

DANS L'AFFAIRE

ENTRE:

**LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES
OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ
(CONSEIL NO. 11)**

(le « Syndicat »)

-et-

**LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA
(la « Compagnie »)**

Grief au nom de M.'Etienne Lemire

Pour le Syndicat

Me. Sylvain Beauchamp, Avocat

M. Luc Couture, Représentant international

M. Claude Ménard, Représentant régional

M. Etienne Lemire, employé

Pour La Compagnie

*M. François Daignault, Directeur
Relations de travail*

*Mme. Sylvie Grou, Directrice
Principale, Relations de travail*

*M. Serge Lauzon, Directeur
Principale (S & C), Région de l'est*

Audience a eu lieu à Montréal, Québec, le 29 octobre 2018

DÉCISION

1. LES FAITS

M. Lemire est embauché par CN le 8 septembre 2014. Il commence sa carrière au CN comme stagiaire et entreprend entre le 27 avril et le 8 mai 2015 de suivre le programme de formation obligatoire pour les employés des Signaux et Communications (« S & C »), suite à l'article 12 de la convention collective 11.1.M. Lemire est envoyé à Winnipeg au centre de formation du CN et suit le Cours Niveau 1 du programme de formation pour les employés des S & C. Ce programme nécessite qu'un employé réussisse quatre cours avec une note de 80%. En même temps, M. Lemire a dû faire sa formation et passer des examens pour devenir technicien permanent, ce qu'il complète le 14 octobre 2015. En plus, à ce moment, M. Lemire était affecté au centre de contrôle du CN à plein temps durant les heures de nuit.

M. Lemire a échoué le premier cours *Apprentice Training Program 1 (ATP 1)* en français offert à Winnipeg entre le 27 avril et le 8 mai 2015. Son résultat dans l'examen était 75.5%. M. Lemire est envoyé à Toronto pour reprendre *ATP 1* et cette fois-ci a réussi l'examen. M. Lemire a suivi le cours *ATP 2* et a réussi

l'examen le 27 octobre 2015. Entre le 18 avril et 29 avril, M. Lemire a suivi le cours ATP 3 et a échoué l'examen avec une note de 76%.

M. Lemire a été « remercié des ses services » le 29 avril 2016, soit immédiatement après son deuxième échec au programme de formation de S & C, conformément à l'article 12.5 de la convention collective 11.1.

Le 1^{er} juin 2016, le Syndicat a soumis un grief directement au stade 2 au nom de M. Lemire alléguant que ce dernier fut « lésé ».

2. DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 12 Formation

12.1 Les membres du personnel qui suivent le programme de formation sont, pour l'application de la présente convention, désignés comme suit :

a) Stagiaire en formation obligatoire : membre du personnel inscrit au programme de formation des apprentis et apprenties du service Signalisation et communications.

...

Stagiaire en formation obligatoire

12.5 La ou le stagiaire en formation obligatoire embauché après le 31 janvier 2013 n'a qu'une seule possibilité de repasser un examen pendant le programme de formation des apprentis et des apprenties.

La ou le stagiaire en formation obligatoire embauché après le 31 janvier 2013 qui échoue à la reprise d'un examen ou à tout autre examen du programme de formation des apprentis et des apprenties est remercié de ses services.

Généralités

12.27 La ou le stagiaire qui échoue deux fois à une épreuve de formation et qui prétend ne pas avoir été soumis à l'épreuve appropriée peut en appeler de la décision conformément au stade 2 de la procédure de règlement des griefs.

Procédure de règlement des griefs

13.8 Tout grief fondé sur l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention, ou sur l'appel interjeté par un membre du personnel qui estime avoir été lésé, est soumis aux règles de procédure suivantes :

Nota 1 : Lorsque la mesure disciplinaire comprend une suspension ou un congédiement, un appel peut être interjeté au stade 3 de la procédure de règlement des griefs.

