

**BUREAU D'ARBITRAGE ET DE MÉDIATION
DES CHEMINS DE FER DU CANADA****CAUSE NO. 5139**

Entendu à Montréal, le 12 Février, 2025

Concernant

VIA RAIL CANADA Inc.

Et

UNIFOR

LITIGE :

Le syndicat conteste la décision de l'employeur du 20 décembre 2019 qui mettait fin à l'emploi de Mme Langevin. De plus, le syndicat soutient que la Société a manqué à son obligation d'accommoder Mme Langevin et qu'elle a ainsi été victime de discrimination fondée sur son handicap, en contravention, mais sans s'y limiter, de l'article 28.11 de la convention collective n° 2 ainsi que de l'article 7(b) de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

DECLARATION CONJOINTE DES FAITS :

Madame Langevin fut mise en arrêt de travail à partir du 6 mars 2019 pour des raisons Médicales.

Mme Langevin dépose à l'employeur une demande d'accommodement selon la procédure établie, le 6 juin de la même année. Dans cette demande, tant Mme Langevin que son médecin traitant, précise qu'elle ne peut retourner travailler à bord d'un train.

Le 11 septembre 2019, l'assureur avise l'employeur que la couverture d'assurance de Mme Langevin prendra fin en date du 29 septembre 2019. Les raisons évoquées sont à l'effet qu'à la suite du rapport final de l'expertise, il a été conclu que Mme Langevin ne présente aucune restriction ni limitation fonctionnelle et qu'elle était apte à retourner au travail à temps complet. Madame Langevin a bénéficié des prestations d'assurances prévues à la convention collective jusqu'au 29 septembre 2019.

Le 17 octobre 2019, Mme Langevin reçoit un avis de convocation à une enquête. Cette enquête est prévue le 28 octobre 2019. Cette date est par la suite modifiée pour le jeudi 31 octobre.

Le 23 octobre 2019, Mme Langevin reçoit une lettre de sa gestionnaire, Mme Gesina Flacco. Dans cette lettre Mme Flacco explique que puisque le dossier de Sun Life est maintenant fermé, qu'elle est jugée apte à reprendre le travail régulier et que comme Mme Langevin a refusé de se présenter au travail le 3 octobre 2019, que son absence est donc considérée non autorisée.

L'enquête prévue le 31 octobre 2019 fut déplacée et s'est donc tenue le 5 novembre 2019.

À la suite de cette enquête, une lettre est envoyée à Mme Langevin en date du 12

novembre 2019, lui demandant de fournir une copie des notes cliniques de la visite médicale du 14 novembre suivant ainsi que toute information pertinente à l'évaluation de son dossier au médecin-conseil de la corporation afin d'effectuer une évaluation de son dossier.

Le 14 novembre 2019, Mme Langevin revoit son médecin traitant qui confirme que bien que madame soit apte à l'emploi, que celle-ci ne peut retourner travailler à bord d'un train.

Le 22 novembre 2019, dans une lettre envoyée à la corporation le médecin expert après analyse du dossier médical de Mme Langevin indique qu'il n'a aucune nouvelle information qui lui permettrait de modifier sa recommandation initiale datée du 25 septembre 2019 de ne pas l'accommoder. Il spécifie qu'il n'a aucun nouvel élément qui supporte sa demande d'accommodement.

Le 6 décembre 2019, l'employeur fait parvenir une lettre à Mme Langevin faisant état d'une rencontre qui a eu lieu le 4 décembre avec sa gestionnaire, Mme Gesina Flacco ou cette dernière l'aurait informé des conclusions du rapport du médecin expert de la corporation et qu'elle était attendue au travail en date du 9 décembre. De plus, l'employeur fait état d'un message que Mme Langevin aurait fait parvenir en ce jour à sa gestionnaire à l'effet qu'elle n'allait pas se présenter au travail le 9 décembre et que par le fait même elle avait appliqué sur un autre poste de la corporation, mais dans une convention collective distincte. L'employeur termine cette lettre en avisant Mme Langevin qu'elle est toujours attendue au travail le 9 décembre et qu'à défaut de s'y présenter, l'employeur devra conclure à un abandon volontaire de son emploi.

