

**AH823-S**

**ARBITRAGE EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, LRC 1985, C L-2**

**ENTRE :**

**LA CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA**

**(CFTC)**

**-et-**

**VIA RAIL CANADA INC.**

**(VIA)**

**Redressements en lien avec la sentence arbitrale AH823**

**Arbitre :** M<sup>e</sup> Graham J. Clarke

**Date :** Le 20 novembre 2024

**Pour CFTC :**

M<sup>e</sup> F. Shayegh :

Avocat, MMGC

J-M Hallé :

Président général CFTC Lignes de l'Est

**Pour VIA :**

M<sup>e</sup> S. Fillion:

Avocat, Fasken

R. Coles :

Conseiller principal, Relations avec les employés

Arbitrage par visioconférence tenu le 8 novembre 2024.

## **TABLE DES MATIÈRES**

Introduction .....	3
AH823 .....	3
Chronologie .....	5
Questions en litige.....	11
M. Tessier a-t-il mitigé ses dommages?.....	12
La position de la CFTC .....	12
La position de VIA.....	13
Décision .....	14
L'Entente spéciale .....	18
Les prestations du régime de retraite pendant la Période .....	19
La position de la CFTC .....	19
La position de VIA.....	20
Décision .....	21
Les intérêts.....	24
La position de la CFTC .....	24
La position de VIA.....	25
Décision .....	26
Disposition.....	27

# Sentence arbitrale

## INTRODUCTION

1. Le 24 janvier 2022, VIA a mis fin à l'emploi de M. Tessier à cause de son refus de se faire vacciner. Dans AH823<sup>1</sup>, le Tribunal a ordonné à VIA de réintégrer M. Tessier.
  
2. Cette sentence arbitrale doit résoudre certains différends liés aux redressements pour la période de réclamation<sup>2</sup> (« Période »). Afin d'accélérer le processus, les parties ont déposé un document intitulé Admissions conjointes (« Admissions »).
  
3. Le Tribunal doit déterminer, *inter alia*, i) si M. Tessier a respecté son devoir de mitiger ses dommages, ii) si les prestations du régime de retraite (« Prestations ») qu'il a reçues pendant la Période devraient être déduites du montant de la réclamation (« Montant ») et iii) comment calculer les intérêts dans ce dossier.
  
4. Pour les motifs suivants, le Tribunal réduit le Montant qui est réclamé par M. Tessier pour la Période de 40% puisque M. Tessier n'a fait aucun effort pour mitiger ses dommages. Toutefois, les Prestations que M. Tessier a touchées ne doivent pas être déduites du Montant. Les intérêts seront calculés en utilisant la méthode suggérée par les parties.

## AH823

5. Dans AH823, le Tribunal a dû décider si la fin d'emploi de M. Tessier n'était qu'une « terminaison administrative » comme le prétendait VIA. La CFTC alléguait qu'il s'agissait d'un congédiement sans cause juste et suffisante.
  
6. Pour plusieurs motifs, le Tribunal a rejeté l'argument de VIA qui prétendait que la fin d'emploi de M. Tessier n'était pas une mesure disciplinaire :
  19. En l'espèce, VIA argumente que M. Tessier a exercé son droit personnel de ne pas devenir vacciné malgré les exigences de la Politique. Il n'y avait aucune faute de sa part en refusant de se faire vacciner. Mais, toujours selon

---

<sup>1</sup> [Conférence ferroviaire de Teamsters Canada c. VIA Rail Canada Inc., 2023 CanLII 18498.](#)

<sup>2</sup> Du 20 juin 2022 au 23 avril 2023

VIA, cette préférence personnelle n'empêche aucunement un congédiement administratif.

20. Comme mentionné ci-haut, l'arbitre a décidé de rejeter la caractérisation par VIA de la fin d'emploi de M. Tessier.

21. Premièrement, le MO 21-07 n'appuie pas la position de VIA. Le MO 21-07 a été clair en ce qui concerne le contenu d'une politique sur la COVID-19 et la « sanction applicable » à l'article 3(f) pour les employés non-vaccinés:

f. comprendre le congé sans solde comme sanction applicable aux employés qui ne sont pas entièrement vaccinés et qui ne font pas partie des exceptions décrites à la section G, ce à compter du 24 janvier 2022.

...

