

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

**CAUSE NO. 4896-97-98-99**

Entendu à Montréal, le 12 janvier, 2024

Concernant

**LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA**

Et

**LA CONFERENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA**

**LITIGE :**

**4896** : Contestation par le Syndicat de la mesure disciplinaire de 9 mauvais points imposée à M. Sylvain St-Onge pour violation de la règle G 2.12 du CN 8960, du Guide du Mécanicien de Locomotive, quand vous travailliez comme mécanicien de locomotives sur le M30511-22, le 22 mai 2023.

**4897** : Contestation par le syndicat de la mesure disciplinaire de 20 mauvais points imposée à M. Sylvain St-Onge pour une violation de la règle générale A xii du REFC, à la suite du processus d'enquête entourant des événements qui se seraient produits le 7 mars 2023.

**4898** : Contestation par le syndicat de la mesure disciplinaire de 20 mauvais points imposée par la compagnie à M. Sylvain St-Onge pour une violation de la règle 105 du REFC et de la règle G2.12 du guide du mécanicien de locomotive à la suite d'enquête entourant des événements qui se seraient produits le 7 août 2023.

**4899** : Contestation par le syndicat de la mesure disciplinaire de 30 mauvais points imposée à M. Sylvain St-Onge pour son comportement à l'endroit d'un collègue de travail lors d'événements qui se seraient produits le 7 août 2023.

**BAMCFC 4896 EXPOSE DU CAS :**

À cette date, M. St-Onge travaillait comme mécanicien de locomotive sur le train 305 assurant la liaison entre Moncton et Edmundston. Il semble qu'à la suite de ce tour de service, la compagnie a identifié certaines lacunes quant à l'utilisation du frein rhéostatique de la locomotive.

Le plaignant fut convoqué à une déclaration officielle le 15 juin 2023, la Compagnie lui a imposé une mesure disciplinaire de 9 mauvais points. Des griefs contestant cette mesure disciplinaire ont été déposés et rejetés par la compagnie.

**POSITION DU SYNDICAT :**

Le Syndicat considère que la compagnie n'a pas pris en considération les explications du Plaignant dans son évaluation du dossier ni son engagement à porter une plus grande attention aux méthodes de conduite en cause. Le Syndicat considère qu'il s'agit d'un événement

mineur n'ayant eu aucune répercussion négative et que le plaignant fait l'objet d'un excès de zèle de la part de la compagnie.

Le Syndicat considère que la sanction de 9 mauvais points imposée au plaignant n'était pas justifiée dans les circonstances, qu'elle devrait être annulée et retirée de son dossier.

#### POSITION DE LA COMPAGNIE :

Lors de l'enquête formelle tenue le 15 juin 2023, M. St-Onge a reconnu avoir enfreint la règle le 22 mai 2023. D'ailleurs, à la dernière question de l'enquête, M. St-Onge répond "Je suis désolé, je vais porter une plus grande attention." M. St-Onge **a été rencontré et discipliné** à plusieurs reprises concernant des violations de règlements et n'a jamais ajusté son comportement afin de se conformer aux règles. Les 9 mauvais points émis à M. St-Onge sont amplement justifiés et respectent le principe de gradation des sanctions

#### **BAMCFC 4897 EXPOSE DU CAS:**

Lors de ce tour de service, M. St-Onge travaillait comme mécanicien de locomotive sur le train 306 assurant la liaison entre Edmundston et Moncton. À la suite d'une plainte de la part d'un collègue de travail concernant ce tour de service, la compagnie a convoqué le plaignant à une déclaration officielle le 21 mars 2023 et lui a par la suite imposé une mesure disciplinaire de 20 mauvais points. Des griefs contestant cette mesure disciplinaire ont été déposés et rejetés par la compagnie.

#### POSITION DU SYNDICAT :

Le syndicat considère que la compagnie, dans son évaluation du dossier, n'a pas pris en considération les explications du plaignant quant aux raisons pour lesquelles son téléphone cellulaire était sous tension et que cela était bien involontaire de sa part. Dans son avis de convocation, la compagnie est très vague sur les motifs de l'enquête officielle. Dans son évaluation du dossier, la compagnie ne semble pas non plus tenir compte du conflit entre les deux employés et ne semble se fier qu'aux affirmations du chef de train. Les événements récents démontrent une problématique au niveau du climat de travail et la compagnie a plutôt décidé de punir M. St-Onge au lieu de gérer la situation.

Le Syndicat considère qu'il s'agit d'un événement mineur n'ayant eu aucune répercussion négative et que le plaignant fait l'objet d'un excès de zèle de la part de la compagnie.

Le Syndicat considère que la mesure disciplinaire est exagérée dans les circonstances et qu'elle ne représente pas le degré des mesures disciplinaires imposées par le passé dans des cas similaires.

#### POSITION DE LA COMPAGNIE :

M. St-Onge a reconnu lors de l'enquête formelle du 21 mars 2023, d'avoir enfreint la règle générale A. Il est de la responsabilité des employés de s'assurer que leur cellulaire est fermé et dans leur sac de travail. Il s'agit d'une règle critique à la sécurité qui fait partie du règlement d'exploitation ferroviaire du Canada (REFC). De plus, M. St-Onge a un historique considérable de violation de règle du REFC. Considérant toutes les chances que M. St-Onge a eues dans sa carrière au CN de corriger son comportement, 20 mauvais points sont raisonnables et respectent le principe de gradation des sanctions. De plus, le conflit entre les employés n'a aucun lien et n'enlève aucune responsabilité à M. St-Onge de se conformer à la règle générale A du REFC.

**BAMCFC 4898 EXPOSE DU CAS :**

À cette date, M. St-Onge travaillait comme mécanicien de locomotive sur le train 474 assurant la liaison entre Edmundston et Moncton. À son arrivée à Moncton, le train du plaignant a dû s'immobiliser devant le train 535 se trouvant devant lui sur la même voie. Il est par la suite entré dans la voie RO04, a garé son train, terminé son tour de service et effectué son retour à Edmundston.

À la suite de la plainte de la part d'un collègue de travail, la compagnie a retiré le plaignant du service en attendant la tenue d'une enquête. Le plaignant fut convoqué à une déclaration officielle le 16 août 2023 et s'est vu imposer une mesure disciplinaire de 20 mauvais points le 23 août 2023.

La compagnie reproche au plaignant de ne pas avoir respecté la règle 105 c'est-à-dire de ne pas s'être arrêté en deçà de la moitié de la distance de visibilité du train 535. Elle lui reproche également une violation de la section G2.12 du guide du mécanicien c'est-à-dire de ne pas avoir manipulé le levier de frein en douceur et d'avoir utilisé trop d'effort de freinage.