Le 11 décembre 2019, Mme Flacco, gestionnaire de Mme Langevin, lui écrit par courriel faisant suite à une discussion qui aurait eu lieu le 8 décembre précédent, lui demandant de lui fournir par écrit sa démission au plus tard le 12 décembre 2019.

Madame Langevin est donc congédiée le 20 décembre 2019, en raison notamment de son absence au travail et du fait qu'elle ne se s'est pas présentée à l'enquête du 19 décembre 2019.

Le syndicat dépose un grief à l'étape 2 le 6 mars 2020, comme le prévoit la convention collective.

Le 2 juin 2020, M. Benoit Morin, chef principal de VIA Rail, répond au grief en mentionnant que ce grief n'est pas accepté et sera procédé à l'étape III comme à l'habitude.

Le 30 juillet 2020, le syndicat réfère le grief à l'étape 3, tel que le prévoit la convention collective. L'employeur ne répondra pas au syndicat.

Position du syndicat:

Le syndicat conteste premièrement le congédiement du 20 décembre 2019. De plus, le syndicat croit que l'employeur avait l'obligation légale d'accommoder Mme Langevin dans un poste qui lui aurait permis de travailler dans un environnement hors d'un train. Finalement, le syndicat conteste tant l'enquête du 5 novembre que celle du 19 décembre 2019. Pour celle du 5 novembre 2019, l'employeur n'a remis aucune conclusion ni à la travailleuse ni au syndicat. Quant à l'enquête du 19 décembre 2019, Mme Langevin ne fut pas avisée par écrit et l'employeur n'a pas fait parvenir la preuve 48h à l'avance au syndicat comme le prévoit la convention collective à l'article 24.

Position de l'employeur:

En ce qui concerne la demande d'accommodement, l'employeur maintient qu'il était justifié de refuser l'accommodement demandé par Mme Langevin. Cette décision repose sur les informations concordantes de notre assureur et de notre médecin expert qui ont évalué le dossier

médical de Mme Langevin à plusieurs reprises et en sont venues à la même conclusion. Mme Langevin était apte à retourner au travail et n'avait aucune limitation ou restriction fonctionnelle.

En ce qui concerne les 2 enquêtes, l'employeur maintient que le processus a été respecté. Pour l'enquête du 5 novembre, il a été décidé à la suite de celle-ci de demander à Mme Langevin de fournir son dossier médical au médecin expert de la corporation pour une 2^e évaluation médicale. Les conclusions de cette évaluation lui ont été remises en date du 4 décembre 2019. Pour l'enquête du 19 décembre 2019, l'employeur à envoyer le 17 décembre 2019, soit 48h à l'avance une notice pour apparaître par courrier recommander. Voyant que l'employeur ne s'est pas présenté à l'enquête, voyant le manque de collaboration de celle-ci telle que décrit dans l'historique des évènements ci-haut l'employeur maintient qu'il n'avait d'autre choix que de mettre fin à l'emploi de Mme Langevin.

POUR LE SYNDICAT :
Délégué
(SGN.) A. Lamarre

POUR LA COMPAGNIE :
Directeur Relations de Travail
(SGN.) T. Drouin-Shannon

Représentant la Compagnie :

C. Trudeau
 T. Drouin-Shannon
 M. Flacco

– Avocat, Fasken, Montréal
 – Conseiller principal, Relations Employés, Montréal
 – Chef expérience client

Et représentant le Syndicat :

A. Lamarre
 G. Cox
 M-C. Langevin

– Représentant National Unifor, Montréal
 – Représentant Régional Conseil 400 Unifor, Montréal
 – Plaignante, Montréal

SENTENCE ARBITRALE

Contexte

1. La Plaignante occupe un poste de préposé à bord des trains Via Rail depuis 2015. Elle était en arrêt de travail depuis le 7 mars 2019 pour des raisons médicales. Elle reçoit des prestations d'invalidité à courte durée jusqu'au 11 septembre 2019, lorsqu'il est déterminé qu'elle ne présentait aucune restriction ni limitation fonctionnelle et qu'elle était apte à retourner au travail.

