

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

CAUSE N^o 4607

Entendue à Montréal, le 9 janvier 2018

Concernant

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

Et

UNIFOR

LITIGE :

A. 30 mauvais points au dossier disciplinaire de M. Nicolas Fortin pour : «avoir endommagé le pare-brise du véhicule de chef d'équipe F150 en date du 16 août 2016».

B. Suspension de 7 jours de M. Nicolas Fortin du 3 au 9 septembre 2016 pour : «votre conduite inappropriée pendant une discussion avec le superviseur Stephane St-Louis le 30 août 2016.»

C. Imposition de 45 mauvais points au dossier disciplinaire de M. Nicolas Fortin «pour insubordination en refusant d'obtempérer, à plusieurs reprises, aux directives du superviseur – Intermodal Robert Barba durant votre quart de travail du 22 septembre 2016.» et son congédiement le 16 janvier pour une accumulation de mauvais points.

DÉCLARATION CONJOINTE DES FAITS :

A. Le 1^{er} septembre 2016, M. Nicolas Fortin était rencontré dans le cadre d'une enquête officielle sur une allégation d'avoir endommagé le pare-brise du véhicule du chef d'équipe F150 en date du 26 août 2016. À la suite de cette enquête, il se voyait imposer 30 mauvais points à son dossier disciplinaire.

Le Syndicat soutient que la mesure disciplinaire est injustifiée compte tenu que le réclamant admettait qu'il avait accidentellement endommagé le pare-brise du véhicule du chef d'équipe.

Le Syndicat demande le retrait de la mesure disciplinaire considérant que dans le passé les mesures disciplinaires étaient moindres pour des incidents semblables.

La Compagnie n'est pas d'accord avec la position du Syndicat et a rejeté le grief.

B. Le 2 septembre 2016, M. Nicolas Fortin était rencontré dans le cadre d'une enquête officielle pour sa présumée conduite inappropriée pendant une discussion avec le Superviseur Stephane St-Louis le 30 août 2016. À la suite de cette enquête, il se voyait imposer une suspension sans salaire de 7 jours «pour votre conduite inappropriée pendant une discussion avec Superviseur Stephane St-Louis le 30 août 2016.»

Le Syndicat soutient que la mesure disciplinaire est injustifiée, que l'enquête disciplinaire ne permet pas de conclure que le réclamant a eu une conduite inappropriée et qu'il n'y a pas eu d'accusation de porter par la police du CN suite à une plainte du superviseur St-Louis envers le réclamant.

Le Syndicat demande le retrait de la mesure disciplinaire, le remboursement de toutes pertes de salaire que le réclamant aurait pu subir durant sa suspension de 7 jours.

La Compagnie n'est pas d'accord avec la position du Syndicat et a rejeté le grief.

C. Le 9 janvier 2017, M. Nicolas Fortin était rencontré dans le cadre d'une enquête officielle portant sur un présumé refus d'obtempérer aux directives du superviseur Robert Barba en date du 22 septembre 2016. À la suite de cette enquête, il se voyait imposer 45 mauvais points à son dossier disciplinaire. L'addition de ces 45 mauvais points menait à son congédiement le 16 janvier 2017 pour une accumulation de mauvais points.

Le Syndicat soutient que la mesure disciplinaire est injustifiée. Le Syndicat prétend que la direction du terminal intermodal de Taschereau aurait volontairement provoqué et orchestré les événements du 22 septembre 2016.

Le Syndicat demande le retrait de la mesure disciplinaire, la réintégration du plaignant sans perte de salaire et d'avantages sociaux.

La Compagnie n'est pas d'accord avec la position du Syndicat et a rejeté le grief.