Stade 1

Dans les 28 jours civils suivants, la date d'origine du grief, le membre du personnel et/ou la représentante locale ou le représentant local peut présenter un grief par écrit à l'autorité compétente de la Compagnie qui rendra une décision le plus tôt possible, mais au plus tard 28 jours civils après la réception du grief.

Stade 2

Dans les 30 jours civils suivants, la date de la décision rendue au stade 1, la représentante locale ou le représentant local peut en appeler par écrit à l'autorité compétente de la Compagnie. L'appel consiste en un exposé écrit du grief mettant en cause l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention. L'énoncé doit préciser l'article invoqué. La décision doit être rendue dans les 30 jours civils qui suivent la réception de l'appel.

Stade 3

Dans les 45 jours civils qui suivent la date de la décision rendue au stade 2, la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) de la Fraternité peut demander la tenue d'une réunion avec l'autorité compétente de la Compagnie. La demande doit être accompagnée de l'exposé du litige et de tous les renseignements

utiles. La réunion doit avoir lieu dans les 45 jours civils qui suivent la réception de la demande, et une décision doit être rendue par écrit dans les 45

.....

13.12 Si la Fraternité néglige de suivre le cours normal de la procédure dans les délais prescrits pour tout grief qui n'est pas une réclamation pour non-paiement de salaire, le différend est considéré comme étant sans objet. Si l'autorité compétente de la Compagnie omet de rendre sa décision en temps voulu, il sera permis de passer au stade suivant de la procédure.

13.13 Si la Fraternité néglige de suivre le cours normal de la procédure dans les délais prescrits pour toute réclamation de non-paiement de salaire, le grief est considéré comme étant sans objet. Si l'autorité compétente de la Compagnie omet de rendre sa décision en temps voulu, la Compagnie doit payer la somme réclamée. La mise en application de la présente disposition ne constitue pas une interprétation de la présente convention collective.

13.16 Tout grief portant sur l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention, ou tout appel interjeté par un membre du personnel selon lequel ce dernier aurait injustement fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement et qui n'auront pas été réglés au dernier stade de la procédure peuvent être portés par l'une ou l'autre des parties devant un ou une arbitre dont la décision sera définitive et exécutoire, et sans que cela entraîne un arrêt de travail.

13.23 Les litiges surgissant à propos de projets de modification des taux de salaire, de règles ou de conditions de travail, ou de modifications ou d'ajouts touchant le champ d'application de la présente convention ne relève pas de la compétence de l'arbitre qui n'est aucunement habilité à effectuer des ajouts, des suppressions ou des modifications aux dispositions de la présente convention.

SOUSSIONS DE LA COMPAGNIE

La Compagnie soumet que le grief est hors délais parce que le Syndicat ne l'a pas déposé au premier stade dans les 28 jours suivant la cause du grief, comme le prévoit l'article 13.8. La Compagnie souligne à cet égard que M. Lemire a été remercié des ses services le 29 avril 2016 et le grief a été soumis le 1^{er} juin 2016,

soit 33 jours plus tard. Le Syndicat n'a donc pas respecté les délais obligatoires de la procédure des règlements des griefs. De plus, le Syndicat n'a pas demandé d'extensions de délai ou présenté de circonstances extraordinaires ou appropriées pour que l'arbitre exerce ses pouvoirs, suite à l'article 60 (1.1) du *Code canadien de travail* de proroger les délais en faveur du Syndicat.

En deuxième lieu, la Compagnie soumet que le Syndicat a erronément soumis le grief directement au stade 2 en vertu de l'article 12.27. L'article 12.27 ne s'applique pas parce que M. Lemire a échoué deux tests distincts, AP1 et AP2, et non pas deux fois à la même épreuve. La Compagnie a donc perdu le bénéfice de la première étape de la procédure pour tenter de régler le grief. Le Syndicat en somme n'a pas suivi la procédure de règlement des griefs et le grief est donc affecté d'un vice de procédure fatale.