**POSITION DU SYNDICAT :**

Le syndicat considère que le plaignant n'a pas enfreint la règle 105 puisqu'il a immobilisé son train à une distance suffisante du train 535. La compagnie reproche au plaignant de ne pas avoir respecté le guide d'utilisation du frein rhéostatique. Le syndicat considère que le plaignant a agi tel que le prescrit l'avis général du règlement d'exploitation ferroviaire du Canada qui prévoit que dans le doute, l'employé doit suivre la voie de la prudence.

Le syndicat considère que le plaignant n'a pas eu droit à une enquête juste et impartiale puisque l'enquête a été déclenchée par la plainte d'un membre de l'équipe de train 535. La compagnie s'en est seulement tenue au courriel de n'a jamais pris de déclaration officielle des membres de l'équipe du 535.

Le syndicat considère que cet évènement n'a eu aucune répercussion négative et que le plaignant fait l'objet d'un excès de zèle de la part de la compagnie. Les évènements récents démontrent une problématique au niveau du climat de travail et la compagnie a plutôt décidé de punir M. St-Onge plutôt que de gérer la situation.

Le syndicat considère que la sanction de 20 mauvais points imposée au plaignant est carrément injustifiée et qu'elle devrait être annulée et retirée de son dossier. Il est à noter que l'imposition de cette mesure disciplinaire a mené au congédiement du plaignant pour accumulation de plus de 60 mauvais points.

**POSITION DE LA COMPAGNIE :**

Dans le cas présent, des directives claires avaient été émises par le chef de triage de contacter l'équipe du 535 avant de procéder, ce qui n'a pas été fait. M. St-Onge allait à une vitesse de 15-16 MPH et n'était donc pas prêt à s'arrêter selon la règle 105. Le téléchargement de la locomotive démontre clairement que M. St-Onge a mis la locomotive en urgence à une vitesse de 10 MPH. De plus, M. St-Onge rejette toute responsabilité.

Il est de la responsabilité de tous les membres de l'équipe de s'assurer que toutes les communications soient claires et comprises. C'est un aspect crucial pour la sécurité de tous. Si M. St-Onge trouvait que les instructions du chef de triage n'étaient pas claires, il était de sa responsabilité de le communiquer au chef de train et/ou de communiquer avec le chef de triage afin de clarifier les instructions et de mettre son train à l'arrêt au lieu de procéder à "l'aveugle". L'avis général du règlement d'exploitation ferroviaire du Canada prévoit que dans le doute, on doit suivre la voie de la prudence, quelque chose qui n'a clairement pas été faite dans le cas présent.

M. St-Onge reconnaît ne pas avoir compris les instructions du chef de triage, ne pas avoir questionné et en fin de compte a dû utiliser les freins d'urgence afin d'éviter une collision.

Ce type de comportement est inacceptable. En fait, la rapidité de l'équipe du 535 a allumé leur phare avant afin de signaler leur présence a probablement fait en sorte qu'il n'y ait pas de collision.

De plus, M. St-Onge a eu une enquête juste et impartiale. La compagnie a fourni en évidence un courriel de plainte de l'équipe du 535. Ni le syndicat, ni M. St-Onge ce sont objecté à la plainte de l'équipe du 535 et n'ont pas soulevé aucune question concernant celle-ci lors de l'enquête du 16 août 2023.

La compagnie rejette le grief.

### **BAMCFC 4899 EXPOSE DU CAS :**

Le 7 août 2023, le plaignant travaillait comme mécanicien de locomotive en compagnie de son collègue chef de train sur le train 474 assurant la liaison entre Edmundston et Moncton. À leur arrivée à Moncton, leur train a dû effectuer un freinage d'urgence puisqu'un autre train se trouvait devant eux sur la même voie. À son retour à Edmundston, M. St-Onge a été suspendu en attendant la tenue d'une enquête.

Le 10 août 2023, le chef de train a déposé une plainte auprès de l'employeur alléguant que M. St-Onge aurait tenté de le joindre par téléphone à quelques reprises, appels auxquels il n'a pas répondu. Il est également allégué que M. St-Onge se serait présenté au domicile des parents du chef de train le 8 août 2023 afin d'informer ce dernier qu'il avait été suspendu et pour discuter de leur tour de service sur le train 474. À ce moment, le chef de train lui aurait indiqué qu'il allait lui faire parvenir les documents que demandait M. St-Onge et ce dernier a quitté.

### **POSITION DU SYNDICAT :**

Le syndicat considère que M. St-Onge n'a pas eu un comportement inapproprié à l'endroit de son collègue. Ce dernier n'a jamais signifié à M. St-Onge que ses appels téléphoniques ou que sa visite en personne l'incommodait. M. St-Onge n'a jamais tenté de recontacter son collègue après qu'il a finalement réussi à lui parler.

Cette situation s'est produite en dehors des heures de travail, en dehors de la propriété de la compagnie et ne la concernait aucunement. S'il s'était agi d'une problématique suffisamment sérieuse, les autorités publiques auraient été contactées. L'intervention de l'employeur n'était aucunement justifiée et la tenue d'une enquête officielle encore moins. L'approche de la compagnie dans cette situation ne représente certainement pas une manière raisonnable d'exercer ses droits. Le syndicat est d'avis que le plaignant fait l'objet d'un excès de zèle de la part de la compagnie.

**POUR LE SYNDICAT :**  
**Président Général**

**(SGN.) J. M. Halle**

Représentaient la Compagnie :

- |                |  |
|----------------|--|
| J.F. Migneault | – Directeur Relations de travail, Montréal                               |
| F. Daignault   | – Premier Directeur, relations de travail, Montréal                      |
| K. Cabana      | – Spécialiste conformité des relations de travail et ressources humaines |

Et représentaient le Syndicat :

- |              |                                  |
|--------------|----------------------------------|
| F. Shayegh   | – Avocat, MMGC, Montréal         |
| J.M. Halle   | – Président général, CFTC, Levis |
| Mr. St. Onge | – Plaignant, Edmundston          |

## SENTENCE ARBITRALE

### **Contexte global**

1. Les parties m'ont demandé de traiter des quatre griefs déposés par M. St-Onge dans une seule décision.

2. En 2023, M. St-Onge avait 17 ans d'ancienneté, et travaillait comme Mécanicien de locomotive. En avril 2023, il avait 30 mauvais points actifs sur son dossier disciplinaire. Au cours des quatre prochains mois, il était discipliné pour quatre incidents différents et avait accumulé 109 mauvais points. Le 24 août 2023, il était congédié pour excès de mauvais points.

