

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

**CAUSE NO. 4691**

Entendu à Montréal, le 9 juillet 2019

Concernant

**LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER DU CENTRE MAINE ET DU QUEBEC**

Et

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS – LOCAL 2004**

**LITIGE :**

Le congédiement de M. Michel Beaulieu en date du 29 août 2018 pour violation alléguée des règles du transporteur selon le règlement d'exploitation ferroviaire du Canada, avis général et règle 103.1 (h) (ii) ainsi que l'instruction générale A (iii), (iv), (ix) et la règle 803 (d).

**EXPOSÉ CONJOINT DU CAS DE LA COMPAGNIE :**

Le 29 août 2018, M. Michel Beaulieu a été informé par des lettres de la Société que celle-ci mettait fin à son emploi avec prise d'effet immédiate. Dans les lettres de congédiement, la Société fait allusion à des incidents survenus le 1er août 2018 et indique qu'elle met fin à l'emploi de M. Beaulieu parce qu'il n'a pas respecté les règles de la Société et que le lien de confiance qui existait entre lui et la Société a été irrémédiablement rompu.

En particulier, le 1er août 2018, alors qu'il occupait les fonctions de contremaître en chef, M. Beaulieu a permis au train Orford Express (train #00EX484) d'entrer dans les limites POV (TOP) qui lui étaient attribuées entre le panneau de point milliaire (MP) 86.9 et l'aiguillage de Magog situé à l'ouest alors que la voie était encore occupée par de l'équipement d'entretien des voies sans aviser chaque partie de la présence de l'autre, et s'est ensuite entendu avec l'équipe du train afin de cacher cet incident et de ne pas le signaler.

De plus, toujours le 1er août 2018, alors qu'il occupait les fonctions de contremaître en chef, M. Beaulieu a omis et/ou refusé d'aviser l'équipe du train Orford Express (train # 00EX484) que la protection au passage à niveau située au panneau de point milliaire (MP) 88.24 avait été désactivée, avec pour conséquence que ce train a passé ce passage à niveau sans s'arrêter et fournir la protection requise.

Par conséquent, le 2 août 2018, M. Michel Beaulieu a été suspendu le temps qu'a duré l'enquête menée sur ces incidents du 1er août 2018.

Le 16 août 2018, une audience a été tenue pour établir la responsabilité de M. Beaulieu. À la suite de cette audience, M. Beaulieu a été congédié.

Le 19 septembre 2018, le Syndicat a déposé un grief de deuxième étape dans lequel il allègue que la Société n'a pas suivi les règles relatives à l'équité procédurale, n'a pas accueilli ni

examiné tous les renseignements pertinents et n'a pas étudié avec sérieux tous les faits. Le Syndicat allègue aussi que la Société n'a pas retenu les services d'un enquêteur neutre et impartial et que le traducteur dont les services ont été retenus durant l'enquête n'avait pas les compétences voulues pour effectuer le travail. Le Syndicat est d'avis que l'enquête de la Société était biaisée, dénuée de valeur et entachée de plusieurs anomalies.

Le Syndicat demande à ce que M. Beaulieu soit réintégré à son travail, rembourse et indemnisé intégralement de l'ensemble du salaire et des pertes d'avantages depuis son congédiement.

La Société conteste le grief du Syndicat et a refusé la demande.

### **EXPOSE CONJOINT DU CAS DU SYNDICAT:**

Le 2 août 2018, M. Michel Beaulieu, M. Michael Aubé and M. Francois Tétreault ont été suspendue pour fins d'enquête suite à un incident survenu le 1<sup>er</sup> août 2018.

Le 10 août 2018, M. Michel Beaulieu a été convoqué à une enquête formelle en relation avec cet évènement. M. Michael Aubé et M. Francois Tétreault furent également convoqué à cette enquête et ce, au même moment. L'enquête visait à déterminer leur responsabilité relativement à des allégations selon lesquelles le 1<sup>er</sup> août 2018, les trois travailleurs auraient omis et ou refusé d'informer l'équipage de l'Orford Express que la protection au passage à niveau avait été désactive occasionnant la traversée du passage à niveau sans que le train s'arrête pour fournir la protection requise. La compagnie reprochait également aux trois travailleurs d'avoir conspiré pour ne pas signaler cet incident.

