

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

CAUSE NO. 4815

Entendue à Ottawa et par visioconférence le 13 avril 2022

Concernant

VIA RAIL CANADA INC.

Et

UNIFOR QUÉBEC

LITIGE :

L'attribution de 40 points de démerite à M. K. Salimi pour avoir présumément tenu des propos inappropriés en milieu de travail allant à l'encontre du code d'éthique de la Société et conséquemment la validité du congédiement de M. K. Salimi (ci-après « M. Salimi »), le 8 juillet 2019, pour avoir cumulé soixante-cinq (65) points de démerite en vertu du système Brown.

DÉCLARATION DES FAITS EX PARTE DU SYNDICAT :

Une enquête s'est déroulée le 25 juin 2019 relativement à des propos discriminatoires qu'aurait prétendument tenus M. Salimi pendant une conversation avec une collègue. Ce comportement allégué lui a valu quarante points (40) points de démerite. Son dossier disciplinaire a alors atteint un total de soixante-cinq (65) points entraînant son congédiement automatique.

Le Syndicat conteste la validité de l'enquête du 25 juin 2019 et soutient qu'elle est basée sur des « oui-dire ». Il allègue que la conversation ayant déclenché l'enquête s'est déroulée en farsi entre deux collègues et sans autres témoins. Le Syndicat soutient que les deux présumées témoins soulevées par VIA Rail n'étaient pas présentes lors de ladite conversation où des propos inappropriés auraient été tenus. Le Syndicat remet alors en question la crédibilité des témoins. Il considère ainsi l'imposition de quarante (40) points de démerite de même que le congédiement de M. Salimi comme abusifs et discriminatoires. Pour ces motifs, le Syndicat réclame un redressement total, soit la réintégration immédiate de M. Salimi à son poste d'agent de ventes au téléphone et le remboursement de tout salaire perdu depuis le 8 juillet 2019 au taux punitif (taux normal majoré de moitié). Finalement, le Syndicat demande une compensation pour dommages moraux et exemplaires s'élevant à un montant de dix mille (10 000 \$) dollars.

VIA Rail allègue que l'enquête a été réalisée de manière juste, impartiale et dans les règles de l'art. Cette enquête n'est pas basée sur des « oui-dire » puisque la personne ayant pris part à la conversation avec M. Salimi a elle-même fait une déclaration à VIA Rail quant à la teneur

discriminatoire des propos de ce dernier. Par conséquent, VIA Rail est en total désaccord avec la position du Syndicat et soutient que le présent grief doit être rejeté.

DÉCLARATION DES FAITS EX PARTE DE LA COMPAGNIE :

Le 8 juillet 2019, M. Salimi a été congédié par VIA Rail pour avoir cumulé soixante-cinq (65) points de démérite. En vertu du système Brown, le cumul de soixante-cinq (65) points de démérite entraîne automatiquement le congédiement d'un employé.

M. Salimi a fait l'objet de trois (3) enquêtes à la suite desquelles des points de démérite lui ont été imposés.

Une première enquête s'est déroulée le 25 août 2017 en raison de propos orduriers et d'insultes tenus par M. Salimi à l'endroit d'un client. Son comportement lui a valu dix (10) points de démérite.

Une deuxième enquête s'est déroulée le 3 mai 2018 quant à des propos discriminatoires tenus par M. Salimi envers une cliente évoquant ses origines ethniques. Cette deuxième infraction lui a valu quarante-cinq (45) points de démérite supplémentaires, pour un total de cinquante-cinq (55) points. À la suite d'un règlement de grief, cette sanction a été réduite de dix (10) points de démérite le 14 juin 2019, pour un total de quarante-cinq (45) points au dossier de M. Salimi.

Le 23 juin 2019, conformément au fonctionnement du système Brown et aux politiques de VIA Rail, M. Salimi a vu son dossier disciplinaire réduit de vingt (20) points additionnels puisqu'il n'a pas commis d'infraction pendant les douze (12) mois suivant son dernier manquement. Son dossier disciplinaire s'élevait alors à vingt-cinq (25) points de démérite.

