

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

George Buchholz,
complainant,
and
Canadian Pacific Railway Company,
respondent.

CITED AS: George Buchholz

Board File: 24916-C

Decision no. 331
 August 24, 2005

Application pursuant to section 133 of the *Canada Labour Code, Part II.*

Health and safety - Danger - Discipline - Procedural requirements - Reasonable cause - Practice and procedure - The complainant submits that he was disciplined because he refused to perform work that was unsafe, stating that he was not properly trained in the use of the protection equipment he was to use - The employer submits that the Board is without jurisdiction to hear the matter since the complainant did not comply with sections 128(6) or 128(13) of Part II of the *Code* - The employer contends that it disciplined the complainant because he failed to complete his tasks - Section 147 of the *Code* states that employees are protected from the employer's reprisal for having exercised their right to refuse to work - The complainant had the duty to immediately inform his employer of the dangerous conditions when they arose - The Board is unable to find that the complainant was seriously concerned about the existence of an unsafe condition, or that he advised the employer in a timely manner, or that his explanation for not completing the tasks during his shift amounted to the exercise of a right of refusal in accordance with section 128(1) of the *Code* - Since the complainant did not comply with sections 128(1) and 128(6) of the *Code*, the Board is without jurisdiction to hear this complaint - No discipline was issued to the complainant as a result of

Motifs de décision

George Buchholz,
plaignant,
et
Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique,
intimé.

CITÉ: George Buchholz

Dossier du Conseil: 24916-C

Décision n° 331
 le 24 août 2005

Demande présentée en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail, Partie II.*

Santé et sécurité - Danger - Mesure disciplinaire - Exigences procédurales - Motifs raisonnables - Pratique et procédure - Le plaignant soutient que l'employeur a pris une mesure disciplinaire à son égard parce qu'il a refusé d'effectuer un travail qui n'était pas sécuritaire, puisqu'il n'avait pas la formation voulue dans l'utilisation de l'équipement de protection qu'il devait utiliser - L'employeur soutient que le Conseil n'a pas compétence pour instruire cette affaire, car le plaignant n'a pas respecté les exigences des paragraphes 128(6) ou 128(13) de la partie II du *Code* - L'employeur prétend qu'il a imposé une mesure disciplinaire au plaignant parce qu'il a omis de terminer les tâches qui lui avaient été assignées - En vertu de l'article 147 du *Code*, les employés sont protégés des représailles éventuelles de l'employeur pour avoir exercé leur droit de refuser de travailler - Le plaignant avait le devoir d'informer immédiatement son employeur des conditions qui pouvaient menacer sa santé ou sa sécurité lorsqu'elles se sont produites - Le Conseil n'est pas en mesure de conclure que le plaignant se préoccupait sérieusement de l'existence d'une situation peu sécuritaire ou qu'il a informé l'employeur en temps opportun, ou que les raisons données pour ne pas avoir terminé les tâches pendant son quart de travail constituaient l'exercice d'un droit de refus

his alleged exercise of any rights under Part II of the *Code*.

conformément au paragraphe 128(1) du *Code* - Comme le plaignant n'a pas respecté les exigences des paragraphes 128(1) et 128(6) du *Code*, le Conseil n'a pas compétence pour entendre la présente plainte - Aucune mesure disciplinaire n'a été imposée au plaignant par suite de l'exercice allégué de l'un ou l'autre des droits qui lui sont conférés dans la partie II du *Code*.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Le Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule conformément à l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board has the discretion to decide whether or not an oral hearing is required to adjudicate a matter. In this case, the parties' written submissions and the Investigating Officer's report are sufficient to dispose of the matter without an oral hearing.

L'article 16.1 du *Code* confère au Conseil le pouvoir discrétionnaire de décider s'il y a lieu de tenir une audience pour trancher une affaire. Dans la présente affaire, les observations écrites des parties et le rapport de l'agent enquêteur suffisent à trancher l'affaire sans audience.