### **BAMCFC 4897**

#### **Contexte**

3. Les parties s'entendent sur un bon nombre de faits à la base de ce grief. Tel que résumé par le Syndicat, dans sa déclaration officielle, M. St-Onge déclare :

- M. St-Onge **admet** connaître la règle générale A du REFC (question 8);
- M. St-Onge **admet** que son cellulaire était allumé et sonnait pendant qu'il était en service sur l'assignation M-306-31-06 (question 9);
- M. St-Onge **nie** que son cellulaire était dans sa poche quand il sonnait, puisqu'il a dû se pencher pour le sortir de son sac (question 10);
- M. St-Onge **nie** avoir regardé les notifications à l'écran de son cellulaire (question 11);
- M. St-Onge **affirme** qu'il croyait sincèrement avoir éteint son cellulaire dans le véhicule du superviseur Claude Boucher en route vers l'assignation, qu'il venait d'acheter le cellulaire, et qu'il n'avait pas réalisé qu'il avait besoin d'une empreinte digitale pour l'éteindre (question 12).

4. La règle générale A à la section xii 9 (voir Onglet 6, documents du Syndicat) est explicite quant à l'utilisation des téléphones cellulaires au travail :

« Il est interdit d'utiliser un dispositif de communication électronique ou un appareil de divertissement personnel sauf pour les besoins de l'exploitation ferroviaire et seulement lorsque cette utilisation est autorisée par un superviseur de la compagnie. Quand leur utilisation n'est pas autorisée, ces appareils doivent être fermés (position OFF) lorsque les membres du personnel se trouvent à bord d'une locomotive ou d'un véhicule d'entretien, ou dans un lieu de

travail ayant un lien avec la circulation des trains, des transferts ou des locomotives. À moins d'y être autorisés, les membres des équipes de train ne doivent pas avoir avec eux ses appareils lorsqu'ils sont de service. Le membre du personnel qui arrive sur le lieu de travail avec un tel appareil doit laisser ce dernier fermé dans son sac de travail ou le déposer dans son véhicule ou son casier, ou dans un endroit auquel il n'aura pas accès pendant le travail »

[Nos soulignements]

5. Alors, les parties sont d'accord qu'une faute était commise par M. St-Onge; elles sont en désaccord quant au niveau de discipline.

### **Position des parties**

6. La Compagnie soumet que le Règlement est explicite : l'usage du téléphone cellulaire est défendu et même l'appareil lui-même doit être fermé et laissé dans un endroit auquel il n'aura pas accès pendant le travail. La raison pour le Règlement est que le téléphone cellulaire est une source de distraction et la cause de plusieurs accidents ferroviaires.

7. Ici, M. St-Onge n'avait pas fermé son téléphone cellulaire, et lorsqu'il a sonné, il a laissé les contrôles de sa locomotive pour le prendre dans son sac et le fermer.

8. La Compagnie prétend que les fautes sont admises, et 20 mauvais points sont une discipline raisonnable dans les circonstances, compte tenu de l'importance de l'infraction, le dossier disciplinaire du Plaignant et la jurisprudence.

9. Le Syndicat soumet que l'infraction n'était aucunement intentionnelle, il n'avait pas utilisé le téléphone cellulaire, il n'a aucune histoire d'infraction similaire, et la discipline est beaucoup trop lourde, compte tenu des faits et de la jurisprudence.

10. Il soumet que la discipline devrait être enlevée ou au moins réduite à 10 mauvais points.

## Analyse et décision

11. La jurisprudence est constante quant au danger inhérent à l'usage des téléphones cellulaires par les employés responsables des trains.

12. En **CROA 4445**, l'arbitre Silverman a statué :

The Grievor is a running trades employee working as a conductor on trains. It is obvious and clear why the use of a personal electronic device should be and is prohibited in that environment and why the Company is entitled to consider the use of those devices as a most serious offence. But, the matter of appropriate penalty is an assessment undertaken by this Office.

13. En **AH 770** l'arbitre Hodges a décidé :

[51] The Company provided a number of railway accidents known to have involved the improper use of electronic devices. The impact on the reputation of those railways is evident. In the face of such accidents, it is not unreasonable for the Company to argue the reputational impact of not fully enforcing applicable safety rules. The evidence established that this is not a case in which no one knows that rules and penalties exist to address use of cell phones in violation of established rules when committed by an employee in a highly visible safety sensitive position, working unsupervised in a position of trust makes the offence more serious than it might otherwise be. It also makes it all the more difficult to justify a remedy short of discharge. The vulnerability of co-workers, the public and overall Company safety from a distracted operating employee is significant and proven to be potentially catastrophic. Therefore discipline also serves the deterrent purpose to other employees.

14. L'arbitre Picher dans **CROA 4445** a souligné :

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.

15. Il est vrai que plusieurs des causes citées par la Compagnie portaient sur l'utilisation des téléphones cellulaires pour les appels, les textes ou même les vidéos (voir **AH 739**, **AH 770** et **CROA 4445**). Ici, le Plaignant n'a fait aucun de ces usages. Cependant, il a gardé son téléphone ouvert dans son sac, même si c'était par inadvertance. Une fois que le téléphone a sonné, il a laissé son poste pour le fermer. Il a donc fait preuve de distraction pendant que son train était en mouvement, la faute

visée par le Règlement. Les accidents causés par la distraction des employés démontrent clairement l'importance du Règlement et de son suivi constant.

16. La Compagnie se réfère au dossier disciplinaire du Plaignant et note plus de 10 violations précédentes du REFC, quoiqu'aucune des infractions, comme souligné par le Syndicat, n'avaient impliqué l'utilisation du téléphone cellulaire. Le Syndicat invoque d'autres causes, où la discipline était moindre (voir **CROA 4465-A**) pendant que la Compagnie invoque d'autres, où la discipline était plus sévère (voir AH 770). Je pense que la décision **CROA 4760** de l'arbitre Hornung est juste, que chaque cause doit être décidée à la lumière des faits particuliers.

17. Compte tenu des faits et du Règlement, je trouve qu'une discipline est impérative. Cependant, je trouve qu'une discipline de 20 mauvais points est trop sévère dans les circonstances. Le cellulaire était laissé ouvert par inadvertance, et le Plaignant l'avait fermé immédiatement. Je trouve que 15 mauvais points seraient raisonnables, compte tenu des faits particuliers.

## **BAMCFC 4896**

### **Contexte**

18. Aux paragraphes 62-65 du Bref de la Compagnie, il y a une bonne explication du système du freinage sur une locomotive :

62. Le frein rhéostatique est un système de freinage qui utilise les moteurs de traction pour freiner les essieux moteurs de la locomotive. L'effort retardateur obtenu au moyen du frein rhéostatique est concentré en tête de train.

63. La règle G2.12 du Guide du mécanicien prévoit les normes minimales à respecter pour l'utilisation sécuritaire du frein rhéostatique. Succinctement, cette dernière précise que lorsqu'un train passe de la traction au freinage rhéostatique, il est nécessaire de placer le manipulateur en position de ralenti, un cran à la fois, et de faire une courte pause à chaque position du manipulateur. Une pause de 10 secondes est nécessaire entre chaque position de mise en service afin d'assurer un freinage graduel. Ces pauses permettent au courant présent dans le moteur de traction de se dissiper et d'éviter une surcharge de l'effet retardateur, laissant ainsi la chance aux attelages de se comprimer contre la locomotive progressivement.



