emploi, puisqu'il n'avait pas encore atteint le seuil des 90 jours « effectivement travaillés ». Il n'avait « effectivement travaillé » que 59 jours.

*L'employeur était-il justifié de mettre fin à l'emploi avant la fin de la période de probation ?*

6. L'employeur soutient que le libellé de l'article 8.1 lui permet d'exercer une grande discrétion dans l'appréciation de la prestation de travail d'un employé en probation et de mettre fin à son emploi dès lors qu'il juge son rendement insatisfaisant.

7. Dans la décision **BACF 1481**, l'arbitre Kates confirme qu'un employeur dispose d'une plus grande discrétion pour mettre fin à l'emploi d'un employé en période de probation qu'un employé régulier. Il précise toutefois qu'une telle décision ne peut être prise de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Ces principes sont confirmés par l'arbitre Picher dans la décision **BACF 1568**.

8. En appliquant ces principes et l'article 8.1 de la convention collective, je confirme que l'employeur pouvait mettre fin à l'emploi de M. Fontaine pendant sa période de probation s'il jugeait son rendement insatisfaisant. Je confirme aussi que l'employeur disposait d'une grande discrétion dans l'évaluation de son rendement et qu'il n'est pas soumis au fardeau de la preuve de cause juste applicable à un employé régulier. Cependant, la discrétion de l'employeur n'est pas absolue : il ne peut agir de façon arbitraire. Or, en l'espèce, l'employeur ne m'a pas convaincue que sa décision de mettre fin à l'emploi de M. Fontaine était motivée par un motif valable; les circonstances décrites me portent plutôt à conclure à une décision arbitraire.

9. Dans son rôle d'agent de la voie, M. Fontaine était responsable de l'entretien et de la réparation de la voie ferrée et de ses composantes. Au moment de son embauche, il comptait plus de 20 ans d'expérience dans l'industrie ferroviaire, notamment comme agent de la voie. Selon le témoignage non contesté de M. Fontaine, il relevait en alternance de deux superviseurs qui exerçaient leur rôle principalement à distance. Ils étaient présents à Schefferville deux à trois jours par cycle de 14 jours. Ils ont donc observé son travail en personne environ huit à douze jours sur ses 59 jours de travail. Selon M. Fontaine, il n'a fait l'objet d'aucune critique de la part de ses superviseurs, que

ce soit à distance ou en personne. Mis à part quelques commentaires très mineurs, comme le rappel de boucler sa ceinture de sécurité à une occasion, il n'a reçu que des félicitations de ses superviseurs. Alors qu'un poste de contremaître était vacant, un des superviseurs lui a demandé s'il se sentait prêt à devenir contremaître, ce qu'il a interprété comme un signe qu'il était jugé compétent. L'employeur n'a donné à M. Fontaine aucun indice que son rendement était insatisfaisant en cours d'emploi, ce qui aurait pu lui permettre de faire les ajustements requis.

10. De plus, l'avis de cessation d'emploi envoyé à M. Fontaine est silencieux quant au motif de la cessation d'emploi.

11. Aussi, M. Fontaine a témoigné que suite au congédiement, l'employeur lui a écrit, dans un courriel, qu'il n'était pas fait pour travailler dans le Nord. Ce motif ne peut certes être qualifié d'éclairant, voire convaincant. Par ailleurs, ce motif ne concorde pas avec ceux soumis à l'audience.

12. À l'audience, l'employeur a fait valoir que les membres de la direction ont constaté plusieurs manquements et problèmes reliés à la prestation de travail de M. Fontaine, malgré son expérience dans l'industrie ferroviaire. L'employeur a précisé qu'il fallait lui répéter les consignes d'usage fréquemment, qu'il n'était pas en mesure de prendre l'initiative de prévoir et d'entreprendre des tâches quotidiennes et répétitives et que la qualité de son travail n'était pas à la hauteur des attentes de l'employeur. Cependant, ces motifs généraux, fournis tardivement suite à la fin d'emploi, n'ont été appuyés d'aucun exemple concret, ni d'aucune preuve contemporaine aux manquements qui permettrait

de confirmer que l'employeur avait bel et bien réfléchi et considéré ces éléments dans sa décision de mettre fin à l'emploi de M. Fontaine pendant sa période de probation.

13. Pour ces raisons, je conclus que l'employeur a agi de façon arbitraire.

14. Le grief est accueilli.

15. J'ordonne que le plaignant soit réintégré afin qu'il puisse recommencer sa période de probation.

16. Je demeure saisie de tout litige concernant l'interprétation ou l'application de la présente sentence, incluant le salaire et les avantages perdus.

Le 27 juillet 2021



---

JOHANNE CAVÉ  
**ARBITRE**