33. Pour ces motifs, l'arbitre doit rejeter l'argument de VIA voulant que la fin d'emploi de M. Tessier n'était pas une mesure disciplinaire. VIA a congédié M. Tessier à cause de son refus de se faire vacciner malgré les exigences de la Politique. La Politique a clairement prévu ce genre de mesure disciplinaire pour les employés non-vaccinés.

7. Puisque VIA n'a pas suivi le processus obligatoire à l'article 16 de la convention collective (CC), le Tribunal a aussi conclu que le congédiement de M. Tessier était nul *ab initio* (références omises):

34. Puisque VIA a imposé une mesure disciplinaire, il faut ensuite examiner ses obligations dans la CC. L'article 16.2 oblige VIA à suivre un processus obligatoire avant d'imposer une mesure disciplinaire :

16.2 Le mécanicien de locomotive ne peut pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou être congédié sans qu'une audience juste et impartiale ait été tenue et sans que sa responsabilité ait été établie.

35. VIA n'a pas appliqué cet article vu sa position selon laquelle la fin d'emploi de M. Tessier était un congédiement administratif et non disciplinaire. L'arbitre a déjà rejeté l'argument voulant que ce dossier implique un congédiement administratif.

...

38. Vu le défaut de VIA de respecter l'article 16 de la CC, l'arbitre doit par conséquent conclure que la mesure disciplinaire imposée à M. Tessier est nulle *ab initio*.

8. Le Tribunal a aussi conclu que VIA n'avait pas de cause juste et suffisante pour congédier M. Tessier :

40. L'arbitre a conclu ci-dessus que la Politique était déraisonnable dans la mesure où les employés comme M. Tessier seraient disciplinés s'ils n'avaient pas été vaccinés à la date limite du 24 janvier 2022. Par conséquent, VIA n'avait pas de motif suffisant pour congédier M. Tessier le 24 janvier 2022.

9. Le Tribunal a laissé la question liée aux redressements aux parties (références omises) :

43. L'arbitre se réserve la compétence de traiter des questions liées à la compensation due, s'il y en a, à M. Tessier et renvoie les autres questions de redressement aux parties. Ce dossier a quelques nuances importantes. Premièrement, M. Tessier a pris sa retraite après son congédiement. Deuxièmement, l'arbitre ignore si M. Tessier aurait pu travailler pour VIA après le 24 janvier 2022 étant donné son statut de personne non-vaccinée.

44. Les parties sont en meilleure position pour discuter de ces questions.

45. L'arbitre demeure saisi du dossier advenant que les parties ne peuvent s'entendre sur les redressements appropriés pour M. Tessier.

10. Le 8 septembre 2023, la CFTC indiquait que les parties étaient dans une impasse quant à la question des redressements de M. Tessier.

## CHRONOLOGIE

11. Le Tribunal effectue ci-dessous un survol des événements pertinents aux fins de cette sentence.

12. **24 janvier 2022** : VIA a mis fin à l'emploi de M. Tessier, un mécanicien de locomotive âgé de 66 ans avec une ancienneté reconnue de 46,25 années de service.

13. **20 juin 2022** : Arrêté n° 21 en vertu de l'article 32.01 de la *Loi sur la sécurité ferroviaire* (MO 22-02) Ordonnance mettant fin aux mandats de vaccination des passagers et des employés<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> [Arrêté n° 21](#)

14. **20 juin 2022 au 23 avril 2023** : Pendant la Période, M. Tessier reçoit des Prestations au montant de 4 650,18\$ par mois.

15. **13 mars 2023** : Le Tribunal émet sa sentence dans AH823.

16. **24 avril 2023** : VIA réintègre officiellement M. Tessier dans ses fonctions à titre de mécanicien de locomotive. M. Tessier continue de recevoir ses Prestations, et cela, sans aucune déduction de son salaire à titre de mécanicien de locomotive<sup>4</sup>.

17. **8 septembre 2023** : La CFTC avise que les parties sont dans une impasse et demande au Tribunal de trancher la question des redressements en suspens.

