

**CANADIAN RAILWAY OFFICE OF ARBITRATION
& DISPUTE RESOLUTION**

CASE NO. 5016

Heard in Montreal, March 13, 2024

Concerning

BOMBARDIER TRANSPORT CANADA INC.

And

TEAMSTERS CANADA RAIL CONFERENCE

DISPUTE:

Dismissal of maintenance employee V. Paquet.

JOINT STATEMENT OF ISSUE:

Mr. Paquet was dismissed from Company service as provide in his dismissal later as follows,

« Cette lettre est en référence aux enquêtes tenue le 14 juillet 2023 et le 20 juillet 2023. En effet, le 14 juillet 2023 et 20 juillet 2023, les enquêtes portaient sur le manquement à la condition d'emploi référant à la réussite de la formation IALV tel que stipulé dans votre lettre d'offre.

L'enquête du 14 et 20 juillet 2023 ont révélé que vous n'avez pas respecté la condition d'emploi concernant la réussite de la formation IALV. Vous avez échoué certains examens théoriques qui sont préalables à la poursuite du mentorat IALV et ainsi à l'examen de certification IALV. En raison des motifs mentionnés précédemment, la compagnie n'a d'autre choix que de mettre fin à votre emploi et ce, effectif le 21 juillet 2023. »

Union's Position:

For all the reasons and submissions set forth in the Union's grievance which are herein adopted, the Union believes the Company has excessively discipline by way of outright dismissal of Mr. Vincent Paquet and further have not followed any process of progressive discipline. As we have provided in our grievances the Union's further positions is that Mr. Paquet has not received a fair and impartial process violating Articles 34.05, 34.08, 34.10, 34.13, and Mr. Vincent Paquet has been discriminated against by the Company in the handling of his Probationary Period.

The Union will not duplicate all of its' positions from the grievances but as noted relies on them at all times.

The Company says the Union is wrong in its' position that another probationary employee was provided a 3-month extension to their probation, that position of the Company is simply wrong. As both parties are fully aware a probationary employee was in fact provided a 3-month extension to their probationary period to hopefully get things right and continue on. There was never any discussion on that employee and what had been achieved/not achieved yet other then the parties felt with more time they could succeed. For the Company to now state it was based on anything else is false. By giving Mr. Paquet, the same type of extension may very well allowed him to succeed at his next attempt at the exam, he was not afforded the same opportunity therefore he has faced discriminatory behaviour from the Company. The Union continues to stand behind its' positions on fair and impartial process which Mr. Paquet did not receive thus rendering any discipline void.

The Company has had ample opportunity to bring Mr. Paquet back and allow him the opportunity to continue training and be provided any needed assistance to help ensure his success as one would hope that with the cost associated with new hires that the Company would also want to see him succeed.

The Union request that the outright dismissal of Mr. Vincent Paquet be expunged, and he be returned forthwith and compensated all loss of wages with interest, without loss of seniority and benefits, pension or AV accumulation.

In the alternative, the Union requests that the penalty be mitigated as the Arbitrator sees fit.

Company's Position:

The Company disagrees and denies the Union's request. The dismissal is related to the fact that Mr. Paquet did not succeed on the final CLCI exam therefore, he did not fulfil the terms of his conditional offer letter.

As mentioned in our Step 3 grievance response, the other employee who had obtained a three-month extension to his probationary period did not breach a clause in his employment contract. The employee in question had successfully completed his CLCI training, unlike Mr. Paquet.

Contrary to the Union's position, the Company did not violate any Articles in the Collective Agreement in Mr. Paquet's case. Furthermore, the Company maintains that the process followed was in fact, fair, and impartial.