2. Le médecin de famille de la Plaignante juge que la Plaignante était apte à retourner au travail le 6 juin, mais non pas sur les trains. Par contre, en septembre 2019, un psychiatre indépendant engagé par l'assureur a jugé qu'elle pouvait retourner à son travail antérieur sans restriction. Cet avis est endossé par le médecin de l'Employeur.

3. Après une série de réunions, l'emploi de la Plaignante a pris fin le 20 décembre 2019.

Points en dispute

- A. Est-ce l'Employeur a agi de façon discriminatoire envers la Plaignante et a manqué à son devoir d'accommodement?
- B. Est-ce que la fin d'emploi de la Plaignante était justifiée?

A. Est-ce l'Employeur a agi de façon discriminatoire envers la Plaignante et a manqué à son devoir d'accommodement?

Position des Parties

4. Le Syndicat prétend que la Plaignante souffrait des problèmes de santé mentale, confirmé par son médecin de famille. En mettant fin à son emploi, l'Employeur a enfreint la convention collective ainsi que la Loi canadienne sur les droits de la personne.

5. Il prétend que la Plaignante était apte et hautement intéressée à travailler ailleurs chez Via Rail, mais qu'elle était incapable de reprendre son ancien travail à bord des trains. Il soumet que l'Employeur a manqué à son devoir d'accommodement.

6. La Compagnie soumet qu'il y a seulement un devoir d'accommodement si la Plaignante était en mesure d'établir qu'il y avait une restriction ou une limitation qui n'a pas été respectée. Ici, une évaluation médicale indépendante par un psychiatre a déterminé que Madame n'avait plus de restriction ou limitation qui l'auraient empêché de retourner à son ancien poste. Dans ces circonstances, il n'y a aucun devoir d'accommodement de sa part.

Analyse et Décision

7. Il est clair que la discrimination en matière d'emploi est défendue par la Loi canadienne sur les droits de la personne, ainsi que par la convention collective :

L'article 3(1) de la Loi Canadienne sur les droits de la personne :

« 3 (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience. »

L'article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne:

« 7 Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;*
- b) de le défavoriser en cours d'emploi. »*

L'article 28.11 de la convention collective² :

«28.11 It is agreed that there shall be no discrimination or harassment towards an employee by management personnel or by another employee based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability or conviction for which a pardon has been granted.

9. La jurisprudence démontre que le Syndicat a le fardeau de la preuve pour démontrer que la Plaignante a souffert de discrimination, au moins sur une base prima facie. Comme cet arbitre a statué dans la décision du **CROA 5088** :

*« [18] However, for a grievor to be entitled to the protections of a duty to accommodate, the Union must first establish a prima facie case of discrimination. As held by the Supreme Court of Canada in **Stewart v. Elk Valley Coal Corp.** 2017 SCC 30:*

“(24) To make a case of prima facie discrimination, complainants are required to show that they have a characteristic protected from discrimination under the Human Rights Code...; that they experienced an adverse impact with respect to the service; and that the protected characteristic was a factor in the adverse impact”

10. Donc les trois questions suivantes devront aussi être étudiés par ce tribunal afin d'établir si Madame Langevin possède un cas de discrimination prima facie :

- a) Est-ce que Madame Langevin possédait une caractéristique protégée contre la discrimination?
- b) Est-ce que Madame Langevin en a subi un impact négatif?
- c) Est-ce que la caractéristique protégée était un facteur dans l'impact négatif?