18. **27 novembre 2023** : Affidavit de Karine Chapados, Directrice spécialiste, relations de travail au sein de VIA, dans lequel, *inter alia*, elle note :

9. VIA Rail compte présentement quarante-deux (42) griefs actifs de salariés syndiqués ainsi congédiés. De ceux-ci, trente (30) ont cherché un emploi alternatif à partir du 20 juin 2022, date à laquelle l'Arrêt de Transports Canada a cessé de produire des effets;

10. De ces trente (30) employés, vingt-cinq (25) ont effectivement obtenu un emploi alternatif, dans des domaines variés, y incluant à titre de livreurs, mécanicien de véhicule, technicien de service, concierges, technicien de transbordement, employé de maintenance et opérations de véhicules légers sur rail (Maintenance and Operations LRV Hostler) et employé de bureau;

11. De ces vingt-cinq (25) employés, dix-neuf (19) ont déclaré à VIA Rail n'avoir postulé que sur un seul poste afin d'obtenir un emploi alternatif;

12. De plus, de ces vingt-cinq (25) employés, quatorze (14) ont travaillé quarante (40) semaines ou plus au sein d'autres entreprises avant d'être réintégrés au sein de VIA Rail. Ils ont ainsi essentiellement travaillé de manière continue pour des employeurs autres que VIA Rail entre le moment où l'Arrêté de Transports Canada a cessé de s'appliquer en juin 2022 et leur réintégration en mai 2023.

...

16. **Comme M. Tessier, quatre (4) autres mécaniciens de locomotive ont pris leur retraite avant d'être réintégrés**, soient :

---

<sup>4</sup> Voir le point #2 dans les Admissions.

1. David Anderson;
2. John Boyd;
3. André Durocher;
4. Martin Wilkinson.

**17. David Anderson, lequel est âgé de 65 ans a informé VIA Rail du fait qu'il a postulé sur un poste entre la date de sa fin d'emploi et celle de sa réintégration. Il a obtenu ce poste et a travaillé quarante-trois (43) semaines pour un employeur autre que VIA Rail entre ces dates;**

**18. Martin Wilkinson, lequel est âgé de 68 ans a informé VIA Rail du fait qu'il a postulé sur sept (7) postes entre la date de sa fin d'emploi et la date de sa réintégration. Il a obtenu un poste et a travaillé quatre (4) semaines pour un employeur autre que VIA Rail entre ces dates;**

19. Le 24 avril 2023, M. Tessier a été réintégré dans son poste. M. Tessier a été le premier des cinq (5) mécaniciens de locomotive dont il est fait état ci-dessus à avoir été rappelé au travail;

20. En date de ce jour, M. Tessier ne contribue pas au régime de retraite de VIA Rail;

**21. M. Tessier continue toutefois de percevoir des prestations du régime de retraite de VIA Rail depuis sa réintégration, le montant mensuel des prestations qu'il reçoit s'élevant à 4 650,18\$, lequel lui est versé en sus de sa rémunération;**

**22. Les droits de participation de M. Tessier au régime de retraite de VIA Rail étaient maximisés au moment de sa fin d'emploi, en janvier 2022.**

(Caractères gras ajoutés)

19. **27 novembre 2023** : M. Marc André Robert produit pour VIA son rapport au sujet du marché du travail en 2022-2023. M. Robert y soulève, *inter alia*, les points suivants :

À partir de l'été 2020, le marché de l'emploi du Québec est considéré extrêmement favorables aux employés qui cherchaient un nouvel emploi. À ce moment, le marché du travail québécois se trouvait dans une situation enviable, tendant vers le plein emploi. Cette performance du marché offrait alors d'excellentes opportunités aux employés, et engendrait des défis de rareté de main d'œuvre aux employeurs cherchant à combler des postes vacants suite au départ d'employés, ou créés.

...

Entre juin 2022 et avril 2023, tout comme au cours des mois et années précédentes, le marché du travail était considéré être un « marché de

travailleurs » et je suis d'avis que le marché du travail pendant cette période était comparable à celui que j'ai observé entre janvier et juin 2022.

Autrement dit, les travailleurs étaient généralement en position de choisir leurs conditions de travail, par exemple, leur horaire de travail et la région dans laquelle ils souhaitaient travailler. Les personnes en recherche d'emploi se trouvaient des emplois très facilement.

**À la lumière de ce qui précède, nous sommes d'avis qu'une personne ayant les compétences et qualifications du Plaignant et recherchant sérieusement un nouvel emploi entre juin 2022 et avril 2023 pouvait se trouver un tel nouvel emploi rémunérateur dans le domaine du transport de marchandises, ou dans tout autre domaine dans un délai de 2 à 3 semaines suivant sa fin d'emploi, et y obtenir une rémunération d'au moins 40,000\$ à 50,000\$ dans des emplois ne requérant aucune formation particulière.** Le Plaignant aurait également pu, dans un délai de 2 à 4 semaines, obtenir un nouvel emploi dans le domaine du transport de marchandises, et y obtenir une rémunération d'environ 80,000\$ par année.