I - Background

I - Contexte

[1] Mr. Buchholz is a diesel mechanic employed by Canadian Pacific Railway Company (CPR or the employer) at its Winnipeg Diesel Shop. He works on the afternoon shift. CPR purchased a number of diesel locomotives from General Motors of Canada Limited (General Motors). General Motors in turn contracted with CPR to perform the warranty work under its supervision.

[1] M. Buchholz, mécanicien de diesel, travaille pour la Compagnie de chemin de fer Canadian Pacifique (CP ou l'employeur) à son atelier de diesel de Winnipeg. Il travaille pendant le quart d'après-midi. Le CP a acheté un certain nombre de locomotives diesel de General Motors du Canada Limitée (General Motors). General Motors a à son tour passé un contrat avec le CP pour effectuer les travaux de garantie sous sa supervision.

[2] On November 23, 2004, Mr. Buchholz was assigned to work on locomotive unit number 9020 (the locomotive), spotted at the east end of track number 8. The tasks assigned to Mr. Buchholz during his work shift included: renewing a crankcase cover seal; calibrating the locomotive air gauges, replacing an engineman's wiper motor and spot washing the engine and its walkways to ensure that Federal Railroad Administration (FRA) requirements had been met. Mr. Buchholz was assigned these tasks by Warren Wilby, a supervisor employed by General Motors.

[2] Le 23 novembre 2004, M. Buchholz a été affecté à travailler sur la locomotive numéro 9020 (la locomotive), située à l'extrémité est de la voie numéro 8. Les tâches assignées à M. Buchholz pendant son quart de travail comprenaient: le renouvellement d'un joint de porte de carter; le calibrage des manomètres d'air de la locomotive, le remplacement du moteur d'essuie-glace d'un chauffeur-mécanicien et le nettoyage de la locomotive et de ses passerelles selon le besoin afin de répondre aux exigences de la Federal Railroad Administration (FRA). M. Buchholz a été affecté à ces tâches par Warren Wilby, un superviseur employé par General Motors.

[3] Mr. Buchholz began working on the locomotive at approximately 5:30 p.m. and completed the calibration of the air gauges. However, he was unable to change the wiper motor because this task required him to work on the nose of the locomotive. In order to work on the nose of the engine, an employee is required to use fall

[3] M. Buchholz a commencé à travailler sur la locomotive vers 17 h 30 et a terminé le calibrage des manomètres d'air. Il a toutefois été incapable de changer le moteur d'essuie-glace, parce que cette tâche exigeait qu'il travaille sur le nez de la locomotive. Afin de travailler sur le nez de la locomotive, un employé

protection equipment. The area where the locomotive was spotted had no permanent fall protection equipment in place nor was Mr. Buchholz trained in the use of full body harness protection.

[4] Apparently, Mr. Buchholz raised his concern about this requirement for fall protection equipment in order to replace the wiper motor in the course of a conversation with Mr. Don Denyer, the union's Health and Safety Co-chair who was working that evening.

[5] Indeed, after that discussion, at Mr. Denyer's request, Mr. Buchholz went on to assist Mr. Denyer with the "C" arm test on the same locomotive without alerting the employer about any safety concerns raised by that discussion. When the test was completed, at around 8:00 p.m., Mr. Buchholz was assigned to work on another locomotive.

[6] At the end of the shift, Mr. Buchholz was called into Mr. Wilby's office to explain why he had not completed all of the tasks assigned to him at the beginning of his shift. Mr. Buchholz answered that he could not change the wiper motor because it required the use of fall protection equipment. Mr. Wilby was displeased with the inordinate amount of time Mr. Buchholz had taken to change the air gauges and the fact that he had not completed the rest of the assigned work. As a result, Mr. Wilby issued a memorandum concerning Mr. Buchholz' unsatisfactory work performance during this shift. This memorandum states that Mr. Buchholz did not inform Mr. Wilby of his inability to do the assigned tasks and that it was only after Mr. Wilby checked the worksheets that he realized the tasks had not been completed in the time allotted. There is no mention in the memorandum that Mr. Buchholz raised any safety issue concerning the performance of dangerous work as a result of the absence of fall protection equipment.