POUR LE SYNDICAT :

Directrice locale

(SGN.) M Germain

Représentaient la Compagnie :

D. Laurendeau	– Directeur, Relation de travail, Montréal
F. Daigneault	– Directeur, Relation de travail, Montréal
M. Vachon	– Directeur principal, Exploitation Intermodal, Montréal

POUR LA COMPAGNIE :

Directeur, Relation de travail

(SGN.) D. Laurendeau

Et représentaient le Syndicat :

M. Germain	– Directrice locale, Montréal
M. Laroche	– Représentant régional Conseil 4000, Montréal
R. Robidoux	– Délégué syndical, Montréal
A. St.Pierre	– Délégué syndical, Montréal
N. Fortin	– Plaignant, Montréal

SENTENCE ARBITRALE

Introduction

1. Cette décision traite de trois incidents distincts. Après le troisième incident, le CN a mis fin à l'emploi de M. Nicolas Fortin. Aux moments pertinents, M. Fortin occupait le poste de Chef d'équipe à l'exploitation au terminal Intermodal du triage Taschereau.

2. Pour les motifs suivants, et malgré le comportement de M. Fortin lors de chaque incident, Unifor a convaincu l'arbitre de lui donner une autre chance de démontrer qu'il peut se comporter de façon appropriée dans son emploi chez CN.

Faits

3. Le CN a embauché M. Fortin en mars 2000 et l'a congédié le 16 janvier 2017.

4. Selon l'Historique disciplinaire déposé par le CN (E-2; Pièces; Onglet 4), le document « Disciplines – En Vigueur » indique que M. Fortin avait 75 mauvais points et une suspension. Ce sont les trois incidents en question qui sont la cause de cet état de discipline « en vigueur ».

5. Selon le document « Disciplines – Total cumulatif » à la même pièce, M. Fortin a reçu, entre autres choses, 230 mauvais points pendant son emploi chez CN. Toutefois, à trois reprises distinctes, M. Fortin a réussi à obtenir une réduction de 20 mauvais points à raison de « douze mois consécutifs de service actif sans aucune discipline ».

6. L'une de ces réductions de 20 points, qui a eu lieu le 24 avril 2014, était la dernière notation dans l'Historique disciplinaire de M. Fortin avant les trois incidents.

7. Cet historique disciplinaire sera pertinent lors de la revue de chaque incident. Les trois incidents ont eu lieu pendant une période assez restreinte en août et en septembre 2016. Le congédiement de M. Fortin n'a pas eu lieu avant janvier 2017 puisque ce dernier est parti en congé de maladie tout de suite après le troisième incident.

Les trois incidents

A. 30 mauvais points

8. Le 26 août 2016, M. Fortin a demandé par radio à M. Philip Goulding, le « Coordinateur – Terminal » s'il avait la liste de contrôle pour des unités réfrigérées. M. Fortin voulait saisir les données de température des unités. M. Goulding a demandé à M. Fortin de l'attendre et qu'il allait la lui apporter.

9. Puisque M. Fortin ne se trouvait pas au point de rencontre convenu, et parce que deux autres employés attendaient pour faire leur propre travail, M. Goulding, après avoir appelé M. Fortin à plusieurs reprises, a commencé à prendre les lectures des unités réfrigérées.

10. Quand M. Fortin est finalement arrivé au point de rencontre, il a remarqué que M. Goulding prenait les lectures. En colère, M. Fortin a lancé sa radio portative sur le tableau de bord de son camion. Sous la force de l'impact, la radio a rebondi, a percuté

le pare-brise du camion et l'a fracassé. Le camion et la radio portative étaient la propriété du CN.

11. Immédiatement après l'incident, M. Fortin s'est excusé à M. Goulding (QR 7). Lors de l'enquête, M. Fortin a indiqué qu'il avait attendu M. Goulding pendant 10 minutes avant d'aller ailleurs pour effectuer du travail. Il s'est excusé à nouveau lors de l'enquête pour son geste. Le CN a imposé 30 mauvais points au dossier de M. Fortin.

12. L'arbitre est d'accord avec Unifor que les 30 mauvais points étaient trop élevés pour cet incident. Chose certaine, le geste de M. Fortin n'était aucunement acceptable et le CN avait le droit d'imposer une mesure disciplinaire. Toutefois, le CN n'a pas convaincu l'arbitre qu'il s'agit d'une situation de vandalisme intentionnel. Les 30 mauvais points imposés étaient excessifs.