Une fois les attelages comprimés, il faut ensuite continuer à déplacer le levier du frein rhéostatique en douceur, en prenant au moins 30 secondes pour atteindre l'effort retardateur maximal.

64. Le Guide du mécanicien précise que les locomotives équipées d'un frein rhéostatique peuvent générer, lorsqu'ils sont manipulés inadéquatement, des efforts retardateurs très élevés qui peuvent endommager la voie ou produire des forces de compression excessives dans le train. Plus précisément dans les attelages.

65. Chacune de ces situations peut causer la séparation ou le déraillement du train. Par conséquent, afin d'éviter ces graves conséquences, le mécanicien de locomotive doit faire preuve d'un bon jugement au moment du réglage de la vitesse, du ralentissement ou de l'immobilisation du train.

19. La règle G2.12 du Guide CN 8960 décrit, de façon détaillée, comment utiliser le frein rhéostatique :

La règle G2.12 du Guide CN 8960 prévoit ce qui suit quant aux points clés à respecter lors de l'utilisation du frein rhéostatique (ONGLET 4, voir p. 83 et 84) :

« G2.12 : Utilisation du frein rhéostatique

[...]

Points clés à respecter quand on utilise le frein rhéostatique :

i) Lorsqu'on passe de la traction au freinage rhéostatique, il faut placer le manipulateur en position de ralenti, un cran à la fois, en faisant une courte pause à chaque position du manipulateur. Une fois le manipulateur en position RALENTI, attendre dix secondes avant de mettre la poignée du frein rhéostatique en position de mise en service (SET UP). La pause permet au courant présent dans le moteur de traction de se dissiper afin d'éviter une surcharge de l'effet retardateur et laisse le jeu des attelages s'ajuster.

ii) Pour amorcer un freinage rhéostatique, déplacer la poignée du frein graduellement, par palier, au-delà de la position de mise en service (SET UP) pour laisser les attelages se comprimer contre le groupe de locomotives.

iii) Une fois les attelages comprimés, continuer à déplacer le levier du frein rhéostatique en douceur, en prenant au moins 30 secondes pour atteindre l'effort retardateur maximal. »

20. Le Syndicat ressort certaines admissions de M. St-Onge lors de sa déclaration officielle :

- M. St-Onge **admet** ne pas avoir respecté la règle **G2.12 i)** du Guide CN 8960 pour les trois premières infractions soulevées, mais

- explique avoir toujours travaillé de cette façon sans reproche (question 9);
- M. St-Onge **admet** ne pas avoir respecté la règle **G2.12 iii)** du Guide CN 8960 pour la dernière infraction soulevée, mais explique qu'il y avait une discordance entre le cran indiqué sur le manipulateur et le cran indiqué sur l'écran de l'ordinateur (question 9);
  - M. St-Onge **affirme** avoir rempli le formulaire nécessaire (538) afin de dénoncer la problématique concernant l'affichage sur l'écran suite à son trajet (question 9);
  - M. St-Onge **insiste** qu'il portera dorénavant une plus grande attention et qu'il est désolé de la situation (question 18).

21. La dispute entre les parties concerne les 9 mauvais points imposés par la Compagnie pour les infractions quant à la règle G2.12 i et iii.

### **Position des parties**

22. La Compagnie prétend que les 9 mauvais points imposés ne sont pas seulement raisonnables, mais cléments, compte tenu des 50 mauvais points déjà imposés sur le Plaignant. D'ailleurs une lettre avisant le Plaignant de sa situation disciplinaire précaire était envoyée le 22 juin 2023 (voir 4, documents de la Compagnie).

23. La Compagnie soumet que le Plaignant est un mécanicien de locomotive expérimenté, qui admet connaître les règlements et promet de faire plus attention. Elle ajoute que le Plaignant a déjà reçu de la discipline à quatre reprises pour les incidents impliquant le freinage. Elle prétend qu'il n'y a aucune question que la Compagnie n'a jamais tolérée les mauvaises pratiques par rapport au freinage.

24. Le Syndicat prétend que le Plaignant était très crédible, avait avoué ses fautes et avait promis de porter plus attention à l'avenir.

25. Il ajoute que par rapport à l'infraction G2.12 i, le Plaignant avait toujours travaillé de cette façon sans reproche. Pour l'infraction G2.12 iii, le Plaignant avait détecté un problème entre le cran indiqué sur le manipulateur et le cran indiqué sur l'écran de l'ordinateur. Il avait rempli un formulaire pour dénoncer le problème.

## Analyse et décision

26. Le règlement G 2.12 par rapport au freinage est en place afin d'éviter la séparation des wagons ou le déraillement du train. Il est bien évident que le respect du règlement est critique.

27. Le non-respect du règlement mérite généralement l'imposition de 20 mauvais points. Comme décidé par l'arbitre Flynn dans la décision CROA 4480-B :

“In CROA&DR 3839, cited by Arbitrator Schmidt and in CROA&DR 4416, it recognized that a violation of train handling procedures generally results in a twenty demerits discipline”

28. Le Syndicat note que M. St-Onge a déclaré avoir toujours travaillé de cette façon sans reproche. Cependant, la Compagnie soumet que le Plaignant a déjà été discipliné à quatre reprises pour les infractions des règlements.

29. À mon avis, il est peu probable que le Plaignant aurait pu penser que ses actions étaient tolérées par la Compagnie, compte tenu du règlement lui-même, et ses multiples disciplines antérieures. D'ailleurs, sa réaction lors de l'enquête était d'admettre sa faute et de promettre de faire plus d'attention à l'avenir.

30. Le Syndicat note que la faute de l'employé n'a engendré aucun dommage, qu'il a été honnête et candide lors de l'enquête. Il cite les causes **CROA 4634** et **3744**, où les arbitres avaient pris en considération le comportement des Plaignants lors de leurs enquêtes. Je suis d'accord que l'attitude et comportement du Plaignant peut être un facteur aggravant ou atténuant. Je note, cependant, que les arbitres dans les causes précitées avaient quand même imposé les longues suspensions sans paie. Dans la cause **CROA 4746**, l'arbitre Clarke avait substitué une réprimande écrite plutôt que 20 mauvais points pour un chef de train qui avait excédé une limite de vitesse. Cependant, le Plaignant dans cette cause avait déjà 59 mauvais points. Effectivement, l'arbitre Clarke lui avait donné une dernière chance. Or ici l'imposition de 9 mauvais points par la Compagnie met M. St-Onge dans la même position que le Plaignant dans CROA 4746.

31. Dans la cause **CROA 4769**, l'arbitre Moreau a maintenu une discipline de 15 mauvais points, compte tenu du dossier du Plaignant.