[7] On December 16, 2004, Mr. Buchholz was interviewed concerning his work performance of November 23rd and a recorded employee statement was taken from him. On December 29, 2004, Mr. Buchholz was assessed five demerit points for failing to complete his work assignment on November 23, 2004.

doit utiliser de l'équipement de protection contre les chutes. Le secteur où était située la locomotive ne comportait pas d'équipement permanent de protection contre les chutes, et M. Buchholz n'était pas formé à l'utilisation d'un harnais de sécurité.

[4] Il semble que M. Buchholz ait mentionné sa préoccupation au sujet de cette obligation d'utiliser un équipement de protection contre les chutes pour remplacer le moteur d'essuie-glace dans le cadre d'une conversation avec M. Don Denyer, le coprésident en matière de santé et de sécurité du syndicat qui travaillait ce soir-là.

[5] En fait, après cette discussion, à la demande de M. Denyer, M. Buchholz a assisté M. Denyer dans le test d'arceau de la même locomotive sans alerter l'employeur au sujet de préoccupations relatives à la sécurité qui avaient été soulevées au cours de cette discussion. Après que le test eut été terminé, vers 20 h, M. Buchholz a été affecté à une autre locomotive.

[6] À la fin du quart de travail, M. Buchholz a été convoqué au bureau de M. Wilby afin d'expliquer pourquoi il n'avait pas effectué toutes les tâches qui lui avaient été assignées au début de son quart de travail. M. Buchholz a répondu qu'il ne pouvait pas changer le moteur d'essuie-glace parce qu'il fallait pour cela utiliser de l'équipement de protection contre les chutes. M. Wilby était mécontent du temps exagéré que M. Buchholz avait pris pour changer les manomètres d'air et du fait qu'il n'avait pas terminé le reste des travaux qui lui avaient été assignés. Par conséquent, M. Wilby a rédigé une note de service concernant le rendement insatisfaisant de M. Buchholz pendant ce quart de travail. Cette note de service indique que M. Buchholz n'a pas informé M. Wilby de son incapacité d'effectuer les tâches qui lui avaient été assignées et que ce n'est qu'après avoir vérifié les feuilles de travail que M. Wilby s'est rendu compte que les tâches n'avaient pas été réalisées dans le délai imparti. Il n'est pas mentionné dans la note de service que M. Buchholz a soulevé des questions de sécurité concernant l'exécution d'un travail dangereux en raison de l'absence d'équipement de protection contre les chutes.

[7] Le 16 décembre 2004, M. Buchholz a été interrogé au sujet de son rendement du 23 novembre, et sa déclaration a été consignée. Le 29 décembre 2004, M. Buchholz a reçu cinq points de démerite pour n'avoir pas terminé les travaux qui lui étaient assignés le 23 novembre 2004.

II - Complainant's Position

[8] Mr. Buchholz submits that he was disciplined because he refused to perform work that was unsafe. He maintains that the employer expected him to complete all of the work assigned to him on November 23, 2004, despite the fact that some of this work was dangerous and that he was untrained to do it. He maintains that the changing of the wiper motor required the use of fall protection equipment and that he was not properly trained in the use of such equipment.

[9] Mr. Buchholz also maintains that Mr. Wilby was aware that he had been asked to help out a co-worker, and that, at the time, Mr. Wilby did not object. Mr. Buchholz further maintains that the standard practice in the shop is for supervisors to check work sheets to see what work had been completed. He maintains that unless specifically directed, employees do not report back to supervisors when a task is not completed.

III - Employer's Position

[10] The employer submits that the Board is without jurisdiction to hear this matter, as Mr. Buchholz did not comply with sections 128(6) or 128(13) of the *Code*.