13. Le CN s'est appuyé sur la décision SHP 75¹ de l'Arbitre Weatherill. Dans cette décision, 45 mauvais points ont été attribués à un employé qui a sciemment commis des actes de vandalisme :

There is no dispute as to the incident which occurred on July 11, 1979. The grievor, an Electrician who had entered the company's service on September 6, 1974, was at work that day on the 1530-2330 shift, at the Winding Shop in the Pte. St. Charles Motive Power Shop. At about 1600 hours on that day he went to the tool crib, and requested a sledge hammer, which was issued to him. He then went to the area where punch clock no. 5 was located, and using the sledge hammer, destroyed the punch clock, using such force as to

¹ Il appert que deux décisions distinctes portent le numéro SHP 075. Au site web « [Shopcraft Arbitration Awards](#) », la décision SHP 0075 est à propos de l'absentéisme d'un autre employé. Toutefois, [SHP 076](#) est identique à la décision soumise par le CN à l'onglet 10 de E-2, sauf pour le numéro. Puisque l'Arbitre Weatherill a rendu ses décisions dans SHP 075 et SHP 076 le même jour, une correction du numéro a probablement eu lieu par la suite.

break the handle of the sledge hammer. He then took the punch clock rack and smashed it against the base of the punch clock and against a light fixture. In the process of doing this, the grievor somewhat injured his hands.

14. Le geste de M. Fortin résultait d'un moment malheureux de colère. Cela n'excuse pas son comportement, mais il a un effet sur l'évaluation des mauvais points appropriés. L'Arbitre Weatherill a noté qu'il aurait pu imposer 30 mauvais points pour l'acte de vandalisme dans [SHP 76](#), mais le résultat aurait toujours mené au congédiement de l'employé :

These considerations, from a point of view favourable to the grievor might suggest that what occurred was a sort of "momentary flare-up", unlikely to be repeated. Even taking this view, however, it remains that the "flare-up", was a very serious and destructive one, and that a severe penalty would be justified in any event. Without some such explanation, the deliberate destruction of company property in this way might well call for outright discharge. As it was, the company assessed forty-five demerits. **Even if, to view the case more sympathetically than that, it were considered that thirty demerits was more appropriate (and I would certainly consider that penalty to be within the range, of appropriate disciplinary responses to the situation), the result would still be the discharge of the grievor who had already, as a result of previous discipline, accumulated a record of forty demerits.** For an employee in that position to have acted as the grievor did is really to invite discharge.
(caratères gras ajoutés)

15. Dans le système Brown, un employé sera congédié s'il atteint 60 mauvais points. Étant donné toutes les circonstances, l'arbitre est d'avis que 20 mauvais points reflètent la gravité du geste de M. Fortin. Même si M. Fortin n'a pas commis un acte de vandalisme intentionnel, son geste demeure tout à fait inapproprié dans un milieu de travail.

16. Le CN avait raison d'imposer une mesure disciplinaire dans une telle situation.

B. La suspension de 7 jours

17. Le CN a suspendu M. Fortin entre le 3 et le 9 septembre 2016 pour un incident avec un superviseur. Lors d'une discussion, le CN prétend que M. Fortin aurait suggéré que si le superviseur faisait du travail des syndiqués, les employés pourraient faire des dommages à son véhicule personnel. Le superviseur a appelé la police du CN, mais après son enquête aucune charge n'a été déposée en vertu du Code criminel du Canada.

18. Le CN a fait son enquête en conformité avec la convention collective. Par la suite, le CN a suspendu M. Fortin pendant 7 jours pour violation de sa politique sur la Prévention de la violence en milieu de travail. Selon le CN, aucune forme de menace ou d'intimidation ne peut être tolérée.

19. Pour sa part, M. Fortin a nié de façon indirecte la prétendue menace et a témoigné que la conversation avec le superviseur était plutôt banale. Lors de l'enquête, quand M. Fortin a été questionné à propos des allégations du superviseur, M. Fortin ne se souvenait pas d'avoir dit les mots qu'on lui a attribués. Unifor s'est appuyé sur la décision de la police du CN de ne pas déposer de charges criminelles comme étant une preuve que M. Fortin n'avait rien fait de mal.