32. Dans la cause **CROA 4480-B**, l'arbitre Flynn a trouvé l'imposition de 10 mauvais points, compte tenu du dossier du Plaignant, « more than reasonable ».

33. Ici, la Compagnie a imposé une peine de seulement 9 mauvais points, et prétend que la peine était clément. Comme le Plaignant avait 50 mauvais points au dossier à l'époque, il me semble que la Compagnie était effectivement clément. Tout comme l'arbitre Flynn, compte tenu du dossier du Plaignant, je trouve que les 9 mauvais points imposés très raisonnables.

### **BAMCFC 4898**

#### **Contexte**

34. Le Plaignant est imposé 20 mauvais points, pour avoir enfreint la règle 105 ainsi que la section G2.12 du guide du mécanicien.

35. Le train 474, sur lequel le Plaignant était le mécanicien, a rencontré le train 535, qui était arrêté sur la même voie. Le train 474 a réussi s'arrêter à une distance de 8 wagons du train 535, en se servant du frein dynamique au maximum, plus les freins d'urgence.

#### **Objection préliminaire**

36. Le Syndicat objecte à la discipline, comme il prétend que M. St-Onge n'a pas eu droit à une enquête juste et impartiale. Il se base sur le fait que le mécanicien du train 535, M. Warman, avait déposé un rapport "Near Miss" (voir l'onglet 4, documents du Syndicat), mais n'a jamais été le sujet d'enquête officielle par la Compagnie.

37. Le Syndicat prétend que ce manque rend l'enquête déficiente, et selon la convention collective et la jurisprudence, toute discipline doit tomber. Il se base sur les causes **CROA 4853** et **SHP 700**.

38. La Compagnie prétend que les situations factuelles sont bien différentes, et que la discipline n'est pas basée sur la déclaration de M. Warman, mais sur la preuve matérielle déposée en preuve, ainsi que les réponses aux questions de M. St-Onge et M. Parent.

### **Analyse et décision sur l'objection**

39. Il est clair que M. St-Onge a droit à une enquête juste et impartiale (voir l'article 71.2 de la Convention collective ainsi que **CROA 4853**).

40. Dans la cause **CROA 4853**, l'enquêteur s'est fié sur deux plaintes écrites, sans jamais questionner les auteurs. De plus, la première plainte était déposée par quelqu'un qui n'était pas présent lors de l'incident. Dans les deux cas, la version des faits énoncée aux plaintes est vivement contestée par le Plaignant et ses témoins n'ont jamais été questionnés. Dans cette cause, j'ai décidé ce qui suit :

44. However, the grievor is entitled to a fair and impartial investigation establishing his responsibility before any discipline may be imposed, based on the Collective Agreement and an unbroken line of CROA jurisprudence. There cannot be a conclusion about responsibility if the complaints are disputed, and neither the complainants nor the witnesses speaking in favour of the grievor are contacted by the investigating officer. If the investigation is not fair and impartial, it cannot legally establish the responsibility of the grievor.

45. I find that the investigation was not fair and impartial and therefore the discipline based on it cannot stand.

41. Dans la cause **SHP 700**, l'arbitre Germaine a traité d'une cause où il n'y avait pas une déclaration officielle du Plaignant, mais seulement des déclarations écrites de ses deux collègues. Les faits étant très contestés, et un conflit entre le Plaignant et un de ses collègues, l'arbitre en est venu à la conclusion que l'enquête n'était pas juste et impartiale :

54 [...] Since their informal written statements constituted the case against the grievor, one would have thought the statements would have been carefully scrutinized, and both of them questioned closely about the events of June 7th before the Company decided it was safe to rely on them to discharge the grievor. The history between the grievor and Mr. Herrick, and the likelihood that it influenced the

complaints against the grievor, simply multiplied the imperative necessity of such an investigation.

42. Dans les deux causes précitées, l'employeur s'est fié sur les déclarations écrites pour imposer une discipline, quand les faits étaient contestés et il y avait des témoins exculpatoires. Ce n'est pas le cas ici.

43. Premièrement, la déclaration de M. Warman servait comme élément déclencheur d'enquête, plutôt que comme pièce de conviction. Les actions de M. Warman étaient limitées à allumer ses phares, lorsqu'il a vu approcher le train 474. Il n'était aucunement impliqué dans l'application de la règle 105 ou la section G 2.12. L'allumage des phares du train 535 n'est pas contesté.

44. Deuxièmement, une enquête aurait été effectuée, comme le Chef de triage était impliqué et il y avait une obligation d'aviser lorsque les freins d'urgence étaient appliqués (voir la cause CROA 1108).

45. Troisièmement, la Compagnie a déposé un download des mouvements du train 535 (voir rapport de Bill Glass, onglet 24, documents de la Compagnie) et un vidéo de l'incident, filmé à même le train 535 (voir documents de la Compagnie). Ces preuves matérielles distinguent le cas présent des causes **CROA 4853** et **SHP 700**. Ce sont ces pièces qui étaient la base de la décision de discipliner, ainsi que les déclarations de M. St-Onge et de M. Parent, plutôt que la déclaration de M. Warman.

46. Pour ces raisons, l'objection préliminaire est rejetée.

## **Mérites de la cause**

### Position des parties

47. La Compagnie prétend que le Plaignant aurait dû prévenir la situation entière en clarifiant les instructions du Chef de triage. En cas de doute, il aurait dû immobiliser le train.

48. Ensuite, la Compagnie prétend que le Plaignant a enfreint la règle 105, comme le train 535 était visible selon le vidéo, à 60 wagons, et il a seulement réussi s'arrêter à une distance de 8 wagons. Selon la règle, la distance minimale aurait été de 30 wagons.

49. Finalement, la Compagnie prétend que le Plaignant a enfreint le règlement G 2.12, en passant sur son frein de DB1 à DB 8 en 13 secondes, plutôt qu'en 70 secondes. Elle soumet que son offre de formation additionnelle n'était pas garantie, et le Plaignant aurait dû savoir comment manipuler correctement le frein dynamique, surtout après l'imposition de discipline récente.

50. Selon le Syndicat, le Plaignant n'a pas enfreint la règle 105, comme il a pu immobiliser son train sans incident. L'application des freins d'urgence était nécessaire comme les phares du train 535 l'aveuglaient.

51. Le Syndicat soumet qu'une discipline pour l'application des freins dynamique contrairement au règlement G2.12 n'est pas appropriée, comme la Compagnie n'a pas fourni la formation additionnelle promise.

52. Le Syndicat trouve que l'imposition de 20 mauvais points dans les circonstances démontre un excès de zèle de la part de la Compagnie et les points devraient être annulés.

### **Analyse et décision**

53. Le problème initial était causé par une mauvaise compréhension des instructions du chef de triage, lorsque le train 474 approchait le yard de Moncton. Ni M. Parent, ni M. St-Onge n'étaient clairs quant au moment de contacter le train 535, qui travaillait au yard.

