

# **DANS L’AFFAIRE DU GRIEF**

## **DOSSIER NO. AH- 739**

Audience tenue par visioconférence le 29 mars 2022

Concernant

**LA CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA  
(Région de l’Est)**

et

**LES CHEMINS DE FER QUÉBEC - GATINEAU**

### LITIGE :

Contestation par le Syndicat du congédiement de M. Éric Harnois suite à un événement survenu le 15 juillet 2020 alors qu’il était en service comme mécanicien de locomotive.

### EXPOSÉ DU CAS :

Lors d’un tour de service le 15 juillet 2020, M. Harnois a envoyé un message texte à son superviseur à partir de son téléphone cellulaire. Il fut convoqué pour une enquête officielle le 20 juillet 2020 et par la suite, la Compagnie a procédé à son congédiement le 11 août 2020.

### POSITION DU SYNDICAT :

Le Syndicat soutient que la culpabilité de M. Harnois n’a pas été clairement établie et qu’il n’a pas eu droit à une enquête juste et impartiale. En considérant le fil des événements s’étant produit avant, pendant et après le 15 juillet ainsi que tous les éléments au dossier, le Syndicat estime que M. Harnois est victime de harcèlement et d’intimidation de la part du personnel de supervision de la Compagnie. Le Syndicat est d’avis qu’à la lumière de l’ensemble des faits, l’imposition de cette

mesure disciplinaire démesurée confirme la manière discriminatoire avec laquelle la Compagnie a géré le dossier du plaignant.

Le Syndicat estime que le congédiement de M. Harnois est injustifié, excessif et qu'il ne respecte pas les principes de mesures disciplinaires progressives.

Le Syndicat demande à ce que M. Harnois soit réintégré dans ses fonctions avec compensation pour toute perte de salaire subie depuis son congédiement plus intérêts applicables ainsi que tous paiements relatifs à ses bénéficiés et son fonds de pension.

#### POSITION DE LA COMPAGNIE :

La Compagnie soutient que M. Harnois fut congédié en considération de l'ensemble de son dossier disciplinaire. Il a bénéficié d'une enquête en bonne et due forme qui a permis d'établir des faits irréfutables, tels que confirmés par l'enregistreur de la locomotive 1500 dont il avait les commandes le 15 juillet 2020. Lors de cette enquête qui a été faite en présence du délégué syndical M. Denis Vanden Eynden il a été établi clairement que M. Harnois a envoyé un message texte de son téléphone cellulaire personnel alors que la locomotive était en mouvement, ce qui contrevient à l'instruction spéciale 2 de la Règle Générale A (xii) du REFC. Au moment de l'événement sous enquête, le dossier disciplinaire de M. Harnois comportait 10 mauvais points pour avoir talonné un aiguillage et aussi 15 mauvais points pour avoir enfreint des règles de sécurité pour s'être déplacé entre deux wagons pour un total de 25 mauvais points au dossier le 15 juillet 2020.

La Compagnie réfute aussi les allégations d'harcèlement et d'intimidation puisqu'aucune plainte formelle d'intimidation ou de harcèlement n'a été déposée par M. Harnois. Pourtant, lors de l'enquête du 30 août 2019 (sic), l'officier enquêteur a bien, lors d'une pause, demandé à M. Harnois en présence du délégué syndical M. Jean Vachon s'il voulait déposer une plainte formelle envers M. Mercier. M. Harnois a répondu par la négative.

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.

#### COMPARUTIONS :

##### **Pour le syndicat :**

Me Daniel Bélanger, Procureur MMGC, Montréal

Jean-Michel Hallé, Président Général CFTC, Lévis

Jean Vachon, Représentant local CFTC, Trois-Rivières

Éric Harnois, Plaignant

##### **Pour l'employeur :**

Me Frédéric Desmarais, Procureur Norton Rose Fulbright, Montréal

Sean Sefsik, Directeur principal, Conformité, Sécurité et Affaires réglementaires, Genesee & Wyoming Canada inc.

André Houde, Vice-président, Ressources humaines & Administration, Genesee & Wyoming Canada inc.