[11] The employer contends that it did not discipline Mr. Buchholz because he refused to perform unsafe work, but because he failed to complete two other remaining tasks: the change out of the crankcase cover seal and spot washing of the engine. The employer maintains that if Mr. Buchholz could not complete some of the tasks assigned to him, he should have contacted his supervisor and explain why this work could not be completed.

III - Analysis and Decision

[12] Section 122.1 states that the objective of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* is to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment. Section 124 provides for the employer's duty to ensure a healthy and safe workplace. Section 126(1)(g) provides that an employee must report any circumstance that may put himself, his co-workers or others having access to the workplace at

II - La position du plaignant

[8] M. Buchholz soutient que l'employeur a pris une mesure disciplinaire à son égard parce qu'il a refusé d'effectuer un travail qui n'était pas sécuritaire. Il maintient que l'employeur s'attendait à ce qu'il effectue tous les travaux qui lui avaient été assignés le 23 novembre 2004 malgré le fait qu'un de ces travaux était dangereux et qu'il n'avait pas la formation pour le faire. Il soutient que le changement du moteur d'essuie-glace exigeait l'utilisation d'équipement de protection contre les chutes et qu'il n'avait pas la formation voulue dans l'utilisation de cet équipement.

[9] M. Buchholz soutient aussi que M. Wilby était au courant qu'on lui avait demandé d'aider un collègue et que, à l'époque, M. Wilby ne s'y était pas opposé. M. Buchholz soutient en outre que la pratique normale dans l'atelier consiste à ce que les superviseurs consultent les feuilles de travail pour voir quels travaux ont été terminés. Il soutient qu'à moins qu'on ne le leur demande expressément, les employés ne se présentent pas aux surveillants lorsqu'une tâche n'est pas terminée.

III - La position de l'employeur

[10] L'employeur soutient que le Conseil n'a pas compétence pour instruire cette affaire, car M. Buchholz n'a pas respecté les exigences des paragraphes 128(6) ou 128(13) du *Code*.

[11] L'employeur prétend qu'il n'a pas imposé une mesure disciplinaire à M. Buchholz parce qu'il a refusé d'exécuter un travail non sécuritaire, mais parce qu'il n'a pas terminé deux autres tâches: le changement du joint de la porte de carter et le nettoyage de la locomotive. L'employeur soutient que si M. Buchholz ne pouvait pas terminer certaines des tâches qui lui étaient attribuées, il aurait dû communiquer avec son superviseur et expliquer pourquoi ce travail ne pouvait pas être effectué.

III - Analyse et décision

[12] Selon l'article 122.1, le *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* a pour objet de prévenir les accidents et les blessures liés à l'occupation d'un emploi. En vertu de l'article 124, l'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail. L'alinéa 126(1)g prévoit qu'un employé doit signaler toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de

risk. Thus, where an employee identifies circumstances in the workplace that are likely to constitute a danger, section 128(1)(b) provides that he may refuse to perform this work:

128.(1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that:

(a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee;

(b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; or

(c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.

[13] Under section 147 of the *Code*, employees are protected from the employer's reprisal for having exercised their right to refuse to work:

147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee

...

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

[14] However, section 133 provides that in order to make a complaint under section 147 an employee must have previously exercised his rights under section 128(6) or a health and safety officer notified as required by section 128(13) of the *Code*:

133.(1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.

...

(3) A complaint in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 may not be made under this section unless the employee has complied with subsection 128(6) or a health and safety officer has been notified under subsection 128(13), as the case may be, in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.

travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès. En conséquence, lorsqu'un employé identifie les circonstances qui, dans un lieu de travail, sont susceptibles de constituer un danger, l'alinéa 128(1)(b) prévoit qu'il peut refuser d'exécuter ce travail:

128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas:

a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;

b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;

c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

[13] En vertu de l'article 147 du *Code*, les employés sont protégés des représailles éventuelles de l'employeur pour avoir exercé leur droit de refuser de travailler:

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que:

...