En troisième lieu, la Compagnie soumet que l'allégation que la Compagnie a congédié M. Lemire aurait du être indiqué dans les griefs. Aucune allégation n'a été soulevée à cet égard dans les stades de ce grief ni en conférence conjointe le 31 mai 2017. Ces allégations n'ont jamais été soulevées ni discutées pendant deux ans et demi et l'ajout d'une telle allégation, moins d'un mois avant l'audience, est non-recevable. La Compagnie soutient, en gros, qu'il s'agit d'un nouveau grief

qui n'a pas progressé à travers les stades du processus de règlements des griefs contenu dans la convention collective 11.1.

En quatrième lieu, la Compagnie soumet qu'il a avisé le Syndicat tout au long de la procédure de règlement du grief qu'un grief portant sur des allégations d'un membre du personnel qui estime « avoir été lésé » (“unjustly dealt with”) n'est pas arbitrable. Seul un grief qui invoque une mesure disciplinaire ou un congédiement peut être porté devant un arbitre.

La Compagnie soumet finalement en alternative que dans le cas où l'arbitre décide d'exercer son pouvoir discrétionnaire, la Compagnie était justifiée de remercier M. Lemire de ses services suite à son deuxième échec dans le programme de formation des S & C, conformément à l'Article 12.5 de la convention collective 11.1.

SOUSSIONS DU SYNDICAT

Le Syndicat note que ce qui ressort du grief déposé le 31 mai 2016 au stade 2 de la procédure de règlement des griefs, est le suivant (para. 27 de l'exposé du syndicat) :

- Conteste la fin d'emploi (le congédiement) de M. Lemire (« removal from service »);
- Conteste le fait que M. Lemire n'a pas eu la même chance que ses collègues lors de l'examen en raison de la grande charge de travail requise par le CN;
- Conteste que cette fin d'emploi est le résultat d'une correction biaisée de l'instructeur en raison d'une plainte que M. Lemire a déposée à son endroit;
- Conteste la sévérité de la correction de l'examen par le formateur Collins;

Le Syndicat soumet que les objections préliminaires de la Compagnie sont irrecevables et sont mal fondées. Ce n'est que plus d'une année après la réponse de la Compagnie que ce dernier a répondu au stade 2, et leur réponse ne contenait strictement aucune objection de cette nature procédurale. Ce silence de la part de la Compagnie rend son objection irrecevable, puisqu'il s'agit, à proprement parler, d'une renonciation par la conduite. Cette situation est bien connue en droit du travail sous la doctrine du « waiver », comme le rappellent les auteurs Brown & Beatty :

« [...] by not objecting to a failure to comply with mandatory time-limits until the grievance comes on for hearing, the party who should have raised the

matter earlier will be held to have waived non-compliance, and any objection to arbitrability will not be sustained. This has been held to be so even though there was a timely objection as to arbitrability but not one that related to the failure to meet time-limits. »

Ceci est d'autant plus applicable à la situation d'espèce, où la Compagnie n'a formulé aucune objection préliminaire concernant l'arbitrabilité d'un grief de congédiement à l'étape 2, sur quelque base que ce soit ni lors de la conférence conjointe tenue une année plus tard le 31 mai, 2017. Essentiellement et pour reprendre l'expression de l'arbitre Michel Picher dans l'affaire **AdHoc 551**, il n'est pas permis à une partie « to lie in the bush » durant la procédure de grief et de sortir une objection procédurale longtemps après la soumission du grief. Une telle situation est couverte par la notion de « waiver ».

Le Syndicat tient à souligner que, dans son essence, le grief conteste la fin d'emploi de M. Lemire, ou en d'autres mots son congédiement administratif. Le fait que le Syndicat fasse référence dans le grief à la notion de « removed from the company service » confirme que c'est bien la fin d'emploi de M. Lemire qui est visée par le grief. Toutes formes de congédiement disciplinaires et administratifs peuvent faire l'objet d'un grief. (*Lethbridge College v. AUPE*, 2004 1 R.C.S. 727). En plus, l'article 13.8 prévoit qu'un employé qui s'estime lésé par la manière dont

l'employeur applique soit la convention collective, soit son droit de gérance peut déposer un grief.