Une troisième enquête s'est déroulée le 25 juin 2019 relativement à des propos discriminatoires sur un groupe de personnes racisées qu'aurait prétendument tenus M. Salimi pendant une conversation avec une collègue. Ce comportement allégué lui a valu quarante points (40) points de démérite. Son dossier disciplinaire a alors atteint un total de soixante-cinq (65) points entraînant son congédiement automatique.

Le Syndicat conteste la validité de la troisième enquête du 25 juin 2019 et soutient qu'elle est basée sur du « ouï-dire ». Il allègue que la conversation ayant déclenché la troisième enquête s'est déroulée en farsi entre deux collègues et sans autres témoins. Le Syndicat soutient que les deux présumées témoins soulevés par VIA Rail n'étaient pas présentes lors de ladite conversation où des propos inappropriés auraient été tenus. Le Syndicat remet alors en question la crédibilité des témoins et précise, de surcroît, que M. Salimi souffre d'une sensibilité aux odeurs et aux produits chimiques. Il considère ainsi l'imposition de quarante (40) points de démérite de même que le congédiement de M. Salimi comme abusifs et discriminatoires. Pour ces motifs, le Syndicat réclame un redressement total, soit la réintégration immédiate de M. Salimi à son poste d'agent de ventes au téléphone et le remboursement de tout salaire perdu depuis le 8 juillet 2019 au taux punitif (taux normal majoré de moitié). Finalement, le Syndicat demande une compensation pour dommages moraux et exemplaires s'élevant à un montant de dix mille (10 000 \$) dollars.

VIA Rail allègue que la troisième enquête a été réalisée de manière juste, impartiale et dans les règles de l'art. Cette enquête n'est pas basée sur du ouï-dire puisque la personne ayant pris part à la conversation avec M. Salimi a elle-même fait une déclaration à VIA Rail quant à la teneur discriminatoire des propos de ce dernier. VIA Rail précise également que la sensibilité olfactive invoquée par M. Salimi n'est d'aucune pertinence en l'espèce. Par conséquent, VIA Rail est en total désaccord avec la position du Syndicat et soutient que le présent grief doit être rejeté.

POUR LE SYNDICAT :

Représentant National

(SGN.) A. Lamarre

POUR LA COMPAGNIE :

Directeur Relations de Travail

(SGN.) K. Chapados

Représentaient la Compagnie :

- | | |
|--------------|---|
| A. Baril | – Procureur, Montréal |
| K. Chapados | – Directrice Pr. Relations de Travail, Montréal |
| M.F. Ducrot | – Superviseur, Matériel de Travail, Montréal |
| S. Goldberg | – Directrice Relations Travail, Montréal |
| M.C. Boucher | – Directrice Relations Travail, Montréal |

Et représentaient le Syndicat :

- | | |
|-------------|-----------------------------------|
| A. Lamarre | – Représentant Syndical, Montréal |
| M. Laroche | – Représentant National, Montreal |
| S. Nicodemo | – Président Local, Montréal |
| K. Salimi | – Travailleur, Montreal |

SENTENCE ARBITRALE

1. Le plaignant est agent des ventes au centre d'appels de Montréal. Il s'est vu imposer 40 points de démerite pour avoir tenu des propos inappropriés et discriminatoires, lors d'une discussion avec une collègue en avril 2019. En raison de cette mesure disciplinaire, le plaignant a été congédié, pour avoir cumulé 65 points de démerite en vertu du système Brown.

2. Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Le plaignant a-t-il fait un commentaire inapproprié et discriminatoire?
- b) Si oui, le congédiement était-il justifié dans les circonstances ?

Contexte

3. Le plaignant a été embauché le 16 mai 2016 et comptait trois ans de service au moment de son congédiement, le 8 juillet 2019.

4. Les commentaires donnant lieu à la mesure disciplinaire ont été prétendument tenus au cours d'une conversation entre le plaignant et une collègue, Serena Tassiri. La date exacte de leur discussion n'est pas connue, mais les deux conviennent qu'elle a eu lieu au mois d'avril 2019. Il n'y avait pas de témoins. La discussion a eu lieu en langue farsi, la langue maternelle du plaignant et de Mme Tassiri.