20. Le CN a persuadé l'arbitre qu'il avait raison d'imposer la suspension de 7 jours.

21. Le fardeau de la preuve dans un arbitrage est toujours selon une prépondérance de la preuve : [CROA&DR 3470](#) and [CROA&DR 4500](#). Le fait que des charges criminelles n'ont pas été portées contre M. Fortin n'influence aucunement les allégations dans cet arbitrage.

22. Lors de l'audience, Unifor a inclus, à l'onglet 13 de sa soumission, un document dans lequel d'autres employés ont parlé d'un « tempérament explosif » du superviseur. Le CN s'est objecté, sur la base que ce point et cette preuve n'ont jamais été soulevés avant l'audience devant l'arbitre. Pour sa part, Unifor a plaidé qu'il pouvait présenter une preuve lors de l'audience selon [les Règles du BAMC](#) (ci-après « Règles »).

23. Unifor a raison d'affirmer que les Règles de BAMC prévoient la possibilité d'une preuve orale lors d'une audience :

13. L'arbitre peut mener toute enquête jugée pertinente et exiger d'interroger les témoins sous serment ou déclaration solennelle. Chaque partie au litige a le droit d'interroger tous les témoins cités pour présenter des preuves durant l'audience. L'arbitre n'est pas lié par les règles en matière de preuve ni par les pratiques applicables aux procédures des tribunaux d'archives, mais il peut recevoir, entendre, demander et examiner toute preuve jugée pertinente.

24. Toutefois, ce droit doit être interprété en contexte. Les Règles du BAMC exigent des exposés conjoints et ces exposés circonscrivent le litige devant l'arbitre.

14. La décision de l'arbitre ne peut porter que sur les litiges ou questions figurant dans l'exposé conjoint présenté par les parties ou dans l'exposé ou les exposés distincts, selon le cas, ou encore sur les litiges, conditions ou questions pouvant faire l'objet d'un arbitrage en vertu de la convention collective applicable, si celle-ci prévoit des restrictions...

25. L'arbitre maintient l'objection du CN pour les motifs suivants. Tout d'abord, Unifor n'a jamais suggéré dans l'exposé conjoint qu'un prétendu « tempérament explosif » chez le superviseur était à l'origine de la mesure disciplinaire de M. Fortin. De plus, des commentaires que se trouvent à l'onglet 13 de la soumission écrite ne constituent pas un témoignage pour les fins de l'article 13 des Règles.

26. L'article 10 des Règles exige des parties une divulgation des faits pertinents afin d'éviter des surprises et de permettre au BAMC de résoudre jusqu'à sept griefs par jour. L'exposé conjoint n'a jamais soulevé le prétendu « tempérament explosif » du superviseur.

27. Finalement, la preuve d'Unifor ne semble pas pertinente à une situation où le superviseur n'a rien fait d'autre que de rapporter certains faits.

28. Pour résoudre ce grief, l'arbitre doit déterminer une question de crédibilité en tenant compte du contexte d'un arbitrage déterminé sous le régime de BAMC. Le CN, sur une prépondérance de la preuve, a-t-il réussi à démontrer que la version des faits telle qu'elle a été relatée par le superviseur devrait être retenue? L'arbitre répondre par l'affirmatif pour les motifs suivants.

29. Tout d'abord, le superviseur a documenté l'incident dès le lendemain par écrit. Par contre, lors de son enquête à peine deux jours après l'incident, M. Fortin a dit à plusieurs reprises qu'il ne se souvenait pas d'avoir dit de telles paroles (E-2; Pièces de CN; Onglet 13; QR 10, 11, 13, 14). De plus, M. Fortin n'a pas caractérisé le rapport du

superviseur comme étant un mensonge ou une fabrication. M. Fortin a confirmé de plus qu'il n'aimerait pas qu'un superviseur fasse ses tâches (QR 18).

30. Face à cette preuve, et puisqu'un arbitre est tenu de décider des questions de crédibilité dans le cadre d'un arbitrage, l'arbitre préfère la version du superviseur pour les mêmes motifs soulevés par l'Arbitre Monteith dans [SHP710](#). Le superviseur était certain des faits de l'incident. Toutefois, M. Fortin ne se souvenait pas d'avoir dit les paroles que le CN a traitées comme étant une menace.