8. Le Syndicat invoque les notes médicales du Dr. Chouinard, le médecin de famille de la Plaignante au paragraphe 62 de son Bref quant à sa condition médicale, qui conclue avec sa note du 14 novembre 2019 :

“-Ne se sent pas capable de retourner dans trains
 -Très hâte d'avancer
 -Voit psychologue q 2 semaines
 -Apte au travail
 Pte apte à emploi, mais ne peut pas retourner à son poste à bord des trains”

9. La Compagnie demande à la Compagnie Sun Life d'envoyer le dossier d'invalidité au médecin de la Compagnie. Elle note la demande d'accommodement de juillet 2019 et lui pose une série de questions :

Demande D'ACCOMMODEMENT:

10. Dr Daniel Choinière, md de famille
11. Dépression avec anxiété importante
12. Travail train difficile
13. Cipralax augmenté à 20mg hs (?)
14. Évaluation en psychiatrie à venir
15. Problème avec foule et client
16. Limitations temporaires ad le 31 août 2019
17. Pte pourrait travailler mais pas dans contexte de train ad fin août
18. Concentration encore fragile

19. Il est à noter que sur la référence de psychiatrie, le médecin indique **récidive dépression, remise en question emploi, inquiétude de bipolarité**

QUESTIONS:

- Suite à l'évaluation de l'information au dossier, la demande d'accommodement de Madame est-elle médicalement supportée?

- Est-ce que Madame Langevin est apte à effectuer ses tâches sans risque réel et immédiat pour sa santé et sécurité au travail ainsi que celle de ses collègues?
- Avez-vous besoin d'information additionnelle?
- Avez-vous besoin de rencontrer l'employée ou de communiquer avec son médecin traitant?
- Tout autre commentaire/recommandation de prochaines étapes seraient grandement appréciés.

10. Je cite textuellement la réponse du Dr. Meunier du 29 septembre, 2019, qui fait référence à l'opinion du psychiatre, le Dr. Paul-André Lafleur :

Montréal, 29 septembre 2019

Objet : Marie-Claude Langevin

ATT: Anna-Maria Occhionero

Bonjour,

J'ai pris connaissance d'une expertise demandée par la Sun Life et effectuée par le Dr. Paul-André Lafleur et datée du 6 septembre 2019.

Le Dr. Lafleur conclut que madame est en rémission complète d'un trouble d'adaptation avec anxiété. Il n'y a aucune limitation ou restriction fonctionnelle au moment de l'entrevue. Sur le plan périodique, le médecin mentionne qu'elle est en mesure de retourner au travail immédiatement et à temps complet et qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre toutes ses activités habituelles. Il ajoute que son désenchantement par rapport à un emploi qui lui est devenu désagréable et stressant a pour beaucoup contribué à la prolongation de son arrêt de travail mais elle est totalement rétablie.

Madame a mentionné au médecin qu'elle a fait une demande d'accommodement à l'employeur le 6 juin 2019. Dans la mesure où l'on respecte la demande, elle se dit tout à fait prête et même avoir hâte de retourner au travail. Elle fait aussi des projets d'études qu'elle serait en mesure de mener à bien si elle avait un travail avec un horaire plus stable et régulier. Elle aimerait rester à Via Rail pour le salaire avantageux et les bonnes conditions de travail, mais uniquement si elle peut quitter son poste de préposée pour en obtenir un autre qui lui conviendrait mieux.

Sur le plan médical, madame est apte à reprendre le travail sans aucune restriction. Sur le plan personnel, madame veut être accommodée si non ce n'est pas certain qu'elle va demeurer à l'emploi.

Sur le plan médical, la demande d'accommodement ne semble pas supportée compte tenu que sa condition médicale est stable et que le psychiatre conclue qu'elle est apte à reprendre le travail immédiatement et à temps complet.

En conclusion, Via n'est pas tenue de l'accommoder sur le plan médical. Si vous avez un poste de travail qui répond à toutes

les exigences de la travailleuse, telles que demandées dans la demande d'accommodement, c'est à vous de décider de lui accorder.