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[14] Toutefois, l'article 133 stipule que pour déposer une plainte en vertu de l'article 147, un employé doit avoir déjà exercé ses droits en vertu du paragraphe 128(6) ou avisé un agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13) du *Code*:

133.(1) L'employé - ou la personne qu'il désigne à cette fin - peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

...

(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).

[15] Section 128(6) requires an employee to notify the employer of the circumstances of his right to refuse at the first opportunity:

128.(6) An employee who refuses to use or operate a machine or thing, work in a place or perform an activity under subsection (1), or who is prevented from acting in accordance with that subsection by subsection (4), shall report the circumstances of the matter to the employer without delay.

[16] Section 128(13) provides that where an employee continues to refuse to work, the employer must notify a health and safety officer:

128.(13) If an employer disputes a matter reported under subsection (9) or takes steps to protect employees from the danger, and the employee has reasonable cause to believe that the danger continues to exist, the employee may continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity. On being informed of the continued refusal, the employer shall notify a health and safety officer.

[17] In view of these provisions of the *Code*, it is necessary to address the issue of whether Mr. Buchholz did indeed exercise his right to refuse in accordance with section 128 of the *Code*, before considering whether the employer's discipline of Mr. Buchholz was contrary to section 147(a) of the *Code*.

[18] The relevant facts are that Mr. Buchholz was assigned a set of tasks related to the repair of a locomotive, to be accomplished during his work shift of November 23, 2004. Mr. Buchholz did not complete his shift assignment, in part because the changing of the wiper motor involved the use of fall protection equipment for which he was not trained; and in part because he was sidetracked into assisting another worker in performing a test on the same locomotive; and then, for some unexplained reason, he worked on another one.

[19] During his shift, Mr. Buchholz raised a concern about the danger involved in changing the locomotive wiper with Mr. Denyer, but there is no evidence that he also raised the issue with a representative of the employer. Consequently as the Health and Safety Officer was never notified, no investigation was conducted.

[20] It goes without saying that having a discussion with the union's workplace health and safety representative does not replace advising the employer of a perceived danger in the workplace. In fact, if safety

[15] Le paragraphe 128(6) exige que l'employé avise l'employeur des circonstances de son droit de refus à la première occasion:

128.(6) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4) fait sans délai rapport sur la question à son employeur.

[16] Le paragraphe 128(13) prévoit que lorsqu'un employé continue de refuser de travailler, l'employeur doit en aviser l'agent de santé et de sécurité:

128.(13) L'employé peut maintenir son refus s'il a des motifs raisonnables de croire que le danger continue d'exister malgré les mesures prises par l'employeur pour protéger les employés ou si ce dernier conteste son rapport. Dès qu'il est informé du maintien du refus, l'employeur en avise l'agent de santé et de sécurité.

[17] Compte tenu de ces dispositions du *Code*, il faut déterminer si M. Buchholz a effectivement exercé son droit de refus conformément à l'article 128 du *Code*, avant de se demander si la sanction de l'employeur à l'égard de M. Buchholz était contraire à l'alinéa 147a) du *Code*.

[18] Les faits pertinents sont les suivants: on a assigné à M. Buchholz une série de tâches liées à la réparation d'une locomotive, tâches qu'il devait accomplir pendant son quart de travail du 23 novembre 2004. M. Buchholz n'a pas terminé les tâches qui lui étaient assignées pendant son quart, en partie parce que le changement du moteur d'essuie-glace supposait l'utilisation d'équipement de protection contre les chutes pour lequel il n'était pas formé et en partie parce qu'il a été appelé à aider un autre travailleur à effectuer un test sur la même locomotive; ensuite, pour une raison inexplicitée, il a travaillé sur une autre locomotive.