5. Chacun a fourni un sommaire détaillé de la conversation et leurs versions concordent sur plusieurs points. Entre autres, le plaignant et Mme Tassiri ont discuté du fait que le plaignant souffre d'une hypersensibilité environnementale qui comprend notamment une intolérance aux odeurs de parfums. C'est dans ce contexte qu'il est reproché au plaignant d'avoir fait un commentaire discriminatoire. Selon la déclaration écrite fournie par Mme Tassiri, le plaignant aurait dit:

something in the nature of... a lot of people, especially the people of color, cover their body odors with very strong smelling perfumes and colognes and they don't care about my condition.

6. Le plaignant nie catégoriquement avoir tenu de tels propos. Au cours de l'enquête, il a soutenu que les propos allégués vont à l'encontre de ses valeurs. Il explique qu'il fait partie lui-même d'une minorité, étant Iranien, et que même dans son pays d'origine il était membre d'une minorité en tant que chrétien et homosexuel.

Est-ce que le commentaire a été fait?

7. Puisque les faits pertinents sont très contestés, le présent grief repose en grande partie sur mon évaluation de la crédibilité et de la fiabilité des renseignements fournis.

8. À cet égard, il est important de noter que Mme Tassiri et le plaignant étaient des connaissances, sans plus. Il n'y avait ni amitié ni animosité particulière entre eux.

9. Comme elle l'indique dans sa déclaration, Mme Tassiri a été troublée par le commentaire, mais était réticente à dénoncer son collègue. Les allégations ont été portées à la connaissance de la Société environ deux mois plus tard, par l'entremise des collègues de Mme Tassiri qui avaient été informées de ses préoccupations et ont décidé de les rapporter.

10. Le Syndicat affirme que Mme Tassiri avait l'obligation de signaler l'incident immédiatement, d'autant plus qu'elle est devenue gestionnaire au mois de mai 2019. Dans les circonstances de cette affaire, ce délai pour le moins regrettable ne signifie pas pour autant que sa preuve est moins crédible. Comme indiqué, Mme Tassiri a fourni une description très détaillée de la discussion, dont une grande partie coïncide avec la description donnée par le plaignant, notamment en ce qui concerne les sujets abordés et les autres commentaires qui ont été faits. Même si Mme Tassiri paraphrasait son souvenir de la discussion, rien ne laisse supposer que son souvenir ou sa description du commentaire sont inexacts, mal représentés ou « lost in translation », comme le suggère le Syndicat.

11. Au cours de l'enquête, on a demandé au plaignant quel avantage Mme Tassiri tirerait à fabriquer des allégations à son endroit. Le plaignant a répondu qu'il ne savait pas. Or, à la conclusion de l'audience, le plaignant a indiqué que Mme Tassiri portait elle-même du parfum, ce qui, selon lui, pourrait être la cause des fausses allégations à son

endroit. À mon avis, le fait que cette explication soit soulevée pour la première fois à la dernière heure ne prête pas de crédibilité à la version du plaignant.

12. Par ailleurs, il y a un différend entre les parties concernant la pertinence et le poids qui devrait être accordé à deux déclarations faites par des collègues qui n'ont pas été témoins de la conversation, mais qui en ont entendu parler par madame Tassiri. Ce n'est pas nécessaire d'aborder cette question. En me fondant uniquement sur la déclaration écrite de Mme Tassiri, je conclus qu'il est plus probable que non que le plaignant ait fait le commentaire allégué. Madame Tassiri est un témoin crédible, avec un souvenir détaillé de la conversation et elle n'avait rien à gagner à la déformer.

Est-ce que le congédiement est justifié?

13. Le commentaire en question était déplacé et une mesure disciplinaire est justifiée. En considérant le degré de discipline approprié, il est important de tenir compte de la nature du propos du plaignant.