Sur le plan, médical, elle est apte.
Michel Meunier, MD (soulignements ajoutés)

11. Il est à noter que quoique le dossier d'invalidité n'est pas accessible à la Compagnie pour les raisons de confidentialité, la Plaignante aurait pu y avoir accès (voir Onglet 6, Réplique de la Compagnie).

12. De plus, la Plaignante reconnaît les conclusions du Dr. Lafleur. Lors de son interrogatoire le 5 novembre, 2019, la Plaignante avait témoigné comme suit :

7. Q Mme Langevin, selon les informations consignées à l'Annexe B, la Sun Life acceptait de vous indemniser jusqu'au 29 septembre 2019 et fermait votre réclamation à cette même date, est-ce exact?

R Oui, la Sunlife fermait mon dossier d'invalidité et non mon régime d'assurance collective.

8. Q Mme Langevin, selon les informations consignées à l'Annexe B, la Sun Life indique que, selon les conclusions du rapport final d'expertise, vous ne conservez aucune restriction ni limitation fonctionnelle, est-ce exact?

R C'est bien ce que le psychiatre a dit.

9. Q Mme Langevin, toujours selon les informations consignées à l'Annexe B, la Sun Life indique que, selon les conclusions du rapport final d'expertise, vous êtes apte à retourner au travail à temps complet, est-ce exact?

R C'est bien ce qui est écrit dans le dossier.

10. Q Mme Langevin, selon les informations consignées à l'Annexe C, vous nous informez que vous n'êtes pas prête à revenir à bord des trains et que vous ne savez pas quoi faire, est-ce exact?

R Absolument

11. Q Mme Langevin, selon les informations consignées à l'Annexe D, est-ce que nous vous avons offert différentes options pour vous aider à effectuer votre retour au travail le 3 octobre 2019? Veuillez expliquer.

R Oui, on m'a offert 1erement de reprendre mes courriels le 3 acte, de me remettre dans le bain. On m'a offert un voyage de familiarisation pour le vendredi 4 acte. Suite à ceci, j'ai clairement spécifié que je n'étais pas capable d'être dans un train. On m'a ensuite quand même offert la liste des assignements et que l'on regarderait l'avenue pour le job sharing.

12. Q Mme Langevin, selon les informations consignées à l'Annexe D, avez-vous été informée que, en l'absence de motif

médical, l'employeur ne pouvait donner suite à une demande d'accommodement pour des raisons physiques?

R Oui

13. Q Mme Langevin, selon les informations consignées à l'Annexe D, avez-vous été informée que, en l'absence de motif médical, votre absence était jugée non autorisée depuis le 30 septembre 2019?

R Oui

[...]

23. Q Mme Langevin, selon les informations consignées à l'Annexe D, vous avez exprimé que le travail à bord des trains ne vous convenait plus. Est-ce exact?

R Oui, qui ne me convenait plus, non, que je n'étais pas capable d'être à bord des trains.

24. Q Mme Langevin, alors qu'il est inscrit à l'Annexe B que, selon les conclusions du rapport final d'expertise, vous ne conservez aucune restriction ni limitation fonctionnelle et que vous pouviez reprendre votre travail à temps complet, pouvez-vous nous expliquer les raisons pour lesquelles vous avez refusé de vous présenter au travail le 3 octobre 2019, tel que demandé? Veuillez expliquer.

R Pour le 3 octobre, suite au fait que je ne pouvais pas faire mon voyage de familiarisation le 4, je n'ai pas voulu me présenter le 3 octobre pour la prise de connaissance de memo puisqu'il s'agit du travail à bord des trains.

25. Q Mme Langevin pour quelle raison vous ne pouviez pas faire votre voyage de familiarisation le 4?

R La simple idée de me retrouver à l'intérieur d'un train autant en tant qu'employé que passager me crée énormément d'anxiété et d'angoisse ce qui peut m'amener à une crise de panique ce que je ne souhaite pas revivre.

26. Q Mme Langevin, à la lumière des informations que vous nous avez fournies à la question 22, quelles démarches envisagez-vous faire pour justifier votre absence au travail? Veuillez expliquer.