En ce qui concerne l'objection de la Compagnie que le grief est hors délai, le Syndicat soumet que la connaissance du Syndicat dans ce cas a été acquise le ou vers le 13 mai 2016 et le grief a été déposé le 31 mai 2016, soit à l'intérieur du délai prévu à la convention collective, que ce soit en lien avec le délai de 28 jours (stade 1), de 30 jours (stade 2) ou de 45 jours (stade 3). Subsidiairement, si l'arbitre est d'avis que tel n'est pas le cas et que le grief a été soumis à l'extérieur du délai prévu à la convention collective, le Syndicat demande à l'arbitre de proroger le délai en vertu de l'article 60. (1.1) du *Code canadien du travail*.

En ce qui concerne la soumission de la Compagnie que l'article 12.27 n'est pas applicable, le Syndicat soumet qu'une simple lecture de cet article suffit pour démontrer que l'intention des parties en adoptant cet article était de permettre le Syndicat de déposer un grief au stade 2 en lien avec un litige découlant de l'examen de l'épreuve de formation. Même si tel n'était pas le cas, le Syndicat soumet qu'il s'agit d'un grief de congédiement.

Le Syndicat soumet en plus que la véritable question dans le présent grief est de savoir si le congédiement de M. Lemire est bien fondé. La preuve démontre

que M. Lemire n'a pas été soumis aux examens d'une manière appropriée, en vertu de l'article 12.27, puisque la Compagnie ne lui a pas donné une formation adéquate et l'a évalué injustement. Ce faisant, la Compagnie n'a pas rencontré ses obligations en vertu de l'article 12.26. De plus, et pour ces mêmes raisons, la Compagnie n'a pas rencontré les principes, surtout le troisième, énoncés dans *Edith Cavell Private Hospital* (1982) 6 L.A.C. (3d) 229 à 233:

It is not open to an employer alleging a want of job performance to merely castigate the performance of the employee. It is necessary that specifics be provided. An employer who seeks to dismiss an employee for a non-culpable deficiency in job performance must meet certain criteria:

- (a) The employer must define the level of job performance required.
- (b) The employer must establish that the standard expected was communicated to the employee.
- (c) The employer must show it gave reasonable supervision and instruction to the employee and afforded the employee a reasonable opportunity to meet the standard.
- (d) The employer must establish an inability on the part of the employee to meet the requisite standard to an extent that renders her incapable of performing the job and that reasonable efforts were made to find alternate employment within the competence of the employee.
- (e) The employer must disclose that reasonable warnings were given to the employee that a failure to meet the standard could result in dismissal.

Le Syndicat demande à l'arbitre de:

1. Accueillir le grief;
2. Annuler le congédiement de M. Lemire;
3. Ordonner à la Compagnie de réintégrer M. Lemire rétroactivement au 29 avril 2016, avec pleine compensation et sans aucune pénalité concernant l'ancienneté et les avantages sociaux, incluant la pension;
4. Rendre toute autre ordonnance jugée utile par le tribunal;
5. Réserver compétence pour trancher tout litige qui pourrait découler de la sentence arbitrale à être rendue.

DISCUSSION

Il est important, premièrement, de savoir si les mesures prises par la Compagnie constituent un congédiement qui attire les droits énumérés à l'article 13.16.

La convention collective 11.1 ne dit pas que chaque employé a le droit¹ à l'arbitrage pour tout grief. Article 13.16, sur le titre « Règlement définitif de

¹ Le Code canadien du travail n'exige pas que les parties doivent résoudre chaque différence devant un ou une arbitre. Ils peuvent s'entendre sur une méthode autre qu'un conseil d'arbitrage.