## SENTENCE ARBITRALE

### Sommaire

1. Le Syndicat conteste le congédiement du plaignant, M. Éric Harnois, à la suite d'un événement survenu le 15 juillet 2020 alors qu'il était en service comme mécanicien de locomotive.

2. À 10h50, alors qu'il était seul à la commande d'une locomotive, M. Harnois a utilisé son téléphone cellulaire pour envoyer un message texte à un superviseur, M. Nicholas Hodge. Le relevé de l'horloge interne démontre que la locomotive était en mouvement au moment où le plaignant a transmis son message. Ce fait n'est pas contesté par le Syndicat.

3. Les parties conviennent qu'en composant et envoyant son message texte, le plaignant a contrevenu à l'Instruction spéciale Règle Générale A (xii), soit la Règle sur l'utilisation d'appareils électroniques personnels et fournis par les chemins de fer (la « Règle »). Le litige entre les parties porte sur les deux questions suivantes :

- a. Est-ce que le congédiement du plaignant est nul *ab initio* pour le motif qu'il n'a pas eu droit à une enquête juste et impartiale?
- b. Compte tenu des facteurs aggravants et atténuants, est-ce que la violation de la Règle justifie le congédiement du plaignant en l'espèce?

4. Pour les motifs qui suivent, j'estime que M. Harnois a eu droit à une enquête impartiale, conformément à l'article 25.4 de la convention collective. À mon avis, le congédiement du plaignant n'était pas justifié dans les circonstances et doit être substitué par 30 mauvais points.

## **Les faits pertinents**

5. La Règle interdit l'utilisation d'appareils électroniques personnels dans certaines situations, mais le permet dans d'autres circonstances. Notamment, l'utilisation des cellulaires personnels est interdite dans les circonstances suivantes :

Sauf s'ils sont en déplacement haut-le-pied ailleurs que dans la locomotive de commande, les employés en devoir (incluant les superviseurs) doivent éteindre tous leurs appareils électroniques personnels et les écouteurs, les ranger hors de vue, dans les circonstances suivantes :

- Ils se trouvent à bord d'un matériel ferroviaire ou de voie;
- Un membre de l'équipe est posté au sol en train d'accomplir une tâche liée à la sécurité;  
ou
- Un employé aide à la préparation d'un train, de locomotives ou de matériels de voie.

6. La Règle permet l'utilisation de téléphones cellulaires personnels pour des communications vocales seulement, dans les circonstances suivantes :

- Le matériel de voie ou le matériel roulant est arrêté;
- Une séance d'information est tenue avec tous les membres de l'équipe pour confirmer qu'une telle utilisation ne gênera d'aucune manière l'accomplissement d'une tâche liée à la sécurité ou d'une tâche nécessaire à la sécurité;
- Aucun membre de l'équipe n'engagera le gabarit de la voie.

7. Le 15 juillet 2020, le plaignant a envoyé le message texte suivant à M. Hodge:

Bon matin patron, question comme ça. Est-ce que c'est normal que JF nous filme avec son iPhone quand on travail? J'imagine qu'il veut récolter les petites erreur qu'on fait pour avoir des preuves contre nous. Je sais pas, je trouve ça bizarre et c'est tout.

8. Le plaignant affirme qu'il a composé son message alors qu'il était dans une locomotive à l'arrêt, avec un collègue. Le plaignant a transmis le message plus tard, à 10h50 alors que son collègue était au sol et que la locomotive était en mouvement.

9. Le plaignant a été convoqué à une enquête, tenue le 20 juillet 2020. M. Hodge, le récipiendaire du message texte, a été mandaté pour mener l'enquête et prendre la déclaration du plaignant.

### **Est-ce que l'enquête était juste et impartiale?**

10. Le Syndicat prétend que M. Hodge, était personnellement impliqué dans l'incident du 15 juillet comme récipiendaire du message texte et donc inapte à mener l'enquête.

11. La convention collective prévoit qu'un employé ne doit pas faire l'objet de mesures disciplinaires tant qu'il n'a pas eu l'occasion de présenter sa version des faits par une déclaration. Selon l'article 25.4 de la convention collective :

La déclaration doit être prise par un représentant de la compagnie, préférablement, par un représentant qui n'est pas impliqué personnellement dans l'incident qui fait l'objet de la déclaration.