R Quelle démarche? Je ne comprends pas la question puisque quelle démarche je peux prendre, on me bloc tous les accès, on m'a dit que je n'avais pas le droit et que ma candidature ne serait pas prise en considération pour le poste de gare qui était ouvert jusqu'au 4 octobre. J'ai demandé pour le BVT... accès aussi refuse. Je me demande quelle autre démarche puis-je faire pour retourner au travail chez Via Rail dans un autre poste puisque clairement je ne suis pas capable d'être à bord d'un train. Je pourrais, pour faire plaisir à la compagnie, rentrer dans un train, mais il est hors de question que je retombe malade en faisant ça.

Pause : 13h50

(Soulignements ajoutés).

13. La Compagnie ajoute qu'elle a pris en considération l'ensemble de l'information de la Plaignante, y compris la dernière note médicale du Dr. Chouinard du 14 novembre 2019. Le 22 novembre, le Dr. Meunier était d'avis que cette dernière note n'a pas changé son opinion du 29 septembre (voir onglet 11, documents de la Compagnie) :

Je n'ai aucun nouvel élément qui supporte la demande d'accommodement, et l'expertise médicale du Psychiatre est déjà au dossier.

Sur l'info déjà consultée, il n'y a aucun élément nouveau. Madame selon le psychiatre, serait apte à effectuer ses tâches sans risque réel et immédiat pour sa santé et sécurité au travail ainsi que celle de ses collègues. Cependant, elle semble refuser de reprendre son poste de travail.

Étant donné qu'il n'y a aucune autre expertise en psychiatrie appuyant la demande d'accommodement, ce dossier doit être réglé de façon administrative. Je n'ai pas besoin d'information supplémentaire additionnelle, ni à communiquer avec le médecin traitant, ni à rencontrer l'employée.

La seule issue dans le contexte serait que madame puisse appliquer sur un autre poste de travail répondant à toutes ses exigences. Ça en revient à un règlement d'ordre administratif et non médical.

14. Compte tenu de ces faits, je suis d'avis que la Compagnie a démontré que la Plaignante n'avait pas de restriction ou limitation médicale qui l'auraient empêchée retournée au bord des trains. L'opinion du psychiatre Lafleur n'est pas contredite par l'opinion d'un autre psychiatre.

15. Je partage l'opinion de la Compagnie qu'elle n'a pas d'obligation d'accommodement en l'absence de limitations ou restrictions d'une employée. La décision du Chairman Sengupta dans la cause de **Carter et Neurologic Institute of Ontario** 2011 HRTO 170 abonde dans le même sens :

[51] The second possible theory of disability-related discrimination in this Application is based on a violation of section 11 of the *Code*, and would require that the applicant show that because of a disability, he was unable to fulfill certain neutral requirements of the workplace, and if the employer was going to hold him to that standard or take action because he could not fulfill those requirements, it was required to accommodate him to the point of undue hardship.

[52] On the constructive discrimination claim, in order to trigger the duty to accommodate, the applicant has to show that he cannot meet neutral job requirements because of his disability and that he brought this to the attention of the employer in such a way as to require them to take steps to accommodate.

[53] In this Application, the applicant has not provided me with any evidence that his inability to meet bona fide and reasonable requirements relating to his employment was affected by a disability, which required accommodation. Nor has he persuaded me that he made the employer aware of his disability-related need to be accommodated in doing his job (soulignement ajouté).

16. Je conclus donc que la Plaignante n'a pas réussie démontrer une preuve prima facie de discrimination. La décision de l'Employeur d'insister sur un retour au travail de la Plaignante était prise lorsque la preuve médicale prépondérante démontrait qu'elle n'avait plus de limitation ou restrictions médicales.

17. Pour ces raisons, je conclus que l'Employeur n'a pas agi de façon discriminatoire ou brisé son devoir d'accommodement.

B. Est-ce que la fin d'emploi de la Plaignante était justifiée?

Position des Parties

18. Le Syndicat prétend que la Plaignante aurait pu être placée dans un autre emploi chez la Compagnie qui n'impliquait pas les voyages en train.