FOR THE UNION:

(SGD.) W. Apsey

General Chairperson

FOR THE COMPANY:

(SGD.) A. Ignas

Industrial Relations Lead

There appeared on behalf of the Company:

- | | |
|-------------|---|
| C. Trudeau | – Counsel, Fasken Martineau, Montreal |
| A. Ignas | – Industrial Relations Lead Canada, Toronto |
| C. Henripin | – |

And on behalf of the Union:

- | | |
|-------------|---|
| R. Whillans | – Counsel, Caley Wray, Toronto |
| W. Apsey | – General Chairperson, CTY-E, Smiths' Falls |
| D. Psychios | – Vice General Chairperson, CTY-E, Montreal |
| V. Paquet | – Grievor, Montreal |

DÉCISION

Contexte

1. Le plaignant a été embauché par la Compagnie le 30 mai 2023, est entré en fonction le 8 juin 2023 et la Compagnie a mis fin à son emploi le 21 juillet 2023. Sa carrière chez la Compagnie a donc duré moins de deux mois.
2. Le plaignant suivait une formation d'inspecteur accrédité de locomotives et voitures (formation IALV).
3. Les Parties sont d'accord sur un bon nombre de points :
 - i. La qualité de la formation est admise;
 - ii. La note de passage de 80% pour chaque examen est admise;
 - iii. Le plaignant doit réussir chaque examen;
 - iv. Le plaignant a échoué trois des huit examens théoriques, avec des notes de 75% (familiarisation locomotive), 72.5% (inspection de voiture) et 56% (examen de freins #1);
 - v. Le standard de revue de la décision de mettre fin à l'emploi du plaignant est à savoir si la décision était arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.
4. Les points en dispute sont les suivants :
 - A.** Est-ce que le congédiement est disciplinaire?
 - B.** Est-ce que la décision de mettre fin à l'emploi du plaignant était arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi?

A. Est-ce que le congédiement est disciplinaire?

Position des Parties

5. Le Syndicat prétend que la deuxième enquête portait sur le comportement de l'employé, et donc la décision était nécessairement disciplinaire et l'article 34 s'applique.

6. La Compagnie prétend que l'article 34 et le droit à une enquête juste et impartiale ne s'appliquent pas dans la présente cause, comme le renvoi était administratif, plutôt que disciplinaire. Elle cite la cause **CROA 4867** où l'Arbitre Yingst-Bartel avait décidé qu'une suspension administrative imposée sur un employé non vacciné n'était pas disciplinaire et donc les protections de l'article 39 (ici l'article 34) n'étaient pas applicables.

Analyse de décision

7. La lettre d'embauche donne une offre conditionnelle :

Offre conditionnelle

Cette offre d'emploi est conditionnelle aux éléments suivants :

- Votre engagement à signer le Code d'éthique, ainsi que la Politique Drogue et Alcool en vigueur
- Réussite aux tests de pré-embauche
- Réussite de la formation IALV (Inspecteur Accrédité Locomotives et Voitures)

8. La lettre de renvoi du 21 juillet 2023 (voir onglet 5, documents du Syndicat) donne des motifs pour le renvoi du plaignant :

Monsieur Paquet,

Cette lettre est en référence aux enquêtes tenues le 14 juillet 2023 et le 20 juillet 2023. En effet, le 14 juillet 2023 et 20 juillet 2023, les enquêtes portaient sur le manquement à la condition d'emploi référant à la réussite de la formation IALV tel que stipulé dans votre lettre d'offre.

L'enquête du 14 et 20 juillet 2023 a révélé que vous n'avez pas respecté la condition d'emploi concernant la réussite de la formation IALV. Vous avez échoué certains examens théoriques qui sont préalables à la poursuite du mentorat IALV et ainsi à l'Examen de certification IALV. En raison des motifs mentionnés précédemment, la compagnie n'a d'autre choix que de mettre fin à votre emploi et ce, effectif le 21 juillet 2023.

9. Le Syndicat invoque l'article 34 et l'obligation de faire une enquête juste et impartiale. Les notes et observations du professeur quant au comportement du plaignant étaient fournies avant la deuxième entrevue. Si c'était l'intention de la

Compagnie d'enquêter sur une matière disciplinaire, il est clair qu'elle avait l'obligation de fournir « tous les éléments de preuve disponibles » (l'art. 34.05) avant la première entrevue. Les notes et observations du professeur étaient dans la possession de la Compagnie avant l'enquête initiale et donc ne constituent pas de "nouveaux éléments de preuve" aux termes de l'article 34.08.