[19] Pendant son quart de travail, M. Buchholz a signalé à M. Denyer sa préoccupation au sujet du danger que pouvait poser le changement de l'essuie-glace de la locomotive, mais il n'y a aucune preuve qu'il ait aussi fait part du problème à un représentant de l'employeur. Par conséquent, comme l'agent de santé et de sécurité n'a jamais été avisé, aucune enquête n'a été menée.

[20] Il va sans dire que le fait de discuter avec le représentant de santé et de sécurité du syndicat au travail ne remplace pas le fait d'aviser l'employeur d'un danger perçu en milieu de travail. En fait, si la sécurité

was really an issue, there is no explanation why Mr. Denyer did not take the initiative of meeting with the employer to report the potential danger attached to Mr. Buchholz's assignment. It is only at the end of the shift, when Mr. Buchholz was called into the supervisor's office and asked to explain why he had not completed all the assigned tasks, that he told his employer that the changing of the wiper motor required the use of fall protection equipment, for which he was not properly trained to use.

[21] If Mr. Buchholz intended to raise safety concerns related to the change of the locomotive wiper motor and his lack of training in the use of fall protection equipment to complete the work, he had the duty to immediately inform his employer of these conditions when they arose. The reasons for reporting conditions that may pose a threat to employee health or safety are twofold. The first is to enable the employer to reconsider the situation and, if required, trigger the internal complaint resolution process provided for under section 127.1 of the *Code*; the second is to allow a referral of the complaint to a health and safety officer as provided in subsection 128(13) of the *Code*.

[22] However, this is not what happened on November 23rd. Mr. Buchholz waited until he was called upon to justify why he had not completed three of four assigned tasks to raise the issue of not being trained to use fall protection equipment. Mr. Buchholz's answers to the following questions transcribed from the employer's interview into this matter are most revealing:

Q: 19 Please refer to the memo from W. Wilby of November 23, 2004 where you stated that you "could not complete the wiper motor because you did not have fall protection and didn't have to work on the nose of the unit". Is this correct?

A: 19 No this is not correct. I stated that I could not do the job because I needed fall protection.

Q: 20 Did you complete the spot wash on CP 9020?

A: 20 No I did not

posait vraiment problème, on ne s'explique pas pourquoi M. Denyer n'a pas pris l'initiative de rencontrer l'employeur pour lui signaler le danger potentiel lié à la tâche de M. Buchholz. C'est seulement à la fin du quart de travail, lorsque M. Buchholz a été convoqué au bureau du superviseur et qu'on lui a demandé d'expliquer pourquoi il n'avait pas effectué toutes les tâches qui lui avaient été assignées, qu'il a dit à son employeur que le changement de moteur d'essuie-glace exigeait l'utilisation d'équipement de protection contre les chutes, pour lequel il n'avait pas la formation voulue.

[21] Si M. Buchholz avait l'intention de faire état de préoccupations en matière de sécurité concernant le changement du moteur de l'essuie-glace de la locomotive et de son manque de formation dans l'utilisation de l'équipement de protection contre les chutes afin d'effectuer le travail, il avait le devoir d'informer immédiatement son employeur de ces conditions lorsqu'elles se sont produites. Il existe deux raisons pour lesquelles il faut faire rapport de conditions qui peuvent menacer la santé ou la sécurité des employés sont de deux ordres. La première est de permettre à l'employeur de réévaluer la situation et, au besoin, de déclencher le processus interne de règlement des plaintes prévu à l'article 127.1 du *Code*; la seconde est de permettre le renvoi de la plainte à un agent de santé et de sécurité tel que prévu au paragraphe 128(13) du *Code*.

