

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

CAUSE NO. 4842

Entendu à Montréal, le 11 juillet, 2023

Concernant

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Et

LA CONFERENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA

LITIGE :

Réclamation de salaire perdu par M. Yannick Goulet pour la période du 22 octobre au 4 novembre 2020, période pendant laquelle il a été retiré du service conformément aux directives de la Santé publique parce qu'il avait contracté la Covid-19 au travail.

EXPOSÉ CONJOINT DU CAS :

Après cette quarantaine demandée par l'employeur, M. Goulet a découvert qu'il n'avait été rémunéré que l'équivalent du salaire d'une journée de base pour cette période. Il a alors déposé un grief demandant d'être rémunéré la différence entre le salaire de base prévu à l'article 3 et son salaire réellement perdu, et ce pour l'ensemble des jours de travail manqué.

Position du syndicat :

Le Syndicat est d'avis qu'en vertu entre autres de l'article 70 et l'annexe 102 de la convention collective 1.1, le plaignant avait droit à son salaire perdu, et ce pour l'entièreté de la période durant laquelle il a été retiré du service. Le salaire perdu dans son cas correspond à la garantie du tableau de remplacement pour la période du 22 octobre au 4 novembre. Le Syndicat soutient que le plaignant n'est pas l'artisan de cette absence du travail. Il a contracté la maladie dans l'exercice de ses fonctions et ce fut à la demande de la Compagnie qu'il s'est absenté du travail. Dans ces circonstances, il ne s'expose à aucune pénalité monétaire. Le plaignant ne devrait pas subir une perte de revenu alors que son absence est due à l'exécution de son travail au service de la Compagnie.

Le Syndicat demande à ce que M. Goulet soit remboursé la somme associée à son salaire perdu pour la période en cause, comme indiqué dans sa réclamation.

Position de la compagnie :

La compagnie soutient que dès le début de la Pandémie, le protocole a été clair – lorsqu'une personne est en contact avec une autre personne présumée positive, elle doit

s'isoler et suivre toutes les directives données par la Santé publique, y compris l'obligation de passer les tests, si nécessaire. C'est ce que l'ingénieur de locomotive Y. Goulet a été informé de faire, c'est-à-dire suivre les directives de Santé publique.

Durant la pandémie, la compagnie a accepté de payer tous les employés qui ont dû s'isoler en raison d'une exposition sur le lieu de travail à un taux journalier de base. Il n'y a aucune disposition dans la convention collective 1.1 qui prend en charge le paiement pour perte de revenus due à la COVID. Nonobstant ce qui précède, la compagnie a tout de même payé ses employés ayant contracté la COVID un salaire journalier de base. La compagnie maintient donc sa position pour l'application d'un salaire journalier de base.

Les parties ne s'entendent pas sur la somme à laquelle a droit l'employé et désirent soumettre le litige à l'arbitrage.

POUR LE SYNDICAT :

Délégué

(SGN.) M. Lacroix

Représentaient la Compagnie :

W. Hlibchuk	– Avocat, Norton Rose, Montréal
K. Houlihan	– Avocat, Norton Rose, Montréal
J. ElShamey	– Directrice, Principale, Relations de travail, Montréal
F. Daignault	– Premier Directeur, Relations de travail, Montréal

Et représentaient le Syndicat :

F. Shayegh	– Avocat, <i>Melancon, Marceau Grenier Cohen</i> , Montréal
J. M. Halle	– President General, CFTC, Levis
P. Boucher	– President, CFTC, Ottawa

POUR LA COMPAGNIE :

Directeur Relations de Travail

(SGN.) F. Daignault

SENTENCE ARBITRALE

Contexte factuel

1. M. Yannick Goulet est un mécanicien de locomotive avec 17 années de service avec la Compagnie. Il était assigné pour être sur le tableau de remplacement pour le secteur Joffre West.

2. Le 21 octobre 2020, il remarquait quelques symptômes similaires à ceux associés à la Covid-19. Le lendemain il est mis en arrêt de travail pour faire un test de dépistage, et le 23 octobre 2020 il est informé qu'il a effectivement contracté la Covid-19. Il reste à l'écart du travail entre le 22 octobre et le 4 novembre 2020.