(Caractères gras ajoutés)

20. **3 décembre 2023** : VIA obtient un rapport de M. Michel Gagnon au sujet du marché du travail au Québec :

À titre de Président et chef de la direction de MANUCAM, firme de recrutement et de placement de main d'œuvre laquelle place plus de 600 employés sur une base hebdomadaire et 900 employés sur une base annuelle, j'ai constaté que l'année 2022 et les premiers mois de l'année 2023 ont été extrêmement favorables aux employés cherchant à obtenir un nouveau poste.

Pendant cette période, nous étions en mesure de placer des employés dans de nouveaux emplois de manière très rapide, soit à l'intérieur d'une période de quelques jours à partir de la réception du dossier du candidat. Nous avons fait ce constat, que le candidat possède des qualifications spécialisées ou non.

...

**M. Tessier pouvait également occuper des emplois ne requérant pas d'éducation ou expertise particulières, pour lesquels nous constatons également une pénurie de main d'œuvre, laquelle affectait le Québec plus généralement. De tels postes non-spécialisés permettaient à des salariés sans expérience, éducation ou formation particulière de percevoir un salaire annuel avoisinant 50,000\$.**

Nous n'avons connaissance d'aucune information qui aurait pour effet de rendre la candidature de M. Tessier moins attrayante pour un employeur que



celle d'autres candidats que nous avons placés avec succès dans un court délai dans les industries répertoriées ci-dessus.

(Caractères gras ajoutés)

21. **4 décembre 2023** : Le Tribunal a convoqué une conférence de gestion de cause avec les procureurs des parties. Lors de cette conférence, VIA a mentionné qu'il avait envoyé les 2 rapports et l'affidavit de M<sup>me</sup> Chapados à la CFTC.

22. **1<sup>er</sup> mai 2024** : Affidavit de M. Tessier<sup>5</sup> dans lequel, *inter alia*, il note :

**13. Suite à mon congédiement, je n'ai pas entrepris de démarches de recherche d'un autre emploi puisque je considérais toute démarche en ce sens vouée à l'échec.**

14. En outre des motifs déjà exprimés dans ma lettre du 25 août 2023, le contexte était le suivant :

**- En raison de mon statut vaccinal et pour la durée du mandat de vaccination obligatoire fédéral qui était en vigueur jusqu'au 20 juin 2022, je ne pouvais occuper quelque poste que ce soit à la Corporation ni à une autre compagnie ferroviaire;**

- Suivant la fin du mandat de vaccination obligatoire, et avant la sentence arbitrale AH823, la Corporation refusait toujours de me réintégrer et il m'était donc évident qu'aucun emploi ne me serait disponible au sein de la Corporation;

- Je croyais que le même sort m'attendrait dans toute autre compagnie ferroviaire et que j'accéderais avec difficulté à un emploi dans le domaine ferroviaire compte tenu de la situation concernant mon statut vaccinal;

**- Compte tenu de la raison alléguée de mon congédiement par la Corporation, je croyais sincèrement que mes chances d'obtenir un emploi auprès de quelque employeur que ce soit étaient minimes, voire inexistantes;**

- Au moment de mon congédiement, j'étais âgé de soixante-six (66) ans;

- Je réside depuis plus de vingt (20) ans avec ma conjointe à Saint-Stanislas, une petite municipalité en Mauricie d'environ mille habitants;

...

(Caractères gras ajoutés)

---

<sup>5</sup> Documents de la CFTC, onglet 30

23. **3 mai 2024** : Affidavit de M. Jean-Michel Hallé, Président général CFTC Lignes de l'Est, dans lequel il note, *inter alia* :

10. En raison des règles d'ancienneté prévues dans les conventions collectives de l'industrie ferroviaire, tout emploi que M. Tessier aurait pu trouver au sein d'une autre compagnie ferroviaire que la Corporation aurait été dans un poste de premier niveau avec des conditions de travail qui n'auraient été aucunement comparables à celles dont Monsieur Tessier bénéficiait à la Corporation;

24. **8 août 2024** : Les parties déposent le document conjoint « Admissions ».