[22] Ce n'est toutefois pas ce qui s'est produit le 23 novembre. M. Buchholz a attendu qu'on lui demande d'expliquer pourquoi il n'avait pas terminé trois des quatre tâches qui lui avaient été assignées avant d'aborder le fait qu'il n'était pas formé pour utiliser l'équipement de protection contre les chutes. Les réponses de M. Buchholz aux questions suivantes transcrites à partir de l'entrevue avec l'employeur en cette matière sont particulièrement révélatrices:

Q: 19 Veuillez consulter la note de service de W. Wilby du 23 novembre 2004, où vous avez déclaré que vous «ne pouviez pas terminer la pose du moteur d'essuie-glace parce que vous n'aviez pas de protection contre les chutes et n'aviez pas à travailler sur le nez de la locomotive». Est-ce exact?

R: 19 Non, ce n'est pas exact. J'ai déclaré que je ne pouvais pas faire le travail parce que j'avais besoin de protection contre les chutes.

Q: 20 Avez-vous terminé le nettoyage sur la locomotive CP 9020?

R: 20 Non.

Q: 21 Please explain why you did not complete the spot wash on CP 9020?

A: 21 The unit was spotted at 17:30 and I went and got the gauge tester, proceeded to take the panel off and by that time it was time for lunch. After lunch I did my job on the gauges, took the tester back. Then I went to see Don Denyer and asked him about fall protection to do the wiper motor job and he stated I required fall protection, that I needed a harness and I am not trained in that capacity. Then Don Denyer and I proceeded to test the "C" arm with the extension on it. During this time Warrwn Wilby was there watching us test the "C" Arm.

Q: 22 When you found out that you required fall protection and your were not qualified to do the work did you advise your supervisor that you could not complete the change out of the wiper motor on CP 2090?

A: 22 No. I don't think I did.

Q: 23 Why did you not advise your supervisor that you could not complete the wiper motor change out on CP 9020?

A: 23 Because he should have known that the job required fall protection.

Q: 24 Did you make him aware that you were not qualified to wear a harness for fall protection?

A: 24 No.

Q: 25 Why not?

A: 25 I just didn't.

[sic]

[23] These responses show little if any safety concern and surely cannot be qualified as the exercise of a right of refusal related to a reasonable belief that there exists a condition of danger to an employee within the meaning of section 128 of the *Code*.

[24] Furthermore, there is no evidence that Mr. Wilby, Mr. Buchholz's supervisor, insisted that he perform the motor wiper change, contrary to any safety concerns Mr. Buchholz may have had. To the contrary, the wiper motor was replaced once it had been brought to another area of track where fall protection was available and was apparently replaced by another employee. All the other incidents reported in the employer's formal investigation indicate that Mr. Buchholz acted quite independently in his choice of tasks and did not raise any safety issues until challenged about his productivity. Consequently, the Board is satisfied that

Q: 21 Veuillez expliquer pourquoi vous n'avez pas terminé le nettoyage sur la locomotive CP 9020.

R: 21 La locomotive a été installée à 17 h 30 et je suis allé chercher l'appareil d'essai de manomètres, j'ai commencé à enlever le panneau et il était alors l'heure du repas. Après le repas, j'ai fait mon travail sur les manomètres et j'ai rapporté l'appareil d'essai de manomètres. Je suis alors allé voir Don Denyer et je l'ai interrogé sur la protection contre les chutes, pour pouvoir remplacer le moteur d'essuie-glace et il m'a dit que je devais utiliser la protection contre les chutes; je lui ai dit que j'avais besoin d'un baudrier et que je n'ai pas la formation à cet effet. Alors, Don Denyer et moi-même avons procédé au test de l'arceau avec son prolongement. Pendant ce temps, Warren Wilby nous regardait faire le test de l'arceau.

Q: 22 Lorsque vous avez constaté que vous aviez besoin de protection contre les chutes et que vous n'étiez pas qualifié pour faire le travail, avez-vous informé votre superviseur que vous ne pouviez pas effectuer le changement du moteur d'essuie-glace de la locomotive CP 2090?

R: 22 Non, je ne le crois pas.