12. L'Employeur affirme que dans l'article 25.4, les parties ont conventionné une certaine latitude dans le choix de l'enquêteur. Selon l'Employeur, cette latitude s'explique du fait qu'il s'agit d'une entreprise de petite taille, avec un total de cinq cadres qui travaillent à partir de différents sites géographiques. Selon l'Employeur, le fait que M. Hodge ait reçu le message texte ne signifie pas qu'il était personnellement impliqué dans l'incident du 15 juillet et, quoiqu'il en soit, l'article 25.4 de la convention collective lui permettait d'agir à titre d'enquêteur.

13. Selon le Syndicat, l'utilisation du mot « préférablement » à l'article 25.4 ne prive pas le plaignant du droit à une enquête impartiale. Selon le Syndicat, l'article 25.4 exige que l'Employeur démontre qu'il a épuisé toutes les autres options avant de nommer un enquêteur qui était personnellement impliqué dans l'incident qui fait l'objet de la déclaration.

14. Je ne peux accepter une telle interprétation de l'article 25.4. D'abord, dans la mesure où M. Hodge a été personnellement impliqué, son rôle était hautement accessoire. Il a reçu un message texte dont le contenu et l'heure d'envoi ne sont pas contestés. Même en supposant que M. Hodge ait provoqué l'ouverture de l'enquête, je ne peux pas conclure qu'il a été personnellement impliqué au point de mettre en question son impartialité. Or, l'article 25.4 ne confère pas un droit absolu à

un enquêteur qui n'est pas personnellement impliqué dans l'incident. La présence du mot « préférablement » permet une certaine latitude dans le choix de l'enquêteur et rien dans le libellé de l'article 25.4 n'obligeait l'Employeur à épuiser toutes les autres options avant de nommer M. Hodge.

15. En conclusion, le plaignant a eu droit à une enquête juste et impartiale, selon l'article 25.4 de la convention collective.

### **Est-ce que le congédiement est justifié?**

16. La preuve démontre que le plaignant a utilisé son téléphone cellulaire alors qu'il se trouvait à bord d'un matériel ferroviaire et qu'un membre de l'équipe était posté au sol en train d'accomplir une tâche liée à la sécurité ou d'aider à la préparation d'un train, de locomotives ou de matériels de voie. Il a ainsi contrevenu à la Règle.

17. La jurisprudence du Bureau d'arbitrage est claire : l'utilisation inappropriée des téléphones cellulaires n'est pas tolérée, surtout lorsqu'un employé est responsable de tâches sensibles au point de vue de la sécurité : CROA 4445. Comme l'indique l'arbitre Picher dans l'affaire CROA 3900 (à la p. 28) :

Simply put, railways are among the most highly safety sensitive industries in Canada. Running trades [...] operate in a system of complex signals and switches where alertness in the control of a train free of distractions is of paramount importance.

### **Facteurs aggravants**

18. Le plaignant a enfreint la Règle en composant et transmettant un message texte alors qu'il était aux commandes d'une locomotive dans une gare de triage. Le fait qu'il ait transmis le message texte alors que la locomotive était en mouvement n'est pas un élément constitutif de l'inconduite, mais constitue une circonstance aggravante importante.

19. En effet, l'infraction en elle-même est grave et témoigne d'un manque de jugement important. Il va sans dire que le travail du plaignant est hautement sensible au niveau de la sécurité. Bien que le manque d'attention découlant inévitablement de l'utilisation d'un téléphone cellulaire n'ait pas entraîné de dommages ou de blessures, cela aurait certainement pu être le cas.

20. Même s'il s'agit de sa première infraction liée à l'utilisation des téléphones cellulaires, le plaignant avait été discipliné en juillet 2019 pour deux infractions liées à la sécurité. Au moment de son congédiement, son dossier disciplinaire comptait 25 mauvais points.

Facteurs atténuants

21. À la date du congédiement, le plaignant comptait 14 ans de service et, selon les évaluations déposées en preuve, son rendement était satisfaisant. Le Syndicat souligne que plaignant a continué à travailler pour l'Employeur du 15 juillet (date de l'incident) au 14 août (date du congédiement), et ce sans incident.