10. À mon avis, la Compagnie est liée par les motifs de renvoi invoqués dans sa lettre du 21 juillet 2023. Il est à noter que la lettre réfère uniquement à la condition d'emploi quant à la réussite de la formation IALV. La lettre parle des échecs sur certains examens théoriques. Elle ne parle aucunement des problèmes de comportement du plaignant. Les motifs sont d'ordre administratif, et non pas des motifs disciplinaires. La Compagnie n'invoque pas la culpabilité du plaignant. Comme l'arbitre Yingst-Bartel avait noté dans la décision **CROA 4867** :

[48] In labour relations, there is a difference between conduct which is "culpable" and conduct which is "non-culpable". Culpable conduct is intentional, with a level of "fault"; terms such as "responsibility" and "accountability" for behaviour are often used to describe such conduct. The same degree of "fault" and "responsibility" for an alleged offence are not present in non-culpable conduct. An example of non-culpable conduct is an illness or injury results in frequent absences.

[49] For the reasons which follow, I am satisfied that the Leave in this case resulted from a "non-culpable" choice made by the Grievor not to vaccinate and was not disciplinary (culpable) but was administrative (non-culpable). As such, it did not trigger a right to an Investigation before being implemented.

[50] Looking at an Investigation from a broad viewpoint, CROA jurisprudence – including AH785 on which the Union relied – has recognized that an Investigation is to ensure that an employee knows the "accusations" against him/her/they and are given the opportunity to meet that case. Discipline can be imposed if that responsibility is determined.

[51] The starting point for determining the requirements for an Investigation in this case is Article 39 of the Consolidated Collective Agreement.

[52] Upon review of the entirety of Article 39, I am satisfied that an Investigation is only triggered where there is an allegation an employee has engaged in "culpable" conduct, rather than non-culpable conduct.

[70] As a non-culpable and administrative response - rather than a disciplinary response - the placement of the Grievor on leave did not trigger a right to an Investigation under Article 39.

11. Comme la lettre de renvoi invoque que les motifs administratifs sont les échecs aux examens, je ne vois pas la pertinence des preuves quant au comportement du plaignant.

12. Comme il s'agit d'un renvoi administratif, les protections de l'article 34 ne s'appliquent pas.

B. Est-ce que la décision de mettre fin à l'emploi du plaignant était arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi?

Position des parties

13. Le Syndicat allègue que la décision de renvoyer le plaignant sans lui donner l'occasion de refaire ses examens échoués est à la fois arbitraire et discriminatoire. Elle est arbitraire, comme la Compagnie n'a jamais donné une explication pourquoi une deuxième chance n'a jamais été accordée. Elle est arbitraire et discriminatoire dans le sens qu'une prolongation de période de probation était donnée à un autre employé, dans une situation semblable. Elle est aussi discriminatoire dans le sens que le plaignant a expliqué qu'il souffrait du diabète et sa performance sur un examen était affectée.

14. La Compagnie prétend que la décision n'était ni arbitraire ni discriminatoire. Elle prétend que le plaignant avait un contrat d'emploi qui stipulait clairement qu'il devait réussir aux examens IALV. Comme le plaignant ne les a pas réussis, son renvoi était raisonnable. Elle soutient que les autres employés étaient dans les situations différentes pour avoir droit à un examen de reprise. Elle ajoute que la décision n'était pas discriminatoire, comme le plaignant a seulement invoqué son diabète après son examen échoué. Elle note que le plaignant n'invoque pas sa condition médicale quant aux deux autres examens échoués.

Analyse et décision

15. La jurisprudence est claire qu'une décision administrative est seulement révisable si la preuve démontre qu'elle était arbitraire, discriminatoire ou prise de mauvaise foi (voir **CROA 4602**).

16. Il n'y avait aucune soumission ou preuve que la décision était prise de mauvaise foi. Je mets donc de côté cette possibilité. Mais est-ce qu'elle était discriminatoire ou arbitraire?