Le 4 septembre 2018, M. Michel Beaulieu a reçu par courrier recommandé, la mesure disciplinaire qui lui a été attribuée soit un licenciement. M. Michael Aubé et Francois Tétreault on également reçu une mesure disciplinaire soit leur licenciement pour les mêmes motifs.

Le 17 septembre, la compagnie a proposé une entente de réintégration au travailleurs Michael Aubé et Francois Tétreault mais ne l'a pas fait pour Michel Beaulieu.

Le syndicat a déposé un grief à l'effet que l'entreprise n'a pas fait preuve d'équité procédurale, n'a pas recueilli ou tenu compte de tous les renseignements pertinents et certains fait n'ont pas été pris au sérieux au moment de la conclusion. Le syndicat mentionnée également que l'entreprise n'a pas sélectionnée un enquêteur neutre et impartial pour toutes les parties et que traducteur utilise au cours de l'enquête n'avait pas les compétences pour effectuer un tel mandant. Le syndicat est d'avis que le processus d'enquête utilisé par l'entreprise est biaisé, sans valeur et présente plusieurs anomalies.

Le syndicat réclame que la compagnie revoit sa décision de congédier le travailleur et de le réintégrer dans ses fonctions incluant le remboursement du salaire et des bénéfices perdue depuis son congédiement.

**POUR LE SYNDICAT :**  
Conseillère

**(SGN.) N. Lapointe**

**POUR LA COMPAGNIE :**  
Chef de L'administration

**(SGN.) G. L. Ryan**

Représentaient la Compagnie :

G. Ryan	– Chef de l'administration, Maine
S. Munk-Manel	– Avocate, McMillan, Montréal
Y. Gagnon-Djallo	– Avocate, McMillan, Montréal

Et représentaient le Syndicat :

A. Daigneault	– Conseillère, Montréal
N. Lapointe	– Conseillère, Montréal

F. Daigle  
M. Beaulieu

– Président Unité CMQR, Farnham  
– Plaignant, Cowamsville

### **SENTENCE ARBITRALE**

Le plaignant, Contremaître en chef qui a travaillé pour la compagnie ou ses prédécesseurs depuis 1974, fut congédié le 29 août 2018 suite à un incident qui a eu lieu le 1 août, 2018. Dans sa lettre de congédiement, la compagnie a mentionné ce qui suit comme motifs :

*Le 1er août 2018, vous avez autorisé l'équipage de l'Orford Express (train no 00ex484) à entrer vos limites POV entre le PM 86.9 et l'aiguillage oust à Magog alors que les limites en question étaient occupées par de l'équipement d'entretien de la voie sans aviser chacun de sa présence et que vous avez conspiré avec l'équipage d'Orford Express pour dissimuler vos actions et ne pas signaler l'incident. Le fait que vous ayez tenté de dissimuler l'incident a brisé la relation de confiance entre vous et la Compagnie et vous a mis en violation des règles du transporteur: Règlement d'Exploitation Ferroviaire du Canada, Avis général, Instruction Générale A (iii), (iv), (ix) et la règle 803 (d). Pour votre violation de ces règles, vous êtes soumis à une mesure disciplinaire sous forme de licenciement.*

Or, comme Contremaître le plaignant avait la responsabilité d'assurer la sécurité des employés sous sa direction, ainsi que d'assurer la protection de la voie et des travailleurs et de donner permission au trains dans les sections sous sa responsabilité. Le syndicat plaide que c'était le premier jour que le plaignant agissait comme Contremaître en chef et qu'il n'avait reçu aucune directive, formation, ni aucun support. Lors de l'investigation par contre, le plaignant n'a mentionné rien de ça. D'ailleurs, il est établi que le plaignant avait reçu plusieurs cours de formation sur les sujets pertinents. Il connaissait le Règlement, il avait travaillé des années comme ingénieur de locomotives, et a passé 44 ans de service dans l'industrie ferroviaire. Je trouve que l'incident ne peut pas être attribué à un manque d'instruction ou de connaissances de la part du plaignant.