31. Le grief d'Unifor qui conteste la suspension de 7 jours est donc rejeté.

C. 45 mauvais points et un congédiement pour l'accumulation

32. Le 22 septembre 2016, M. Fortin travaillait pendant le quart de jour. Un superviseur dans son camion voulait lui donner des instructions en personne à propos des besoins d'exploitation pour le quart de jour. Le superviseur était accompagné dans son camion par le superviseur impliqué dans l'incident qui a mené à la suspension de 7 jours de M. Fortin. Le superviseur a dû communiquer avec M. Fortin à quatre reprises puisque ce dernier ne se présentait pas.

33. M. Fortin a finalement dit sur les ondes radio qu'il refusait de parler avec le superviseur, sans la présence de son représentant syndical. Il a fait référence au fait que l'autre superviseur était dans le camion. Face au refus de M. Fortin, qui était avec son représentant syndical, le superviseur a ordonné à M. Fortin d'aller à la cantine et d'attendre.

34. Dès son arrivée à la cantine, M. Fortin a appelé la police de la Ville de Montréal. Il a refusé initialement d'aller rencontrer le directeur du terminal, M. Kelly, pendant qu'il attendait l'arrivée de la police. Finalement, à la demande expresse de M. Kelly, M. Fortin a participé à la rencontre. M. Kelly a retiré M. Fortin du service jusqu'à la tenue d'une enquête.

35. L'enquête du CN a été retardée à la suite de la réception d'une note médicale de M. Fortin. M. Fortin a été en congé de maladie du 26 septembre 2016 au 8 janvier 2017. Son enquête a eu lieu le 9 janvier. M. Fortin a donné sa version des faits (E-2; Pièces; Onglet 21; QR 9), mais par la suite a refusé de répondre aux questions de l'enquêteur (QR10).

36. À la suite de l'enquête, le CN a imposé 45 points pour insubordination et a congédié M. Fortin pour l'accumulation de 75 mauvais points.

37. Unifor a plaidé que les directives à un chef d'équipe comme M. Fortin se faisaient habituellement sur les ondes radio ou par ordinateur. M. Fortin, en se souvenant des incidents récents, ne voulait pas parler seul avec deux superviseurs dans un camion. Il était prêt à le faire, mais uniquement en présence de son délégué syndical.

38. Selon Unifor, la réaction de M. Fortin, incluant son appel à la police, était un mécanisme de défense, plutôt qu'un acte d'insubordination. Unifor a indiqué de plus que M. Fortin était victime du harcèlement psychologique.

39. Lors de l'enquête, M. Fortin a donné une explication des faits, mais par la suite a refusé de répondre aux questions de l'enquêtrice (QR 10) :

Je ne répondrais pas à d'autres question. Ceci est ma version des faits survenu le 22 septembre 2016. Je répondrais à d'autre question seulement devant un juge ou il y aura un procès juste et équitable. Merci de m'avoir donné l'opportunité de m'exprimer. (sic)

40. Tel que cela est indiqué à l'article 24.1 de la convention collective, un employé comme M. Fortin ne peut pas faire l'objet d'une mesure disciplinaire « sans qu'une enquête juste et impartiale n'ait été faite ». Le BAMC a noté à maintes reprises qu'une mesure disciplinaire sera nulle ab initio en l'absence d'une enquête impartiale : voir, par exemple, [CROA&DR 4591](#).

41. [CROA&DR 4591](#) a noté de plus l'importance pour les parties de participer à l'enquête afin de permettre au BAMC de mener son système d'arbitrage expéditif :

3. Investigations are crucial to the CROA process: [CROA&DR 4549](#). They provide a factual transcript for the parties' and the arbitrator's use at the expedited arbitration hearing. For over 50 years, the parties' collective efforts in developing factual transcripts has enabled this Office to provide, when compared with the alternatives, timely and cost-effective arbitration decisions.

42. Une enquête permet aux parties de présenter une preuve et de poser des questions afin d'établir les faits qu'ils croient cruciaux pour le dossier écrit du BAMC.