54. Selon les réponses de M. St-Onge, il avait des questions par rapport aux instructions du chef de triage :

11Q. Monsieur St-Onge, votre train a-t-il reçu des instructions de triage du Yardmaster avant d'entrer en triage Gordon?

A. oui, pas clair

12Q. M. St Onge, selon les instructions du chef de triage, le 535 était sur la lead de la recevions yard vous deviez les contacter avant d'entrer dans R004, est-ce exact ?

A. non. Ce n'est pas l'instruction reçue de Jimmy et Yardmaster

13Q. M, St-Onge, avez-vous contacté le 535 selon les instructions du chef de triage?

A. Non, c'est la responsabilité du conducteur Jimmy Parent. Moi j'étais concentré de conduire le train. C'est Jimmy qui a pris cette responsabilité et s'occupait de leur parler.

14Q. Monsieur St-Onge, il est la responsabilité de l'équipe de connaitre les instructions avant d'entrer dans la cour de triage est-ce exact?

A. Oui, J'ai suivi les instructions du Yardmaster et répétées par Jimmy Parent. Le signal est permissif pour entrer dans la cour et c'est une règle 105.

30Q. Monsieur St-Onge, trouve tu que tu as bien compris l'instruction du Yardmaster le 7 aout?

A. La réception radio était de mauvaise qualité. J'ai alors demandé à Jimmy Parent de le faire répéter a ce que Jimmy a répondu qui avait bien compris les instructions et c'est mis a répéter les instructions au Yardmaster. Après ça, il met a répéter a moi qui était, ok de rentrer jusqu'à R0-04. Parler au 535 avant d'entrer R0-04. Que nous étions RX-01 Selon les instructions reçues du Yardmaster et Jimmy, la feuille fournie de Jimmy ajoutait à l'enquête.

32Q. Monsieur St-Onge, D'après les evidence #4. Trouves- tu que le Yardmaster était précis avec ses instructions (535 est end of yard)?

A. Non, vraiment pas car le end est vraiment grand et il n'avait aucun point précis. Tout les autres Yardmasters nous font arrêter au Franklin spur. Pour assurer qu'il n'y a pas de conflit avec les autres trains. Il nous a pas dit aucune information sur quel canal de parler au 535.

55. Selon les réponses de M. Parent, il a reconnu qu'il n'avait pas bien compris les instructions :

11Q. M, Parent, avez-vous contacte le 535 selon les instructions du chef de triage?

A. Non, J'avais compris qu'on contactait le 535 avant d'entrer dans le R0-04 et non sur RW-01.

12Q. Monsieur Parent, les consignes du chef de triage ont-elles été comprises par tous les membres de l'équipage?



A. Je croyais que oui, Mais il y a eu un manque de ma part et la part du mécanicien de locomotive.

22Q. M. Parent, Est-ce que ce quasi accident vous a donné une leçon au niveau de la règle 105 et des instruction des chefs de triage?

A. Oui, à partir de maintenant je vais m'assurer que mon mécanicien de locomotive est en contrôle du train pour se conformer à la règles 105 et que si je ne comprends pas à 100% les instructions d'un chef de triage, je vais les questionner encore plus.

56. Il est clair qu'en cas de doute, M. St-Onge aurait dû chercher les instructions claires et précises. Il savait qu'un autre train était en mouvement, que normalement les trains s'arrêtaient au Franklyn spur et la réception radio n'était pas bonne. Il savait qu'il entraît potentiellement dans une zone dangereuse. Il aurait dû immobiliser le train pour chercher les instructions claires, ou au moins, procéder avec beaucoup de prudence pour pouvoir respecter la règle 105.

57. La règle 105 se lit comme suit :

105. CIRCULATION SUR UNE VOIE NON PRINCIPALE

Des instructions spéciales indiqueront quand cette règle ne s'applique pas sur une voie spécifique.

Sous réserve de l'indication des signaux, un mouvement qui utilise une voie non principale doit circuler à vitesse RÉDUITE et être prêt à s'arrêter avant la fin de la voie ou du signal rouge prescrit à la règle 41.

(a) En CCC, les mouvements ne peuvent s'engager sur une voie d'évitement que sur l'indication des signaux ou avec la permission du CCF.

(b) Sous réserve de l'indication des signaux ou d'instructions spéciales, les mouvements se déplaçant sur une voie non principale ne doivent pas dépasser quinze (15) mi/h.

(c) En plus de se déplacer à vitesse RÉDUITE, un mouvement utilisant une voie d'évitement non signalisée ou utilisant des voies non principales spécifiées dans des instructions spéciales, doit circuler à une vitesse qui lui permettra d'arrêter en deçà de la moitié de la distance de visibilité d'un véhicule d'entretien.

Définition de vitesse réduite du REFC :

Vitesse RÉDUITE: Vitesse permettant de s'arrêter en deçà de la moitié de la distance de visibilité d'un matériel roulant.

58. Selon la Compagnie, le vidéo démontre que le temps était clair et le train 535 était visible à une distance de 60 wagons. Donc, le train 474 aurait dû procéder à une vitesse ou il aurait pu s'arrêter à une distance d'au moins 30 wagons. Comme il s'est

arrêté seulement à une distance de 8 wagons de l'autre train, le Plaignant a enfreint la règle 105.

59. Cependant, il y a un problème de preuve avec l'affirmation de la Compagnie que la distance initiale était de 60 wagons. La Compagnie n'a pas déposé d'expertise ni a fait témoigner quelqu'un par rapport aux distances en question, contrairement à la preuve dans l'affaire **CROA 1285**. La distance est peut-être exacte, mais je n'ai pas la preuve.

60. Par contre, j'ai visionné le vidéo à maintes reprises. Les parties acceptent que la distance finale entre les trains était de 8 wagons. Pour accepter les prétentions du Plaignant quant au respect de la règle 105, la distance initiale lorsque le Plaignant voyait le train 535 ne doit pas être plus que le double de la distance finale, ou une distance maximale de 16 wagons. Or, même si la distance exacte est inconnue, il est clair sur le vidéo que les phares du train 535 sont visibles à une distance beaucoup plus longue que 16 wagons.

61. De plus, la distance finale, qui laissait seulement un espace de 8 wagons entre les deux trains, était accomplie avec l'application des freins dynamiques au maximum et l'application des freins d'urgence. La règle 105 présuppose une vitesse limitée, ou le train peut être arrêté sans les mesures d'urgence. Dans la décision CROA 1285 l'arbitre Kates a noté :

In describing the collision the grievor indicated that he observed the oncoming consist coming out from underneath the Bridge (at Highway 7). The Company has calculated that the grievor was approximately 540 feet away when he first sighted the oncoming train consist. Accordingly, in order for him to have complied with UCOR Rule 105 the grievor would have to have stopped within 270 feet of the other train. The collision occurred at the midpoint of this distance. In other words, for purposes of avoiding an infraction of UCOR Rule 105, the grievor would have to be going at a speed that ensured his ability to stop within half his field of vision of the train. This would also have clearly prevented the accident from occurring.