57 (1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode — par arbitrage ou toute autre voie — de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.

différends », souligne que seule un employé qui « ...aurait injustement fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement et qui n'auront pas réglés au dernier stade de la procédure peuvent être portés par l'une ou l'autre des parties devant un ou une arbitre ». Avant ce dernier stade, il y a une liste des étapes de « procédure de règlement des griefs » pour les griefs qui sont fondés uniquement « sur l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention, ou sur l'appel interjeté par un membre du personnel qui estime avoir été lésé ».

Le Syndicat propose que, dans son essence, le grief ne concerne pas un employé qui a été lésé, suite à l'article 13.8, mais plutôt la fin d'emploi de M. Lemire, ce que le Syndicat caractérise comme un « congédiement administratif » et ce qui invoque le droit à l'arbitrage suite à l'article 13.18.

Dans le texte *Les Mesures Disciplinaires et Non Disciplinaire dans les Rapports Collectifs du Travail*, les auteurs traitent la question de congédiement:

F. Le Congédiement

a) Les principes

2.505 ...Le congédiement se distingue de la démission en ce que c'est l'employeur qui décide de rompre le contrat de travail du salarié. Le congédiement se distingue également du licenciement en ce que celui-ci réfère à la cessation définitive de l'emploi pour des raisons propres à l'employeur, notamment pour des raisons d'ordre économique ou administratif. Dans le cas du congédiement, l'employeur ne désire tout simplement plus que ce soit le salarié congédié qui fournisse la prestation de travail.

2.506. Le congédiement peut constituer une mesure disciplinaire ou non disciplinaire...

Le Syndicat soumet (p. 12 de leur exposé) que dans la décision de *Lethbridge College*, la Cour Suprême du Canada « ... a conclu de manière non équivoque que toutes les formes de congédiement-disciplinaires et administratifs-peuvent faire l'objet d'un grief ». En premier lieu, il devrait être souligné que la Cour Suprême et les textes sur ce sujet séparent les deux formes de congédiement entre disciplinaire et non-disciplinaire. La Cour Suprême ne parle pas de congédiement « administratif ». La Cour, plus précisément, caractérise la conduite de l'employé qui aboutit à un congédiement comme étant « blâmable », ou « non-blâmable », à la para. 42:

En outre, j'estime que le fait de qualifier la conduite de l'employé de blâmable ou non et d'exiger ensuite la présence d'un motif valable dans l'un ou l'autre cas embrouille jusqu'à un certain point la question que doit trancher l'arbitre. Il a été plaidé que, dans des affaires de conduite non blâmable telle l'incompétence, on ne peut conclure à l'existence d'un motif valable que dans les cas où l'employeur a respecté les cinq critères énoncés dans l'affaire *Re Edith Cavell*, précitée. S'il ne l'a pas fait, l'arbitre est tenu de réintégrer l'employé, étant donné que l'employeur n'a pas prouvé qu'il avait un motif valable de congédier l'employé ou de lui imposer une mesure disciplinaire. En d'autres termes, suivant cet argument l'arbitre n'a pas le pouvoir d'accorder d'autre réparation que la réintégration.

Dans les circonstances où un congédiement est non-blâmable pour des raisons d'incompétence, par exemple, le Cour diffère manifestement (au para. 43),

avec la conclusion dans *Edith Cavell* que la réparation devrait être nécessairement la réintégration de l'employé:

À mon avis, cet examen étroit et mécanique de la conduite de l'employé et du pouvoir de l'arbitre ne tient pas pleinement compte du mandat de l'arbitre en matière de règlement des différends et il ne considère pas adéquatement la multitude de situations dans lesquelles évoluent employés et employeurs dans le monde du travail. En conséquence, je ne crois pas que les critères énoncés dans *Re Edith Cavell* déterminent à eux seuls le cadre d'analyse. En fait, il ne faut pas considérer que ces critères dictent à eux seuls les modalités d'exercice du pouvoir de réparation des arbitres.