22. La preuve démontre que M. Mercier, le superviseur immédiat du plaignant, lui a envoyé un certain nombre de messages textes, entre autres, pour lui donner des instructions ou lui poser des questions sur des sujets liés au travail alors que le plaignant était en service. Certains de ces messages suggèrent que M. Mercier s'attendait à ce que le plaignant lise ses messages textes et réagisse en conséquence alors qu'il était aux commandes d'une locomotive.

23. Cette utilisation de messages textes par M. Mercier suggère que l'usage du téléphone cellulaire dans des circonstances incompatibles avec la Règle était non seulement tolérée et sanctionnée par le superviseur immédiat du plaignant, mais aussi attendu. J'accepte que le comportement de M. Mercier ait créé certaines attentes quant à la réception de messages textes, ce qui doit être considéré comme un facteur atténuant. Cela dit, rien ne justifiait la décision du plaignant d'envoyer, de sa propre initiative, un message texte alors qu'il était seul aux commandes d'une locomotive en mouvement.

24. À mon avis, les autres facteurs soulevés par le Syndicat ne constituent pas des facteurs atténuants. Notamment :

- a. Le message texte du plaignant concernait un incident prétendument survenu le 13 juillet, deux jours plus tôt. Le plaignant croyait que M. Mercier l'avait filmé, quoique cela s'est finalement révélé faux. Aussi troublante que cette perception ait pu être pour le plaignant, la situation ne justifiait en rien sa décision d'envoyer un message texte à M. Hodge deux jours plus tard, alors que le plaignant était seul aux commandes d'une locomotive en mouvement.

- b. La Règle n'interdit pas strictement l'utilisation des téléphones cellulaires par les employés en toutes circonstances. Le Syndicat fait valoir que les mesures disciplinaires imposées doivent être modulées en raison de cette approche moins restrictive par rapport à d'autres employeurs dans l'industrie. Je ne peux accepter cet argument. Le plaignant a clairement enfreint la Règle. La portée de la Règle n'est pas un facteur atténuant, surtout en ce qui concerne une violation aussi flagrante.
- c. Le Syndicat soutient que la collaboration du plaignant dans le cadre de l'enquête est un facteur atténuant. Pour sa part, l'Employeur fait remarquer que, bien que le plaignant se souvienne des autres menus détails de l'incident, il ne semble pas pouvoir se rappeler si le train était en mouvement. Pour l'employeur, il s'agit d'une mémoire sélective. Selon le Syndicat, rien ne permet de conclure que le plaignant a fait de fausses déclarations et, de toute façon, on ne pouvait pas s'attendre à ce qu'il se souvienne de détails mineurs cinq jours après l'incident, lorsque l'enquête a eu lieu. Comme le fait remarquer l'Employeur, il semble opportun pour le plaignant de ne pas se souvenir du mouvement de la locomotive. Cependant, je ne peux pas conclure que le plaignant a été malhonnête ou que son comportement lors de l'enquête est un facteur aggravant. En revanche, sa collaboration dans le cadre de l'enquête n'est pas non plus une circonstance atténuante.

25. En conclusion, ayant examiné les circonstances donnant lieu à l'incident ainsi que les facteurs aggravants et atténuants, je conclus que le congédiement du plaignant n'était pas justifié dans les circonstances. Bien que l'inconduite soit grave, les années de service du plaignant et le fait que son superviseur ait sanctionné l'utilisation des messages textes au travail par son propre comportement sont des facteurs atténuants pertinents.

26. À mon avis, il convient de remplacer le congédiement par 30 mauvais points. Le plaignant doit être réintégré à son poste, avec compensation. Bien que le plaignant ait droit à une seconde chance, il doit comprendre que son inconduite était grave. Cette décision sert d'avertissement : l'utilisation de téléphones cellulaires n'est pas tolérée et un autre incident d'inconduite pourra entraîner le congédiement du plaignant.



**Conclusion**

27. Le grief est accueilli. Le plaignant doit être réintégré dans son poste, avec compensation. Le congédiement doit être remplacé par 30 mauvais points. Je demeure saisie de toute question portant sur l'interprétation ou l'exécution de cette sentence arbitrale.



Le 4 avril 2022

---

**Michelle Flaherty**  
Arbitre