

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

CAUSE N^o 4601

Entendue à Montréal, le 12 décembre 2017

Concernant

CANPAR TRANSPORT S.E.C.

Et

SYNDICAT DES MÉTALLOS SECTION LOCALE 1976

LITIGE :

Le refus de la réclamation de temps supplémentaire de M. Claude pour ne pas avoir été appelé pour couvrir pendant ses vacances afin de faire du travail qui a été assigné à d'autres compagnies de transport.

EXPOSÉ CONJOINT :

1. Du 3 juillet 2016 au 7 août 2016, M. Guy Claude était en arrêt de travail pour ses vacances annuelles.
2. Pendant cette période, devant l'augmentation du volume de livraison, l'employeur a utilisé les services d'autres transporteurs et compagnies extérieures pour faire face à cette demande.
3. À aucun moment, la compagnie n'a tenté de joindre M. Claude afin de lui offrir ce travail tel que stipulé à l'article 13.15 de la convention collective.
4. Le syndicat a déposé un grief réclamant 110 heures au taux majoré de 50% pour un total de 4210.80\$.
5. La compagnie a rejeté le grief.

POUR LE SYNDICAT :

Permanente syndicale

(SGN.) N. Lapointe

POUR LA COMPAGNIE :

VP Ressources humaines

(SGN.) B. Neill

Représentaient la Compagnie :

- C. S. Perron – Partenaire d'affaires Ressources humaines, Montréal
- Y. Dulong – Superviseur, Montréal

Et représentaient le Syndicat :

- N. Lapointe – Conseillère syndicale, Montréal
- S. Hadden – Président S. L. 1976, Montréal
- A. Daigneault – Agente syndicale, Montréal
- A. Bocci – Président d'unité, Montréal
- J. Claude – Témoin, Montréal
- G. Claude – Plaignant, Montréal

SENTENCE ARBITRALE

Introduction

1. Les Métallos prétendent que Canpar aurait dû rappeler M. Guy Claude pendant ses vacances afin de lui offrir du temps supplémentaire. Le travail en question a été assigné à d'autres compagnies de transport.

2. L'arbitre a décidé de rejeter le grief. Même si une pratique existait parfois d'offrir du travail à des employés en vacances, la convention collective ne contient aucune obligation de le faire. L'article 13.15 de la convention collective permet une telle pratique « par consentement mutuel », mais cela se distingue d'une obligation contractuelle de toujours offrir ce genre de travail à des employés en vacances.

Faits

3. Canpar n'a pas rappelé M. Claude pendant sa période de vacances pour couvrir une augmentation du volume de livraison. Canpar a plutôt fait appel à des compagnies

de transports externes. M. Claude était en arrêt pour ses vacances estivales entre le 3 juillet et le 7 août 2016.

4. Selon les Métallos, par le passé Canpar a instauré et maintenu une pratique courante de procéder à un rappel au travail d'employés en vacances pour pallier un manque d'effectif selon l'article 13.15 de la convention collective. Lors de l'audience, M. Julien Claude a témoigné qu'à maintes reprises Canpar l'a rappelé durant ses vacances lors de pénuries de chauffeurs ou de livreurs. D'autres chauffeurs ont eu la même expérience.

5. Canpar n'a pas contesté qu'à l'occasion il a fait appel aux employés en congé annuel pour effectuer du travail. Toutefois, une telle pratique n'existait pas partout. Canpar a fait témoigner M. Yves Dulong, le superviseur de M. Claude, qui a indiqué qu'il n'a jamais rappelé ses employés, y compris M. Claude, pendant leurs vacances.

Analyse et Décision

6. Un arbitre doit appliquer la convention collective telle qu'elle a été négociée par les parties. L'article 14 du [Memorandum of Agreement Establishing the CROA&DR](#) stipule : « La décision de l'arbitre ne doit ajouter, supprimer, modifier ni annuler quoi que ce soit dans les dispositions de la convention collective applicable; elle doit aussi tenir compte de chacune d'elles ».