25. **9 août 2024** : Les parties conviennent de procéder par des représentations écrites et s'entendent sur un échéancier.

26. **16 août 2024** : La CFTC dépose ses représentations écrites (« Représentations CFTC ») de 32 pages et ses documents additionnels et autorités<sup>6</sup>. La CFTC a inclus avec ses Représentations un Bulletin<sup>7</sup> au sujet des emplois en Mauricie.

27. **16 septembre 2024** : VIA dépose ses représentations écrites (« Représentations VIA ») de 28 pages et ses autorités.

28. **27 septembre 2024** : La CFTC dépose sa réplique (« Réplique ») de 27 pages et des autorités additionnelles.

29. **29 septembre 2024** : Vu les points juridiques en litige et la quantité de matériel déposée, le Tribunal indique aux parties qu'il aura besoin de l'audience habituellement tenue pour les arbitrages accélérés dans l'industrie ferroviaire.

30. **16 octobre 2024** : VIA dépose sa supplique (« Supplique ») de 18 pages et des autorités additionnelles.

---

<sup>6</sup> Les onglets 27 à 43 s'ajoutent aux onglets 1 à 26 dans son mémoire original en date du 23 février 2023. La CFTC indique que son mémoire original et les documents demeurent pertinents : Représentations CFTC au paragraphe 4.

<sup>7</sup> Représentations CFTC, onglet 31.

31. **8 novembre 2024** : Le Tribunal tient une audience pour entendre la plaidoirie des parties.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

32. Dans le document Admissions, les parties s'entendent sur le fait que le Tribunal doit trancher 4 questions. Toutefois, la formulation de ces questions ne fait pas l'objet d'un accord :

Les Parties s'entendent sur le fait que le présent dossier soulève quatre (4) questions en litige en lien avec la réclamation monétaire. Toutefois, la formulation desdites questions ne fait pas l'objet d'un accord entre les Parties.

Le Syndicat formule les questions en litige comme suit :

- 1) Est-ce que la Corporation a rempli son fardeau de démontrer que le Plaignant n'a pas rencontré son obligation de mitigation pendant la Période de Réclamation? Le cas échéant, quel est l'impact sur le montant de la réclamation?
- 2) Est-ce que l'Entente spéciale est pertinente dans les circonstances du présent débat?
- 3) Est-ce que les prestations du régime de retraite reçues par le Plaignant pendant la Période de Réclamation doivent être déduites du montant total de la réclamation?
- 4) Est-ce que la compensation due au Plaignant doit être payée par la Corporation avec intérêts au taux légal de 5% à compter du 20 juin 2022?

La Corporation formule les questions en litige comme suit :

- 1) Est-ce que le Plaignant a fait défaut de minimiser ses dommages et si oui, quel est l'impact sur les dommages qu'il peut réclamer?
- 2) Est-ce que l'Entente spéciale est pertinente dans les circonstances du présent débat?
- 3) Est-ce que les sommes reçues par le Plaignant à titre de prestations du régime de retraite pendant la Période de Réclamation doivent être déduites des montants réclamés?
- 4) Est-ce que la compensation due au Plaignant doit être payée par la Corporation avec intérêts au taux légal de 5% à compter du 20 juin 2022?

33. Le Tribunal examinera ci-dessous ces 4 questions dans le même ordre qu'elles ont été présentées par les parties.

## **M. TESSIER A-T-IL MITIGÉ SES DOMMAGES?**

### **La position de la CFTC**

34. Dans ses Représentations, la CFTC rappelle au Tribunal les caractéristiques particulières de M. Tessier (références omises) :

17. Les caractéristiques du Plaignant lors de son congédiement étaient les suivantes :

- Il est âgé de soixante-six (66) ans;
- Il réside depuis plus de vingt (20) ans avec sa conjointe à Saint-Stanislas, une petite municipalité en Mauricie d'environ mille habitants;
- Il détient une expérience de travail qui a été exclusivement acquise dans l'industrie ferroviaire, ayant commencé à travailler alors qu'il avait dix-huit (18) ans comme serre-frein;
- Il ne détient aucune formation académique ou professionnelle particulière lui permettant d'occuper un autre poste que celui de mécanicien de locomotive, chef de train ou serre-frein.