19. La Compagnie prétend que la Plaignante aurait dû retourner à son poste, comme elle n'avait pas d'empêchement médical. Elle soutient que les actions de la Plaignante démontrent clairement qu'elle a pris la décision de ne pas retourner à son poste et a donc abandonné sa position.

Analyse et Décision

20. Je suis d'accord avec la soumission du Syndicat que la Compagnie aurait pu donner un autre poste à la Plaignante. Cependant, pour les raisons données à la première question, il n'y avait pas d'obligation légale de le faire.

21. Dès le mois d'octobre 2019, il y avait des demandes de la part de l'Employeur que la Plaignante retourne travailler. Elle a refusé se présenter le 3 octobre et par lettre du 23 octobre, elle est informée qu'elle est absente non autorisée (voir Onglet 7, documents de la Compagnie).

22. Le 4 décembre lors d'une réunion entre sa patronne, la Plaignante et son représentant syndical, la Plaignante accepte un retour le 9 décembre (voir Onglet 12, documents de la Compagnie). Cependant, deux jours plus tard, elle informe sa patronne qu'elle a changé d'idée et qu'elle ne se présentera pas au travail (voir Onglet 13, documents de la Compagnie). Le 6 décembre, une lettre recommandée et un courriel sont envoyés à la Plaignante indiquant que si elle ne se présente pas le 9 décembre au travail, la Compagnie conclura qu'il y avait un abandon volontaire du poste (voir Onglet 14, documents de la Compagnie).

23. Le 8 décembre, la Plaignante appelle sa patronne pour lui demander si elle peut démissionner le 21 décembre pour ne pas être pénalisée à l'assurance chômage (voir Onglets 15-16, documents de la Compagnie). La Compagnie a demandé une lettre confirmant son intention de démissionner, mais n'a jamais eu de réponse.

24. Il y a une contestation entre les Parties à savoir si la Plaignante avait bien reçu le courriel et la lettre recommandée du 6 décembre. La Compagnie s'est servie de la même adresse courriel et civique que d'habitude, et il est donc difficile à croire que la Plaignante ne les ait pas reçues. Cependant, une décision n'est pas nécessaire, comme la Plaignante savait qu'elle devait retourner travailler dans son poste au plus tard le 9 décembre et le 8 décembre elle avait manifesté son intention de démissionner. Chose certaine, elle ne s'est pas présentée le 9 décembre. Le 20 décembre la Compagnie a mis fin à son emploi (voir Onglet 1, documents de la Compagnie).

25. Il est clair que la Plaignante avait l'obligation de retourner en premier et de contester par la suite. La cause de **Canada Safeway Limited v United Food and**

Commercial Workers Union, Local 401, 2013 Canlii 67126 réitère un principe bien connu:

“The principle of work now, grieve later is well established in arbitral jurisprudence. The grievance process does and is intended to override “self help” measures contemplated by members of a bargaining unit.”

26. L'arbitre Picher dans la cause **CROA 3116**, après analyse des faits, a trouvé que les actions du Plaignant démontraient un abandon du poste. Les faits de cette cause m'amènent à la même conclusion ici.

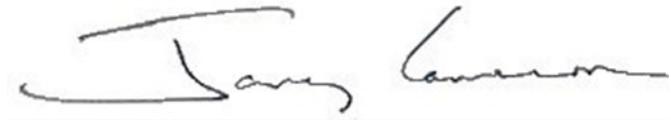
27. Je conclus donc que la Plaignante n'a pas été victime de discrimination, ni a subi un impact négatif sur son emploi à cause d'une caractéristique protégée.

Conclusion

28. Le grief de la Plaignante n'est donc pas accordé.

29. Je demeure saisi pour toute question d'interprétation ou d'application de cette décision.

March 19, 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read "James Cameron", written over a solid horizontal line.

**L'ARBITRE
JAMES CAMERON**