Les principes énoncés dans *Edith Cavell*, n'empêchent donc pas que la Compagnie et le Syndicat s'entendent, comme ils ont fait dans la convention collective 11.1, sur une méthode d'évaluation des employés avec des conséquences précises telles qui sont décrites dans l'article 12.5. Le Syndicat et la Compagnie, se sont clairement entendus dans l'article 12.5 que dans les circonstances où un employé comme M. Lemire échoue « la reprise d'un examen ou à tout autre examen du programme de formation », la Compagnie doit le « remercier de ses services ». Un remerciement de services suite à l'article 12.5 n'est carrément pas, dans le contexte de cette entente, un « congédiement » qui peut être porté à l'arbitrage.

Laissant de côté l'objection de la Compagnie en ce qui concerne la validité procédurale de poser le grief directement au stade 2 suite à l'article 12.27², le Syndicat allègue que M. Lemire a été lésé contrairement à l'article 13.8. M. Lemire réclame qu'il n'a pas eu la même chance que ses collègues lors des examens en raison de la grande charge de travail imposé par la Compagnie et que son échec est le résultat d'une correction biaisée de l'instructeur. La Compagnie prétend que M. Lemire a le droit de poursuivre sa cause pour « estime avoir été lésé » (“unjustly dealt with”) jusqu'au stade 3 dans les procédures pour le règlement des griefs, commençant à l'article 13.8, mais n'a pas le droit de porter son grief devant un arbitre, suite à l'article 13.16. Ce sujet de juridiction a été souvent discuté, commençant avec **CROA 2157** ou l'arbitre Weatherhill s'est prononcé comme suit:

In any event, even it were open to the employee to grieve in this respect, such a grievance may not proceed to arbitration. By Article 25.2, grievances “concerning the interpretation or alleged violation of this agreement or an appeal by an employee that he has been unjustly disciplined or discharged” may be referred to Arbitration. This is not such a case.

² J'accepte le raisonnement maintenu par la Compagnie que les faits sont que M. Lemire n'a pas échoué à une épreuve mais a échoué séparément lors de deux examens distincts (ATP1 et APT3). L'article 12.27 ne s'applique donc pas aux circonstances de M. Lemire.

Et dans **CROA 2235** l'arbitre Picher:

As is apparent from the foregoing, it is only a grievance concerning the interpretation or alleged violation of the collective agreement, or against an alleged unjust measure of discipline or discharge which may be referred to this Office for arbitration. The more general complaint of an employee that he or she has been "unjustly dealt with" in a manner unrelated to the collective agreement is, in accordance with Article 24.21 of the collective agreement, limited to being heard through the first three steps of the grievance procedure, and may not, by the agreement of the parties, proceed to arbitration.

This is a long recognized practice in the industry. Needless to say any contrary interpretation would open the arbitration process to each and every complaint of an employee who might feel unjustly dealt with in a myriad of ways entirely unrelated to the rights and obligations circumscribed by the collective agreement. For obvious reasons, grounded in the rational administration of the grievance procedure and arbitration system, an interest vital to unions and employers alike, no such right has ever been established either by statute or by contract in the realm of reported industrial relations in Canada. Before finding that the parties intended that employees should have unlimited access to arbitration over issues unrelated to their collective agreement, such as the location of their lockers, the size of their parking space or the height of their chair, on the basis that they have been "unjustly dealt with", an arbitrator must find clear and unequivocal language to support such an extraordinary result.

Je suis du même avis. Un employé n'a pas le droit en vertu de la loi ou par contrat, à porter n'importe quel grief ou plainte devant un d'arbitre. Plus précisément, les parties ne se sont pas entendues dans la convention collective 11.1 à soumettre un grief jusqu'au stade d'arbitrage lorsqu'un employé « estime avoir été lésé » ("unjustly dealt with"). Une interprétation conforme à celle du Syndicat à ce sujet équivaldrait à une modification de langage, ce qui est interdit selon l'article 13.23 de la convention collective.

Pour toutes ses raisons, je dois décliner juridiction dans cette cause.



JOHN M. MOREAU c.r.

le 5 décembre 2018