35. La CFTC admet que M. Tessier n'a pas essayé de se trouver un autre emploi :

22. Compte tenu de ce qui précède, et des caractéristiques propres à sa situation personnelle, le Plaignant n'a pas entrepris de démarches de recherche pour un autre emploi, puisqu'il croyait essentiellement nulles ses chances de succès de trouver un travail comparable à celui de mécanicien de locomotive, avec des conditions de travail similaires, et ce, à proximité de son domicile à Saint-Stanislas, en Mauricie.

36. Quant au devoir de mitiger les dommages, la CFTC présente les observations qui suivent :

46. Les extraits ci-haut renforcent l'idée que l'employeur attaquant le fait qu'un salarié aurait ou non manqué son obligation de mitigation a le lourd fardeau de démontrer que l'employé pouvait trouver un emploi comparable en déployant des efforts raisonnables, tout en soulignant que le salarié n'est pas tenu d'accepter tout travail, surtout si cela pourrait engendrer une « gêne » ou une « humiliation » quelconque.

...

67. Sur la base des éléments contextuels qui précèdent, il est difficile de pouvoir prétendre que le Plaignant aurait pu se trouver un emploi comparable, soit similaire en termes de conditions à son emploi de mécanicien de locomotive et

adapté à son expérience spécialisée, même s'il avait déployé des efforts en ce sens pendant la Période de Réclamation, qui rappelons-le, est d'une durée d'environ dix (10) mois.

68. Il est également plus que probable que le motif du congédiement, soit le statut vaccinal, aurait objectivement été un obstacle supplémentaire à la possibilité de se dénicher un emploi dans le contexte de la pandémie.

...

70. N'oublions pas que c'est la Corporation qui est fautive en l'espèce, soit en ayant procédé au congédiement disciplinaire illégal du Plaignant – il serait tout à fait illogique, tant sur le plan juridique que factuel, de permettre à la Corporation de rendre le Plaignant responsable de ne pas avoir trouvé un autre emploi.

## **La position de VIA**

37. VIA a demandé au Tribunal de bien examiner la nature du fardeau de la preuve quand les parties contestent si un employé a mitigé ses dommages :

13. Bien que, comme l'a souvent rappelé le Syndicat, l'Employeur assume le fardeau de prouver que le Plaignant a failli à son obligation de mitiger ses dommages, ce que ce dernier reconnaît, il est utile de rappeler que le Syndicat n'est pas exonéré de tout fardeau de preuve lié à la mitigation des dommages du Plaignant.

14. En effet, le Plaignant doit tout d'abord faire la preuve de ses démarches et efforts pour mitiger ses dommages. Ce n'est qu'une fois cette preuve faite que l'Employeur peut tenter de démontrer que les démarches du Plaignant n'étaient pas suffisantes ou qu'elles étaient autrement insatisfaisantes.

...

17. Il appert de la preuve que le Plaignant n'a fait absolument aucune démarche afin de tenter de se trouver un emploi rémunérateur suite à son congédiement. Loin d'avoir fait des efforts raisonnables pour se trouver un nouvel emploi, les efforts du Plaignant ont plutôt été inexistants.

38. VIA a aussi contesté une preuve ajoutée par la CFTC pour la première fois lors de la plaidoirie :

64. Le Syndicat argumente ensuite qu'il n'aurait pas été possible pour le Plaignant de se dénicher un emploi dans les environs de Saint-Stanislas, une petite municipalité en Mauricie où il demeure.

65. Soulignons par ailleurs que cette allégation n'est soutenue par aucune preuve. Le Syndicat a eu connaissance des déclarations assermentées de l'Employeur et de la preuve que celui-ci comptait faire dès novembre 2023. Le

Syndicat a eu l'opportunité de fournir des déclarations assermentées en réponse à celles-ci, et n'a pas jugé utile ou nécessaire de déposer une preuve relative au marché du travail pendant la période pertinente.

66. Force est de constater que le Syndicat est aujourd'hui forcé de déposer des pièces additionnelles telles que les bulletins sur l'état du marché du travail.

67. Qui plus est, les parties ayant déterminé que la preuve dans le présent dossier sera faite par déclaration assermentée, aucun témoin syndical n'est venu valablement déposer les pièces additionnelles auxquelles le syndicat réfère dans son argumentation. Le « Bulletin » invoqué par le Syndicat ne faisant pas preuve de son contenu et n'étant pas soutenu non plus par un témoignage d'expert, sa force probante est nulle.