43. La convention collective exige que l'enquête du CN soit juste et impartiale. Mais la participation de l'employé est aussi importante, surtout s'il veut s'assurer que sa

version des faits soit présente dans le dossier officiel devant le BAMC. Les arbitres sont troublés pas un comportement ou une attitude qui a comme but de miner l'enquête mandatée par la convention collective, voir, par exemple, [CROA&DR 3157](#) :

It appears that the impasse over the conductor's statement arose some seven hours into the investigation, a tortured process in which the Company was able to cover only six questions. Understandably frustrated with the conduct of the grievor and his Union representative, the Company's investigating officer simply concluded the investigation, and advised that the Company's decision would be based on the information which was then available to it.

As prior awards of this Office have confirmed, the disciplinary investigation process is an intrinsic part of the expedited system of arbitration utilized within the railway industry in Canada. Its integrity must be respected if the arbitration system of this Office is to itself be reasonably efficient and able to rely on information gathered within that process. **An examination of the record causes the Arbitrator to conclude that the grievor and his representative were openly contemptuous of the investigation process.** They were unresponsive to a degree which gave the investigating officer a reasonable basis to conclude that any further attempt at questioning the grievor would only meet still more frustration.

Moreover, it cannot be said that the grievor was denied his rights under article 86 of the collective agreement. He was duly presented with all of the statements and documentation in the possession of the Company, and upon which the Company intended to rely, absent any satisfactory explanation or rebuttal on his part. **A central purpose of the investigation process is to give the employee the opportunity to know and respond to the evidence in the possession of the Company. For reasons which the grievor and his representative best appreciate, they chose to squander that opportunity. The manner in which the grievor and his representative responded to the Company's attempt to conduct an orderly investigation, which in my view bordered on abusive, was tantamount to a waiver of the grievor's rights to pursue the matter any further.**

(Caractères gras ajoutés)

44. Le CN a démontré que M. Fortin n'avait aucune justification de refuser de suivre les directives de son superviseur. Un superviseur peut donner des ordres de nature

opérationnelle aux employés sans la présence d'un représentant syndical. La situation change si la réunion concerne un incident qui peut mener à des mesures disciplinaires, mais ce n'était pas le cas quand le superviseur a voulu parler avec M. Fortin.

45. M. Fortin semble croire, comme il l'a démontré encore lors de l'enquête, qu'il peut créer des règles ou des conditions que ses superviseurs doivent suivre au travail. Cette attitude va à l'encontre du principe bien connu « obey now, grieve later », comme l'Arbitre Picher l'a noté dans [CROA&DR 3982](#).

46. L'insubordination de M. Fortin est à l'origine de ce troisième incident. Le CN a démontré qu'il avait une cause juste et suffisante d'imposer une mesure disciplinaire. Toutefois, et malgré le comportement de M. Fortin, l'arbitre a décidé de remplacer les 45 mauvais points, et le congédiement qui en a résulté, par une suspension.

47. M. Fortin a accumulé 75 points, et une suspension, dans une période très restreinte. Il a réussi à démontrer dans le passé qu'il pouvait travailler adéquatement pour le CN, tel que c'est indiqué par les réductions dans le nombre de ses mauvais points dans son dossier. Unifor a démontré que M. Fortin, qui a accumulé près de 17 ans de service, mérite une autre chance de démontrer qu'il a appris de ces situations et qu'il saura se comporter correctement au travail. Toutefois, s'il ne change pas son comportement, il devra comprendre que sa situation sera précaire chez le CN.

Disposition

48. Dans cette décision, l'arbitre a dû évaluer trois incidents disciplinaires. Pour l'incident de 30 mauvais points, l'arbitre ordonne que le CN réduise les points à 20. L'arbitre maintient la suspension de 7 jours pour le deuxième incident.

49. Pour le troisième incident et le congédiement, l'arbitre réintègre M. Fortin dans ses fonctions, sans compensation, mais sans perte d'ancienneté. Les 45 mauvais points et le congédiement seront enlevés de son dossier disciplinaire et remplacés par une suspension pour la période entre la date de son congédiement et la date de cette décision.

50. L'arbitre demeure saisi de toute question reliée à cette décision.

Le 29 janvier 2018

L'ARBITRE



GRAHAM J. CLARKE