Il est établi que le 1<sup>er</sup> août 2018, le plaignant a donné la permission au train touristique Orford Express qui voyageait vers l'Est d'entrer dans ses limites POV entre le panneau de point milliaire 86.9 et l'aiguillage Ouest de Magog alors qu'il savait que la voie était déjà occupée par de la machinerie d'entretien et ce, sans avertir l'équipe de maintenance (des sous-traitants) ni l'équipe de train, risquant une collision au panneau de point milliaire 87.

Dans un deuxième incident la même journée, le plaignant a omis d'informer l'équipe du train touristique Orford Express qui voyageait vers l'Ouest que les protections du passage à niveau au point milliaire 88.24 étaient désactivées. Il semble, selon la réponse du plaignant lors de l'investigation que le préposé aux signaux l'avait rappelé à l'ordre pour ainsi dire, et que le désastre potentiel n'est pas arrivé.

Pour ce qui est du premier incident, un désastre a été évité parce que le conducteur du train Orford Express a vu les travaux d'entretien des voies alors que le train s'y approchait (à vitesse réduite) et a signalé au mécanicien d'arrêter, ce qu'il a pu faire – mais il ne restait qu'environ 3 à 5 wagons de distance séparant le train et le véhicule d'entretien sur la voie.

Même si, dans les deux incidents, le désastre potentiel a été évité, il reste que ces catastrophes potentielles, évidemment inacceptables, étaient attribuables à la faute du plaignant. J'en conclus qu'il y avait cause juste pour l'imposition de discipline.

Une fois que le train s'est arrêté devant les travaux d'entretien le plaignant était appelé par les employés du train (le conducteur et le mécanicien) et les trois se sont mis d'accord de ne pas rapporter l'incident, afin d'éviter des sanctions, sachant bien qu'il y aurait des conséquences pour un tel manquement majeur à la sécurité. Par la suite, le plaignant a parlé au contremaître du sous-traitant lui demandant de «tenir ça mort». Encore une fois, il y avait évidemment cause juste pour l'imposition de discipline.

Les trois employés, le plaignant et les deux employées du train, ont été congédiés. Par la suite, les deux employés du train ont été réintégrés, suite à une entente de retour au travail offerte par la compagnie. La compagnie n'a pas offert pareille entente au plaignant. Le syndicat prétend que c'est discriminatoire de ne pas l'offrir au plaignant, mais vu que le plaignant était responsable de l'incident et qu'il était le seul responsable pour le deuxième incident, il est clair que les cas sont différents, et qu'il n'y avait pas de discrimination induite.

Le syndicat prétend que l'investigation n'était pas conforme aux exigences de la convention collective. Il est stipulé, par exemple, qu'un employé ne sera pas gardé hors service en attente d'une enquête (alors que le plaignant l'était) sauf pour les cas sérieux. Je considère que c'est évident que ces incidents, qui auraient pu tourner en catastrophe, étaient très sérieux. L'enquête traitait des trois employés, mais ce n'était que commode - il n'y avait pas de conflit entre les trois. À l'investigation, il n'y avait pas de demande d'autres témoins, et il me semble que tous les témoins appropriés ont été entendus. L'enquêteur était indépendant. Les services d'interprétation laissent, il semble, à désirer, et parfois le plaignant n'a pas compris des questions. Généralement, ces questions ont

été reposées ou expliquées, et les réponses du plaignant étaient, sauf de rares exceptions, pertinentes. En tout cas, les faits fondamentaux ne sont pas en question, et malgré quelques lacunes, je considère que les exigences de la convention collective ont été rencontrées, que le plaignant a pu faire comprendre ses points de vue et qu'il n'y avait pas de préjudice.

Les erreurs et fautes du plaignant sont très sérieuses. Non seulement ses omissions, mais sa malhonnêteté en essayant d'éviter tout rapport des incidents donneraient lieu au congédiement. Comme a dit l'arbitre Picher dans **CROA 3607**,

*- - - the Corporation is correct in its assessment that there had been a destruction of the bond of trust essential for their ongoing employment. The cover-up itself is more serious than the events covered up.*

Pour tous ces motifs, il m'est clair qu'il y avait juste cause pour le congédiement du plaignant. Le grief est donc rejeté.

Le 24 juillet, 2019

L'ARBITRE



**J. F. W. WEATHERILL**