Contexte légal

3. La Compagnie a payé le taux journalier de base pour cette période de 3,529.40\$. Le Syndicat réclame la somme totale de 4,789.89\$ qui inclut une garantie salariale prévue à l'annexe 102 pour la Période de Retrait :

Locomotive Engineer Spareboard Adjustment
Locomotive Engineers assigned to the Spareboard will be guaranteed and paid nineteen hundred (1900) freight miles every fourteen (14) days.
Effective... Jan1, 2020 : \$4,789.89.

La dispute entre les parties est donc la différence entre ces deux montants, soit 1,260.49\$, ainsi que les intérêts au taux légal depuis le dépôt du Grief le 26 novembre 2020.

Analyse

4. La Compagnie et le Syndicat sont d'accord que la situation actuelle n'est pas prévue par la convention collective.

5. Le Syndicat soumet que je devrais interpréter la convention collective par analogie pour trouver que M. Goulet reçoit sa paie habituelle, soit la combinaison du taux journalier et la garantie salariale prévue à l'annexe 102 de la convention collective.

6. Le Syndicat cite plusieurs causes qui indiquent clairement que le salaire d'un mécanicien de locomotive n'est pas limité au taux journalier. La garantie salariale est une composante importante de la rémunération des mécaniciens de locomotive. Ceci est vrai, aussi bien pour les congés personnels (voir AH767) que pour les absences permises par le Code canadien du travail (voir CROA 4816). Les sentences arbitrales ont été maintenues en révision judiciaire (voir Canadian National Railway Company v. Teamsters Canada Rail Conference, 2023 ONSC 3365).

7. Le Syndicat soumet que je devrais accueillir le grief sur la base du principe contenu à l'article 70, qu'il n'y a aucune perte de revenu lorsque l'employé est retenu aux fins d'enquêtes, présence en cours ou réunions de la Compagnie et absences pour le compte de la Compagnie. Il cite la cause de CROA 3410, qui a déterminé que la

garantie salariale s'appliquait lorsqu'un représentant syndical assistait aux réunions de santé et sécurité.

8. Le Syndicat invoque l'annexe 102 quant à la méthode de calcul de paiement, ainsi que les exceptions à la garantie salariale. Le Syndicat prétend que les seules exceptions à la garantie habituelle sont les cas où l'absence est due à l'initiative ou du fait de l'employé (voir paragraphes 53-54 du mémoire du Syndicat). Il note que l'absence du travail de M. Goulet était à la suite de l'ordre de la Compagnie (voir lettre de 25 octobre, 2020, onglet 4 du Syndicat). Il soumet que suivre le raisonnement de l'employeur serait d'ajouter une exception à l'annexe 102 qui n'existe pas.

9. La Compagnie prétend que le point de départ de l'analyse devrait être le principe que c'est la prestation du travail qui engendre le paiement par l'employeur. Une exception à ce principe doit se trouver dans la législation ou la convention collective.

10. Elle note qu'il n'y a aucune obligation explicite dans la Convention collective et qu'elle a suivi la législation de la Santé publique. Elle ajoute qu'en situation normale où un employé tombe malade, il aura accès aux vacances, journées de maladie, les garanties du Code canadien du travail, ainsi que l'invalidité à courte et longue durée. Ici, la Compagnie a décidé de payer à leurs employés, en cas de Covid-19, une rémunération calculée sur une journée de base. Cette rémunération est plus bénéfique aux employés que les programmes normalement applicables.

11. Elle soumet que l'argumentation du Syndicat à l'effet que l'annexe 102 envisage deux possibilités, soit une absence à l'initiative de l'employeur ou de l'employé, est une fausse dichotomie. Elle soumet qu'ici, c'est la Santé publique qui a imposé des obligations conjointes sur la Compagnie et sur l'individu de s'absenter en cas de Covid-19. Ce n'est donc pas au choix ou au bénéfice de l'employeur que M. Goulet s'est absenté.

12. La Compagnie invoque plusieurs causes qui appuient ses prétentions: (voir Ontario Nurses' Association v. Humber River Hospital, 2021 CanLii 11973, Syndicat des salariés municipaux de Chaudière-Appalaches c. corporation municipale de St-Apollinaire, 2021 Canlii 122344, onglets 24-25 de la Compagnie).