68. À l'inverse, les experts Gagnon et Me Robert, non contredits, ont tous deux témoigné du fait que le marché de l'emploi était favorable en Mauricie.

39. Par conséquent, VIA demande que le Tribunal n'octroie aucune compensation à M. Tessier :

95. Compte tenu de ce qui précède, l'Employeur soumet respectueusement que (i) le Plaignant a négligé de faire quelque démarche lui permettant de mitiger ses dommages; (ii) que le marché du travail était extrêmement favorable au Plaignant de telle sorte qu'il aurait aisément pu se trouver un nouvel emploi rémunérateur s'il avait daigné chercher; et (iii) que les diverses excuses avancées par le Plaignant et le Syndicat ne justifient aucunement son inaction.

96. Conséquemment, l'Employeur soumet respectueusement que la demande d'indemnisation du Plaignant doit être rejetée en sa totalité.

## **Décision**

40. Force est de constater que M. Tessier n'a pas respecté son devoir de mitiger ses dommages. Ce devoir s'applique à M. Tessier malgré ses années de service et son âge. C'est l'un des corollaires de l'élimination de la retraite obligatoire. M. Tessier continue d'avoir les mêmes droits et les mêmes obligations que n'importe quel autre employé.

41. Cela étant dit, le Tribunal doit toujours tenir compte des caractéristiques particulières de M. Tessier.

42. Le Tribunal ne fait pas face à une situation où un employé a fait certains efforts pour mitiger ses dommages. M. Tessier a toujours été franc qu'il n'avait fait aucune démarche pour se trouver un autre emploi. Par conséquent, le Tribunal met l'accent principalement sur les arrêts dans lesquels l'employé n'a pas essayé de se trouver un autre emploi.

43. Chaque arrêt qui examine le devoir de mitiger les dommages commence avec le principe de base, que cela soit implicite ou explicite, qu'un employé doit entreprendre des démarches pour se trouver un nouvel emploi. Pour les avocats en droit de l'emploi ou en droit du travail, l'une des premières questions soulevées dans chaque cause impliquant un congédiement concerne les démarches entreprises par le travailleur dans le cadre de son obligation de mitiger les dommages qu'il a subis.

44. Ensuite, la jurisprudence impose un fardeau à VIA, qui est invariablement celle de la prépondérance des probabilités<sup>8</sup>, pour démontrer que M. Tessier aurait pu se trouver un emploi.

45. Avec respect, le Tribunal ne peut accepter l'argument de la CFTC selon lequel l'affidavit de Mme Chapados et les 2 autres rapports n'ont aucune force probante. Il n'y avait pas de contre-interrogatoire par suite du dépôt de cette preuve. La preuve déposée par VIA<sup>9</sup> se distingue de la preuve, en l'occurrence le Bulletin<sup>10</sup>, divulguée seulement quand la CFTC a déposé ses Représentations<sup>11</sup>.

46. Un employé qui n'entreprend aucune démarche pour mitiger les dommages qu'il a subis affecte négativement l'habileté d'un employeur à satisfaire le fardeau qui lui est imposé. C'est pourquoi, face à une telle situation, plusieurs arbitres ont réduit le dédommagement payable à un employé<sup>12</sup>.

47. Dans AH664-S<sup>13</sup>, le Tribunal a examiné la situation plus habituelle où un employé a entrepris certaines démarches. La décision de la Cour suprême du Canada (« CSC ») dans *Red Deer*<sup>14</sup> était le point de départ dans l'analyse :

---

<sup>8</sup> [F.H. c. McDougall, 2008 CSC 53](#) au paragraphe 40.

<sup>9</sup> Le Tribunal, après avoir révisé le paragraphe 34 de la Réplique CFTC et la Supplique aux paragraphes 31-35, est convaincu que VIA a divulgué sa preuve dans ce domaine vers la fin de 2023.

<sup>10</sup> Documents de la CFTC à l'onglet 31.

<sup>11</sup> Voir AH824 – [Conférence ferroviaire de Teamsters Canada c Via Rail Canada inc.](#), 2023 CanLII 17658 aux paragraphes 31-33 et AH793 - [Teamsters Canada Rail Conference v Canadian National Railway Company, 2022 CanLII 102424](#)

<sup>12</sup> Voir, par exemple, [AH711B-Supp](#), [CROA 4294-S](#) et [AH730-S](#).

<sup>13</sup> [Canadian National Railway Company v International Brotherhood of Electrical Workers System Council No. 11, 2018 CanLII 118327](#).

