

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

CAUSE N° 4665

Entendue à Montréal, le 9 janvier 2019

Concernant

VIA RAIL CANADA INC.

ET

UNIFOR

LITIGE :

La capacité de M. Sylvain Boisvert à obtenir un poste de gestionnaire de service conformément à son ancienneté, à la suite d'une entente de continuité de service signée en octobre 2012.

DÉCLARATIONS DES FAITS DU SYNDICAT:

Sylvain Boisvert, un employé à bord des trains ayant une date d'ancienneté du 16 février 1998, a fait l'objet d'une entente d'emploi continu en 2012. Au point 2 de cette entente, M. Boisvert n'avait « pas l'autorisation de travailler comme directeur de service ou d'occuper tout autre poste de supervision ou de direction ». L'entente a été signée le ou vers le 24 octobre 2012.

Après plus de deux ans de service continu, M. Boisvert a demandé un poste de directeur de service. Toutefois, la Société lui a refusé sa demande. Les postes ont été attribués à des employés ayant moins d'ancienneté que le plaignant. M. Boisvert a par la suite demandé une formation de directeur des services en tant que « refresher » et cela lui a également été refusé.

Le Syndicat soutient que le langage de l'entente sur l'emploi continu n'est pas spécifique quant à la durée de la disqualification de M. Boisvert et que, par conséquent, les dispositions de l'article 12.18 de la convention collective no 2 s'appliquent en l'espèce. M. Boisvert aurait donc

été autorisé à occuper une affectation conformément à son ancienneté à la fin de vingt-quatre (24) mois de service continu.

Le Syndicat demande que M. Boisvert soit autorisé à postuler sur tous les postes de directeur de services et qu'un poste lui soit attribué en considérant son ancienneté.

Le Syndicat demande que M. Boisvert soit indemnisé pour la différence de salaire entre le poste à taux salarial inférieur qu'il a travaillé et le taux salarial du poste de gestionnaire de services la période où le plaignant s'est vu refuser un poste à taux salarial supérieur, excluant la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la convention collective.

La Société soutient que le litige ne peut être soumis par un grief et que la disqualification est permanente. Par conséquent, M. Boisvert n'est pas autorisé à occuper un poste de directeur des services.

POUR LE SYNDICAT :

Directrice locale

(SGN.) M. Germain

Représentaient la Compagnie :

E. Lallier
B. A. Blair
D. Rasinger
C. Robert
L. Tanguay
O. Mathieu

POUR LA COMPAGNIE :

(SGN.)

– Avocat, Norton Rose Fullbright, Montréal
– Partenaire d'affaires, ressources humaines, Montréal
– Gestionnaire des activités commerciales, Montréal
– Chef d'expérience client, Montréal
– Assistante-directrice, Relations d'employés, Montréal
– Étudiant, Montréal

Et représentaient le Syndicat :

M. Germain – Directrice locale, Montréal
A. Stephen – Représentant régional, Toronto
D. Andru – Trésorier, Conseil 4000, Toronto
S. Boisvert – Plaignant, Montréal

SENTENCE ARBITRALE

Introduction

1. Unifor conteste le refus de VIA de considérer la candidature de M. Sylvain Boisvert, un Préposé principal aux services, pour un poste de Directeur des services.

2. VIA soulève l'incapacité médicale de M. Boisvert d'occuper le poste en question ainsi qu'une entente (« Entente ») signée le 24 octobre 2012. Selon VIA, cette Entente prévoit expressément que M. Boisvert ne pourra jamais travailler à titre de Directeur des services.

3. Pour les motifs suivants, la preuve indique que pour des raisons médicales, M. Boisvert ne peut pas occuper le poste de Directeur des services. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déterminer si l'Entente de 2012 a une durée illimitée.

Faits

4. M. Boisvert travaille chez VIA depuis le 16 février 1998.

5. En décembre 2011, la compagnie d'assurance de VIA a confirmé au niveau médical qu'il pouvait revenir à son poste de Préposé principal aux services, mais qu'il ne pouvait assumer aucune autre responsabilité.

6. Le 24 octobre 2012, VIA et Unifor, ainsi que M. Boisvert, ont signé un document rédigé en anglais et intitulé « Condition of continuing employment ». Les parties acceptent que l'Entente était nécessaire à cause de « conduct unbecoming towards VIA passengers » de la part de M. Boisvert.

7. De plus, dans la section «Compliance» de l'Entente, l'arbitre constate, entre autres, ces conditions :

- Your position will remain Senior Service Attendant. You are not entitled to work as a Service Manager or in any other supervisory or leadership role.
- Without limiting the above, you must ensure that you are fit for the duration of this agreement. Any prescribed medication must be used responsibly and in compliance with your doctor's recommendation.

8. Sous le titre "Terms of Contract" se trouve la phrase "This contract will be reviewed every six months to ensure compliance".

9. Une lettre de couverture en date de 23 octobre 2012 donne encore plus de contexte entourant l'Entente :

It is also agreed that the following grievances are considered as settled as per M. Boisvert's acceptance to the agreement letter for continuing employment.

10. À la suite du dépôt du grief de M. Boisvert le 25 septembre 2015, VIA a demandé à son médecin en chef de revoir le dossier médical. M. Boisvert a donné son consentement pour que le médecin en effectue une analyse détaillée. Le médecin a conclu, comme l'assureur en 2011, que la condition médicale de M. Boisvert ne lui permettait toujours pas de reprendre les fonctions d'un Directeur des services.

Analyse et décision

11. L'arbitre doit rejeter le grief étant donné la preuve médicale. En 2011, ainsi qu'en 2015 après le dépôt du grief, la preuve médicale a mené à la conclusion que M. Boisvert

ne pouvait s'acquitter des fonctions d'un Directeur des services. La situation médicale n'avait pas changé depuis la signature de l'Entente en 2012.

12. Étant donné cette conclusion médicale, il n'y a pas lieu d'interpréter l'Entente pour déterminer si elle est d'une durée illimitée ou d'une durée précise.

13. Le grief est rejeté.

Le 18 janvier 2019

L'ARBITRE



GRAHAM J. CLARKE