7. L'article 13.15 de la convention collective se lit comme suit :

13.15 **Sauf commun accord**, un employé en vacances ne doit pas être rappelé au travail. Cependant, **par consentement mutuel**, il sera rémunéré à raison du salaire horaire majoré de 50% pour toutes les heures de travail et il lui sera permis de prendre les jours de congé accumulés à des dates convenues **d'un commun accord**.

(Caractères gras ajoutés)

8. En anglais, l'article 13.15 dit :

13.15 **Unless mutually agreed**, an employee on vacation must not be recalled to duty. However, **if mutually agreed**, he shall be paid at the rate of time and one-half for all hours worked and he will be allowed remainder allotted vacation dates to be taken **at a mutually agreed** date(s).

(Caractères gras ajoutés)

9. L'article 13.15 n'est pas ambigu en ce qui concerne la disponibilité de surtemps pendant les vacances d'un employé. Règle générale, Canpar ne peut pas rappeler au travail un employé qui est en vacances. Toutefois, les parties acceptent qu'un employé puisse travailler pendant ses vacances, mais seulement « par consentement mutuel ».

10. Canpar et l'employé doivent mutuellement consentir à un rappel. Ni Canpar, ni l'employé ne peuvent exiger un rappel sans le consentement de l'autre.

11. Les Métallos ont suggéré qu'une pratique existait obligeant Canpar d'offrir le travail en question aux employés en vacances. Une pratique passée, sujette à des conditions importantes, peut avoir un impact sur l'interprétation d'un article dans une convention collective. Mais, l'article dans la convention collective doit être ambigu et la

pratique claire. Ces principes d'interprétation existent depuis longtemps et, à titre d'exemple, ont été appliqués par l'arbitre Weatherill en 1977 dans [CROA&DR 605](#):

The Union's contention is that because the Company had, under an earlier bulletin, appointed an unqualified employee, it was somehow obliged to appoint the grievor in this case because of his seniority and despite his lack of qualifications. There may be several reasons why an unqualified employee would be appointed to a job. One proper reason would be that there were no qualified employees available. An improper reason would be some sort of personal favoritism, for example. In neither case, however, would the appointment of an unqualified person to a job at one time have the effect of altering the collective agreement so as to require the appointment of an unqualified person on some later bulletin. **Past practice cannot alter the terms of a collective agreement, or create an ambiguity where none exists. Article 6.7 is not ambiguous. It creates an entitlement to appointment to senior qualified persons applying on a bulletin. Here, the grievor, while senior, was not qualified. The person who was appointed was qualified. The grievor was not, therefore, entitled to the job,** and the Company did not violate the collective agreement in appointing the junior man in this case.

(caractères gras ajoutés)

12. L'arbitre accepte tous les faits plaidés par les Métallos. Ces faits indiquent que certains superviseurs essaient de rappeler des employés en vacances, comme c'est permis par l'article 13.15. Les employés peuvent refuser un tel rappel. Mais d'autres superviseurs, comme M. Dulong, ne se servent pas de l'article 13.15. Il n'existe aucune pratique selon laquelle Canpar a perdu sa discrétion de rappeler des employés en vacances afin de couvrir une augmentation de volume de livraison.

13. Même si une telle pratique existait, elle n'aurait d'impact que si l'article était ambigu. Du point de vue de l'arbitre, l'article 13.15 est clair. Il donne aux employés le droit de ne pas être rappelés au travail pendant leurs vacances. Mais, si Canpar

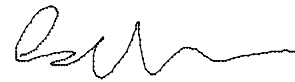
demande, et si l'employé accepte, la convention collective prévoit une rémunération à un taux majoré de 50% pour tout le travail effectué.

14. La preuve divergente quant à une pratique chez Canpar n'aurait pas non plus appuyé un argument d'estoppel : [CROA&DR 3456](#).

15. L'arbitre doit rejeter le grief puisque le « consentement mutuel », qui est un aspect essentiel de l'article 13.15, n'existe pas dans le cas de M. Claude.

Le 20 décembre 2017

L'ARBITRE



GRAHAM J. CLARKE