13. Comme les parties ont indiqué, elles n'ont pas encore eu l'occasion de négocier une provision dans la Convention collective qui s'applique aux situations créées par le Covid-19. Ceci ne m'empêche pas de regarder la totalité de la situation pour chercher l'intention des parties (voir **CROA 4816**).

14. Cependant, il est clair que je ne peux ni changer ni ajouter à la Convention collective, selon les règles de CROA : "Rule 14. The decision of the arbitrator shall not in any case add to, subtract from, modify, rescind or disregard any provision of the applicable collective agreement."

15. Ici, le contexte global est la pandémie de Covid-19. La pandémie a bouleversé le monde entier, tué ou rendu gravement malades des millions de personnes, et grandement affecté les économies. Les services de Santé publique ont dû imposer les règlements sévères quant à la prévention de la maladie et la quarantaine des gens malades. Au Québec, la Santé publique a imposé ces mesures par une panoplie de décrets (voir onglet 5 de la Compagnie).

16. Ces mesures imposaient les obligations conjointes sur les employeurs et les employés quant aux gens malades ou potentiellement malades. M. Goulet et la Compagnie avaient tous les deux les obligations légales quant à l'isolement après son test positif pour la Covid-19. (Voir Trousse de CNESST, onglet 6 de la Compagnie). Je partage donc la perspective de la Compagnie que c'est la Santé publique qui a pris la décision de mettre M. Goulet en isolement. Ceci est vrai, même si la Compagnie jouait un rôle important dans l'application de la loi (voir lettres et courriels entre la Compagnie et M. Goulet, onglets 10-14 de la Compagnie).

17. À mon avis, ceci est allé trop loin de prétendre que c'était la décision et aux volontés de l'employeur d'ordonner M. Goulet de rester à la maison pendant sa période d'isolement. C'était plutôt une obligation conjointe, imposée par le gouvernement aux parties.

18. Quant à la question de paie pour M. Goulet pendant cette période, la Compagnie aurait pu laisser le système de paie pour maladie en place, et M. Goulet aurait reçu trois jours de maladie, suivi par l'assurance maladie à courte durée. Ces mesures auraient pu être bonifiées par l'application des jours de vacances et les mesures prévues par le Code canadien du travail. La Compagnie a cependant choisi d'augmenter ces mesures en appliquant les paiements de journées de base pendant la période d'isolement.

19. Le Syndicat soumet que je peux trouver une obligation par analogie, même si la convention est muette sur le paiement de la garantie salariale en cas de Covid-19. Malgré les arguments très habiles du Syndicat, je ne suis pas convaincu que l'annexe 102 donne un choix binaire-que l'absence est au choix de l'employeur ou de l'employé. Ici, à mon avis, l'isolement de M. Goulet n'était pas au choix de l'un ou l'autre. C'était une obligation légale imposée par le gouvernement dans le contexte d'une urgence globale.

20. D'ailleurs, je pense que la situation prévue dans la convention collective qui s'apparente le plus à la situation actuelle serait l'absence due à une maladie. Dans ce cas, l'employé perdrait une partie de sa garantie salariale pour sa période de maladie, ce qui est sujet à certaines garanties prévues par le Code canadien du travail. Voir, par exemple, les articles 54.9 et 54.13 qui se lisent comme suit :

Les ingénieurs de locomotive inscrits au tableau de remplacement qui se font porter malades ou obtiennent une absence autorisée au moment d'un appel n'auront leur nom inscrit au tableau de remplacement que 12 heures après s'être présentés au travail. Leur nom est alors inscrit au bas du tableau de remplacement.

21. En conséquence, je trouve qu'il n'y a rien dans la Convention collective, même par analogie, qui oblige la Compagnie de payer à M. Goulet les sommes prévues par l'article 102 pendant son absence à cause de la Covid-19.

23. Je note que les parties n'ont pas encore eu l'opportunité de négocier des changements à la convention collective à la lumière de la Covid-19, situation presque entièrement imprévue avant 2020. Il est tout à fait prévisible maintenant qu'il y aura d'autres pandémies à l'avenir. Il serait souhaitable de préciser les obligations des parties, incluant la garantie salariale, si ces situations se réalisent.

24. En conséquence, le grief est rejeté.

Le 8 aout, 2023

L'ARBITRE

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

JAMES CAMERON