17. Quant à la question de discrimination, il est important de noter que son état médical n'a jamais été soulevé lors de la première entrevue :

Q020: M. Paquet, selon l'annexe 1, M. Galarneau vous avez rencontré après l'examen « Inspection de voitures » afin de discuter avec vous, Est-ce exact?

R020 : Oui

Q021 : Selon l'annexe 1, lors de cette rencontre du 21 juin, M. Galarneau vous a rappelé que le jour précédent, durant la formation « inspection de voitures » vous aviez sommeillé durant de longues périodes en classe, faisant en sorte que vous avez manqué des notions importantes. Est-ce exact?

R021 : Oui

18. C'est seulement lors de la deuxième entrevue que le plaignant soulève son diabète :

Q005: Avez-vous des documents à présenter ou des commentaires concernant les annexes présentées à cette déclaration :

R005 : Oui, je n'ai pas de document à présenter, mais j'ai des commentaires. Je n'ai que des commentaires. Je vois que les commentaires se répètent entre les feuilles. Lorsqu'il est écrit que je somnolais, c'était à cause de mon diabète. J'ai réglé la situation depuis, mais j'ai compris que mon sucre était trop haut. De plus, je viens de voir un commentaire supplémentaire que je parlais trop, en fait, je parlais et répondais à M. Galarneau car lorsqu'il posait des questions, personne ne lui répondait et je pensais que nous étions présents pour apprendre.

19. Le fait que le plaignant a attendu une deuxième entrevue, qui aurait pu ne jamais se passer, pour invoquer son état médical, diminue l'importance de cette explication.

Comme l'arbitre Cavé a décidé dans la cause AH 744 :

First, it is significant that the Grievor raised this issue for the first time in the investigation interview. If the Grievor felt he could not succeed because of the language of the training materials, he would be expected to identify this concern at a reasonable point in the training program. In this case, he raised the issue only after he failed the Rules Exam a second time.

20. Même si on accepte aux fins de l'argument que la performance du plaignant était affectée pour le deuxième examen, son état médical n'est pas un facteur pour les deux autres examens échoués.

21. Compte tenu de l'ensemble de ces facteurs, je ne trouve pas que la décision de renvoi était discriminatoire.

22. Pour les raisons qui suivent, je trouve que la décision n'était pas arbitraire non plus.

23. Premièrement, le droit aux examens de reprise pour la recertification est visé directement dans la convention collective :

61.01 When an employee with CLCI certifications expires, training shall be scheduled to obtain recertification. In the event of a failed exam, the employee will be allowed to rewrite the exam once. In the event of a second failure, the employee will no longer be qualified to hold the position of a maintainer. Failure to meet the CLCI certification will result in termination of employment.

61.02 In cases where the employee has failed on their first attempt, the parties will meet to ensure there have been no underlying reasons why this has taken place and assist in ensuring the employee is "ready" to write their second attempt.

24. Deuxièmement, la comparaison avec un autre employé n'est pas un bon comparateur. L'employé en question avait réussi ses examens IALV, contrairement au plaignant. L'employé s'est fait donner une prolongation de période de probation, quand lui et la Compagnie avaient déjà investi beaucoup plus de temps, et l'employé avait déjà démontré les connaissances de base. Ici, le plaignant avait manqué trois sur huit

examens de base, dans une période très brève d'environ sept semaines. Quand tous les autres étudiants avaient réussi ces examens, la Compagnie pouvait valablement douter des habilités du plaignant.

25. Troisièmement, il n'y a pas un droit de reprise d'examen pour les employés au début de leur carrière avec la Compagnie. Le fait que les parties ont jugé bon d'inclure ce droit pour les employés expérimentés ayant déjà passé ces examens, laisse croire que le droit n'aurait pas existé autrement.

26. Compte tenu de ces raisons, je trouve que la décision de la Compagnie de ne pas donner au plaignant les examens de reprise n'était pas arbitraire.

27. En conséquence, le grief est rejeté.

28. Je retiens juridiction pour toute question d'interprétation ou d'application.

Le 28 mai, 2024



JAMES CAMERON
ARBITRATOR