Q: 23 Pourquoi n'avez-vous pas informé votre superviseur que vous ne pouviez pas finir de changer le moteur d'essuie-glace sur la locomotive CP 9020?

R: 23 Parce qu'il aurait dû savoir que le travail exigeait une protection contre les chutes.

Q: 24 Lui avez-vous fait savoir que vous n'étiez pas qualifié pour porter un baudrier pour vous protéger contre les chutes?

R: 24 Non.

Q: 25 Pourquoi pas?

R: 25 Je ne l'ai tout simplement pas fait.

(traduction)

[23] Ces réponses font état de peu de préoccupation, voire d'aucune, au sujet de la sécurité, et elles ne peuvent certainement pas être considérées comme étant l'exercice d'un droit de refus lié à une conviction raisonnable qu'il existe une situation de danger pour un employé au sens de l'article 128 du *Code*.

[24] En outre, il n'y a aucune preuve selon laquelle M. Wilby, le superviseur de M. Buchholz, a insisté pour qu'il effectue le changement de moteur d'essuie-glace, au mépris des préoccupations de sécurité que M. Buchholz aurait pu avoir. Au contraire, le moteur d'essuie-glace a été remplacé lorsqu'il a été apporté dans un autre secteur de la voie où il existait une protection contre les chutes, et il a apparemment été remplacé par un autre employé. Tous les autres incidents signalés dans l'enquête officielle de l'employeur indiquent que M. Buchholz a agi de façon assez indépendante dans ses choix de tâches et qu'il n'a

Mr. Buchholz was disciplined because he did not complete tasks assigned during his work shift, which did not involve any safety issues.

[25] In light of these circumstances, the Board is unable to find that Mr. Buchholz was seriously concerned about the existence of an unsafe condition, or that he advised the employer in a timely manner as required under section 128(6) of the *Code*, or that his explanation for not completing the tasks during his work shift amounted to the exercise of a right of refusal in accordance with section 128(1) of the *Code*.

[26] As Mr. Buchholz did not comply with subsections 128(1) and 128(6) of the *Code* as required by subsection 133(1) of the *Code*, the Board is without jurisdiction to hear this complaint. It therefore follows that no discipline was issued to Mr. Buchholz as a result of his alleged exercise of any rights under part II of the *Code*.

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16.1

Canada Labour Code, Part II, ss. 122.1; 124; 126(1)(g); 127.1; 128(1)(b), 128(6), 128(13); 133, 133(1); 147, 147(a)

fait état de problèmes de sécurité que lorsqu'on a mis en cause sa productivité. Par conséquent, le Conseil est convaincu que M. Buchholz a reçu une mesure disciplinaire parce qu'il n'a pas terminé les tâches qui lui ont été assignées pendant son quart de travail, lesquelles ne posaient aucun problème au chapitre de la sécurité.

[25] À la lumière de ces circonstances, le Conseil n'est pas en mesure de conclure que M. Buchholz se préoccupait sérieusement de l'existence d'une situation peu sécuritaire ou qu'il a informé l'employeur en temps opportun, ainsi qu'il est prévu au paragraphe 128(6) du *Code*, ou que les raisons données pour ne pas avoir terminé les tâches pendant son quart de travail constituaient l'exercice d'un droit de refus conformément au paragraphe 128(1) du *Code*.

[26] Comme M. Buchholz n'a pas respecté les exigences des paragraphes 128(1) et 128(6) du *Code* tel qu'il y était tenu par le paragraphe 133(1) du *Code*, le Conseil n'a pas compétence pour entendre la présente plainte. Il s'ensuit par conséquent qu'aucune mesure disciplinaire n'a été imposée à M. Buchholz par suite de l'exercice allégué de l'un ou l'autre des droits qui lui sont conférés dans la partie II du *Code*.

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16.1

Code canadien du travail, Partie II, art. 122.1; 124; 126(1)g); 127.1; 128(1)b), 128(6), 128(13); 133, 133(1); 147, 147a)