The Company adduced scientific data derived from the simulated tests carried out by its expert witnesses to establish that the grievor's train consist was travelling in excess of what would permit his

stoppage within half his range of vision. Moreover, given the standards applied in the materials used in the construction of cars, the scientific evidence also established that the force of the impact of the colliding trains was in excess of 14 mph. The Company, based on its expert evidence, estimate the grievor's train was travelling at approximately 17 mph.

62. Quant à la question du respect de la Règle G 2.12, M. St-Onge commence en disant que le freinage dynamique ne marche pas à basse vitesse, et ensuite explique que le freinage en 13 secondes était causé par la situation :

22Q. Monsieur St-Onge, pensez-vous qu'avec une réduction complète du frein de service accompagnée d'un frein dynamique en position 8 suivi d'un freinage d'urgence, vous respectiez le regel REF 105?

A. Oui avec l'option j'avais ma disponibilité et par la situation causée par le 535.

24Q. Monsieur St-Onge, selon le téléchargement, il indique que vous êtes passés de DB1 à DB8 dans un délai de 13 secondes, est-ce exact?

A. Le dynamics ne marche pas a basse vitesse sur ces vieilles locos DC.

25Q. Monsieur St-Onge, selon le Guide du mécanicien de locomotive Règles G.2.12, avez-vous respecté l'augmentation graduelle de 30 secondes entre Db1 et DB8?

A. Dynamics est non opérationnel à sa vitesse-là sur ces vieilles locos DC.

26Q. Pourquoi ne pas l'avoir fait?

A. Non, car la situation causée par le 535 me le permettait pas et je devais m'arrêter la moitié de la distance.

27Q. Monsieur St-Onge, D'après les preuves fournies par le téléchargement, maîtrisiez-vous votre mouvement prêt à respecter la règle REF 105?

A. Oui, car la situation causée par le 535 me le permettait pas et je devais m'arrêter la moitié de la distance et c'est exactement ce que j'ai fait sans aucune conséquence.

63. Il semble que l'application des freins dynamique en 13 secondes était le résultat d'une collision potentielle, plutôt qu'un manque de formation sur la bonne application des freins.

64. Pour ces raisons, je trouve que la Compagnie a réussi démontrer que le Plaignant a enfreint la règle 105. Le Plaignant circulait à une vitesse qui ne permettait

pas un arrêt contrôlé, mais qui exigeait l'application des freins dynamique plus vite que prévu par la règle G 2.12 ainsi que les freins d'urgence.

65. La Compagnie a imposé une peine de 20 mauvais points. Chaque discipline est examinée à la lumière des faits, y compris le dossier de l'individu. Ici la discipline ne me semble pas disproportionnée aux actions et du dossier du Plaignant. Une collision était évitée de peu, causée par les instructions qui n'étaient pas vérifiées, ainsi qu'une vitesse qui ne permettait pas le respect de la règle 105. La discipline n'est pas plus grande que dans d'autres causes (voir CROA 1108 et CROA 1285).

66. Pour ces raisons, le grief est rejeté.

## **BAMCFC 4899**

### **Contexte**

67. Suite à l'incident qui été le sujet de CROA 4898, le Plaignant était suspendu aux fins d'enquête. Pendant sa suspension, il cherchait à communiquer avec le chef de train, M. Parent, par téléphone et en personne, à la maison des parents de M. Parent.

68. M. Parent a déposé une plainte contre le Plaignant pour ses actions et suite à une enquête, la Compagnie lui a imposé une peine de 30 mauvais points.

### **Position des parties**

69. La Compagnie soutient que le Plaignant a eu un comportement inapproprié à l'endroit de son collègue. Il a tenté de contacter M. Parent à 7 reprises, se servant de deux numéros de téléphone. Malgré la non-réponse de M. Parent, le Plaignant persistait, et lui a questionné à la porte de la maison des parents de M. Parent. Il est à noter que les deux ne sont pas amis, et il n'est pas clair comment le Plaignant avait obtenu l'adresse des parents de M. Parent.

70. La Compagnie soumet que ses actions concernaient le travail, comme le Plaignant cherchait les notes de travail de M. Parent, suite à l'incident décrit en CROA

4898, et la réaction négative et plainte de M. Parent impliquaient directement l'employeur.

71. Le Syndicat prétend que le Plaignant n'a rien fait de mal. Il n'a jamais été agressif ou abusif, contrairement aux causes citées par l'employeur, et avait abordé M. Parent une seule fois. M. Parent ne s'est jamais plaint directement au Plaignant. Le Syndicat prétend que les intérêts de la Compagnie ne sont aucunement en cause.

### **Analyse et décision**

72. A mon avis, il n'a aucun doute que l'incident était relié au travail. Les deux individus ne sont pas amis. Le contact par téléphone et en personne était par rapport à un incident au travail impliquant les deux. La plainte par M. Parent était à la Compagnie. Si M. Parent se sentait harcelé, la Compagnie avait une obligation d'enquêter.

73. Il n'y a pas de doute non plus que les contacts répétitifs du Plaignant à M. Parent n'étaient pas les bienvenus. Une personne raisonnable aurait compris dans les circonstances que M. Parent n'avait aucun intérêt de parler au Plaignant. Les deux savaient qu'il y avait un incident important la veille, impliquant les deux. Le Plaignant a quand même persisté, même à changer de numéro de téléphone et de se pointer à la maison des parents de M. Parent.

74. A mon sens, une personne raisonnable aurait compris que ses approches étaient découragées. Une personne raisonnable aurait cherché les notes en question en envoyant un texte ou courriel, ou à même les bons offices de son syndicat. M. St-Onge n'a fait aucun de ces gestes, et avait opté pour l'approche la plus désagréable dans les circonstances, soit une approche personnelle lorsque M. Parent était chez ses parents.

75. Je trouve donc que les actions du Plaignant étaient inappropriées.

76. Cependant, je trouve la sanction par la Compagnie très exagérée. Une peine de 30 mauvais points est la moitié des points permis par le système Brown. Le Plaignant

était trop persistant, mais il n'a jamais été agressif ni abusif. Son comportement se distingue facilement des causes où la personne était agressive, abusive ou même violente (voir CROA 4860).

77. La Compagnie note que M. St-Onge a reçu une réprimande écrite le 8 mai 2023 pour un comportement inapproprié envers un collègue. Cependant, je n'ai aucune preuve à savoir si les situations ou comportements étaient semblables ou pas. D'après la preuve, c'est la seule discipline pour un comportement inapproprié.

78. Dans les circonstances, je pense que la situation méritait une sanction, mais une sanction mineure. Le grief est donc accueilli, les 30 mauvais points enlevés et une réprimande écrite substitués.