14. La Société interprète le commentaire comme signifiant que les personnes racisées ont plus d'odeurs corporelles que d'autres. À mon avis, cette interprétation n'est pas justifiée. En examinant de près les mots utilisés par Mme Tassiri, je suis d'avis que le plaignant a plutôt dit : (a) les personnes racisées sont plus susceptibles que d'autres d'utiliser des parfums très forts pour couvrir leurs odeurs corporelles; et (b) ce faisant, ces personnes racisées ne se soucient pas des sensibilités environnementales du plaignant. Bien que ces commentaires soient inappropriés et s'appuient sur des stéréotypes fondés sur la race, on ne peut pas dire qu'ils soient méprisants ou particulièrement offensifs. Le

plaignant se plaignait du manque de considération de ses collègues pour sa condition. Ce faisant, il a, ironiquement, lui-même fait preuve d'un manque de considération envers les personnes racisées par ses propos stéréotypés.

15. Il est important de souligner que le plaignant a déjà fait l'objet de plusieurs mesures disciplinaires en lien avec des propos discriminatoires ou irrespectueux. Le plaignant a été rencontré par la Société à deux reprises pour avoir tenu des propos inappropriés envers des clients et envers un ancien employé de la Société. En outre, il s'est vu imposer 10 points de démerite pour un premier incident en août 2017, lorsqu'il aurait dit à une cliente « go fuck yourself » alors qu'il croyait que son micro était éteint. Ensuite, dans le cadre d'un règlement de grief, le plaignant s'est vu imposer 35 points de démerite pour un commentaire désobligeant qu'il aurait fait à un client en avril 2018. Après cet incident, le plaignant a participé à un programme de soutien avec Morneau Shepell.

16. Le 23 juin 2019, conformément au fonctionnement du système Brown et aux politiques de la Société, 20 points de démerite ont été retirés du dossier disciplinaire du plaignant, puisque ce dernier n'avait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire pendant les douze mois suivants son dernier manquement. Ainsi, au moment de son congédiement, le dossier disciplinaire du plaignant s'élevait à 25 points de démerite.

17. La preuve démontre que la décision de congédier le plaignant était fondée sur sa conduite, et rien ne permet de penser qu'un handicap ou une autre caractéristique protégée a joué un rôle dans la décision de la Société.

18. Je dois souligner que le plaignant a peu de service au sein de la Société, soit environ trois ans, et qu'il a été informé à plusieurs reprises que ses commentaires étaient déplacés. Il a eu de l'occasion d'améliorer son comportement, mais malheureusement le problème a perduré.

19. En évaluant le niveau approprié de la discipline, j'ai tenu compte du fait que le plaignant n'a pas accepté de responsabilité et n'a pas démontré qu'il comprend la gravité de sa conduite. Au contraire, dans ses commentaires faits à l'audience, il s'est décrit comme la victime, indiquant qu'il a déposé le grief pour s'assurer que d'autres employés ne soient pas maltraités par la Société. Il a aussi soulevé de nouveaux éléments dans le but de discréditer l'information fournie par sa collègue.

20. Compte tenu de la courte durée de service du plaignant, de sa récidive, de son refus de reconnaître sa responsabilité dans cette affaire et de l'absence d'une prise de conscience malgré les incidents précédents, une discipline considérable est de mise. Toutefois, considérant les circonstances et la nature du commentaire, j'estime que le congédiement était une sanction trop sévère.

21. Le grief est accueilli. Le congédiement est remplacé par une suspension sans solde jusqu'à la date de la présente décision. Le plaignant doit être réintégré dans son poste. Par ailleurs, le plaignant doit suivre une formation pour le sensibiliser davantage aux normes de conduite appropriées en milieu de travail.

22. Pour le plaignant, c'est l'occasion de corriger sa conduite. Il doit comprendre que tout commentaire inapproprié futur sera pris très au sérieux et pourrait bien entraîner son congédiement.

23. Je demeure saisie de toute question portant sur l'interprétation ou l'exécution de cette sentence arbitrale.

Le 2 mai, 2022

L'ARBITRE

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and horizontal strokes, positioned above a solid black horizontal line.

MICHELLE FLAHERTY