### **Conclusion**

79. Suite aux quatre décisions en **CROA 4896, 4897, 4898 et 4899**, le bilan disciplinaire de M. St-Onge est réduit de 109 mauvais points à 74 mauvais points plus une réprimande écrite.

80. Ceci dépasse encore la limite maximale de 60 mauvais points prévue par le système Brown, ce qui impliquerait normalement un congédiement.

81. Le système Brown est conçu comme un système correctif plutôt que disciplinaire. Comme l'arbitre Hodges a noté dans la cause **SHP 720** :

The Brown System of discipline originated from Mr. G.R. Brown who worked for a 35 year period between 1864 and 1899 for the Fall Brook Railroad in upstate New York. [...] In 1885 he introduced his disciplinary system of merits and demerits as a replacement for the unpaid suspensions that were the industry practice at that time, believing that the latter represented excessive financial hardship for the penalized employees and their families. Dismissal could still occur if an employee collected 60 or more demerits. [...] Mr. Brown envisioned his system of industrial discipline as corrective, rather than punitive. Bulletins were regularly posted for the benefit of the employees, indicating which workers had received how many merit or demerit marks, and for what service or infraction.

Arbitrators have consistently held that the accepted view of a disciplinary progression, that wherever reasonably practicable, industrial discipline should be designed to correct and rehabilitate; not simply to punish and dismiss.

82. Les parties s'entendent quant à ma juridiction d'exercer ma discrétion quant au congédiement, même si le Plaignant a plus de 60 mauvais points. Comme l'arbitre Weatherill a déterminé:

Under the Brown system of discipline, an employee becomes subject to discharge upon accumulating 60 demerits or more. Even where it may be held that there has been just cause for the imposition of a penalty whose effect is to bring the employee's record to the 60-demerit level, however, it is open to an arbitrator, in considering all of the circumstances, to assess the propriety of discharge, where the company has determined on that ultimate penalty.

83. Ici, le bilan disciplinaire de M. St-Onge a passé de 30 à 109 mauvais points (maintenant réduit à 74 mauvais points) dans un laps de temps très court. Effectivement, entre le mois de mai au mois d'août 2023, ses mauvais points ont augmenté de 69 (maintenant 44) points.

84. La jurisprudence reconnaît que la durée d'accumulation de points est un facteur qui doit être pris en considération (voir **CROA 3930** et **CROA 4478**).

85. En plus, le système prévoit les points comme une méthode d'apprentissage pour l'employé, qui saura qu'il doit changer et améliorer ses actions. Cette possibilité n'est pas présente si les points additionnels portent sur les erreurs différentes.

86. Avec l'exception d'un bris allégué de règle G2.12 en **CROA 4897** et **4898**, les quatre causes portent sur les sujets très différents. Nous ne sommes pas en face d'un individu qui refuse ou est incapable d'apprendre. Comme l'arbitre Moreau a noté en **CROA 4770** :

The assessment of 30 demerits, coupled with the 15 demerits from his March 23, 2019 incident, unfortunately puts the grievor in a position where he exceeds 60 demerits by 5 demerit points. I would be persuaded to reduce the current discipline and permit the grievor to be reinstated as a Locomotive Engineer if I was confident that he

had truly learned his lesson about the need for proper forward planning as part of his train handling skills. I regrettably do not have that level of confidence in the grievor's ability to safely operate a locomotive. The grievor's record for repeated train handling mistakes of a similar kind as the current circumstances leads me to conclude that the grievor can no longer be trusted to dutifully perform his duties as a Locomotive Engineer.

87. Les arbitres peuvent substituer une suspension sans paie, même lorsque l'individu avait accumulé plus de 60 mauvais points.

88. Dans la cause **CROA 3930**, l'arbitre Picher a substitué une suspension au lieu d'une discipline de 20 mauvais points, réintégrant le Plaignant sans paie et toujours avec un bilan de 55 mauvais points.

89. Dans la cause **CROA 4478**, l'arbitre Flynn a substitué une longue suspension pour une discipline de 55 mauvais points. L'arbitre a trouvé que les quatre incidents donnant lieu à la discipline se passaient dans une période d'un mois seulement, les incidents étaient relativement mineurs, et le Plaignant avait 26 ans de service. Sa sentence a laissé le Plaignant toujours avec un dossier de 55 mauvais points.

90. Dans la cause **CROA 4571**, l'arbitre Flynn a substitué une suspension pour une discipline de 10 mauvais points. L'arbitre a pris en considération les 32 ans de service du Plaignant ainsi que ses 295 mauvais points au cours de sa carrière. L'arbitre a décidé que seulement la moitié de la suspension sera avec paie, et sa réintégration sera assujettie avec une entente de dernière chance. Son bilan disciplinaire après la suspension demeure à 55 mauvais points.

91. Dans la cause **CROA 4498**, l'arbitre Clarke a substitué une suspension sans paie pour une discipline de 20 mauvais points et un congédiement pour excès de mauvais points. Ceci a laissé le Plaignant avec un bilan de 49 mauvais points actif.

92. Lorsque je regarde l'ensemble des faits concernant M. St-Onge, je ne suis pas persuadé qu'un congédiement est justifié.



93. Sur le côté négatif, son bilan disciplinaire contient 3 suspensions, 3 réprimandes écrites et nombreux mauvais points, dont 30 mauvais points actifs. Il y avait 4 incidents qui sont les sujets des présentes décisions. J'ai trouvé que l'ensemble des incidents mérite une discipline, quoiqu'une discipline réduite dans deux des cas.

94. Sur le côté positif, le Plaignant a 17 ans de service et a connu plusieurs périodes sans discipline. Les quatre incidents ici se passaient dans un court laps de temps de quatre mois. Les incidents étaient différents, plutôt qu'une reprise du même problème.

95. Tout comme dans la cause **CROA 4498**, je suis disposé de substituer une suspension sans paie pour les 20 mauvais points en **CROA 4898**. Ceci laissera M. St-Onge avec un bilan actif de 54 mauvais points, semblable à la situation dans les causes **CROA 3930, 4478, 4571 et 4498**.

96. M. St-Onge devra reconnaître qu'il détient un très bon poste, très bien rémunéré, mais ce poste est maintenant précaire. Il devra être troublé par le fait que ses actions sont problématiques, pas seulement pour la Compagnie, mais aussi pour plusieurs de ses collègues. Je l'invite de tout faire pour améliorer sa performance, tant au travail qu'avec ses collègues.

97. En conséquence, j'ordonne que M. St-Onge soit réintégré à son emploi, sans perte d'ancienneté, mais sans compensation pour perte de salaire.

98. Je garde juridiction pour toute question d'interprétation ou d'application de cette décision.

**Le 21 février, 2024**

**L'ARBITRE**



---

**JAMES CAMERON**