<sup>14</sup> [Red Deer College c. Michaels, 1975 CanLII 15 \(CSC\)](#).

16. The Supreme Court of Canada's (SCC) seminal case in *Red Deer College v. Michaels*, [1976] 2 SCR 324, 1975 CanLII 15 (Red Deer) confirms two key propositions. First, the employee must prove the damages suffered:

In the ordinary course of litigation respecting wrongful dismissal, a plaintiff, in offering proof of damages, would lead evidence respecting the loss he claims to have suffered by reason of the dismissal. He may have obtained other employment at a lesser or greater remuneration than before and this fact would have a bearing on his damages. **He may not have obtained other employment, and the question whether he has stood idly or unreasonably by, or has tried without success to obtain other employment would be part of the case on damages.**

(Emphasis added)

17. Second, the employer has the burden to prove that an employee has failed to mitigate some or all of his/her damages:

If it is the defendant's position that the plaintiff could reasonably have avoided some part of the loss claimed, it is for the defendant to carry the burden of that issue, subject to the defendant being content to allow the matter to be disposed of on the trial judge's assessment of the plaintiff's evidence on avoidable consequences.

(Caractères gras dans l'original)

48. Le Tribunal met l'accent sur le fait que les « two key propositions » mentionnées dans AH664-S venait du même paragraphe dans *Red Deer* :

**Dans le cours ordinaire d'une action pour renvoi injustifié, un demandeur, en faisant la preuve de ses dommages, doit être en mesure de prouver la perte qu'il prétend avoir subie en raison du renvoi. Il peut avoir obtenu un autre emploi dont la rémunération était moindre ou plus élevée qu'auparavant, ce qui influencerait sur ses dommages. Il peut ne pas avoir obtenu un autre emploi, et la question de savoir s'il a paressé ou s'il a vainement cherché un autre emploi aurait aussi une incidence sur la question des dommages. Si le défendeur prétend que le demandeur aurait pu raisonnablement minimiser la perte alléguée, il incombe au défendeur d'en faire la preuve, à moins que ce dernier ne se contente de laisser au juge de première instance le soin de trancher cette question à la lumière de son évaluation de la preuve des conséquences évitables fournie par le demandeur...**

(Caractères gras ajoutés)



49. Le calcul des dommages doit donc considérer, à la fois, les efforts de l'employé et la preuve de l'employeur que des opportunités existaient pour permettre à l'employé de minimiser sa perte.

50. Dans AH664-S, le Tribunal a décidé que l'employé avait rempli son devoir de mitiger ses dommages, mais a ajouté cet avertissement pour le futur :

44. Employees in future cases should not interpret the specific conclusion in this case as supporting inadequate efforts to mitigate. Arbitrator Schmidt rightly demonstrated that a failure to mitigate can have a significant financial impact on the compensation owing to a reinstated employee. It is only the overall context arising from Mr. Reid's specific situation which distinguishes the two cases.

51. Dans CROA 4505-S<sup>15</sup>, le Tribunal a réduit de 40% le dédommagement dû car la preuve indiquait qu'un employé n'avait fait aucun effort de mitiger ses dommages (références omises) :

14. CP satisfied the arbitrator that Mr. Danchilla did not make the reasonable mitigation efforts the case law requires. Based on the parties' evidence, it appears Mr. Danchilla made no effort to prepare a CV or apply for even one position. For the relevant period, Moose Jaw's economy appeared to be booming given the uncontested evidence regarding the unemployment rate. A discount must therefore be applied to the amounts found owing, *infra*.

15. As examined in Reid, *infra*, context is important when examining mitigation. It is easy to say that Mr. Danchilla could have applied for positions with other railways, but the circumstances of his termination, and the lack of any reference letter, clearly hinders that type of search. But that alone cannot justify a failure even to try.

16. In addition, Mr. Danchilla did pay for and start taking mortgage broker training courses, though he did not start this initiative until 11 months following his termination. While some delay following termination before starting mitigation can be excused, especially for employees who have just been terminated for cause as in Reid, a termination does not exempt someone from making reasonable efforts to mitigate their damages.

17. The debate should be about the reasonableness of the efforts and not whether any efforts were made at all.

...

---

<sup>15</sup> [Canadian Pacific Railway Company v Teamsters Canada Rail Conference, 2020 CanLII 48641.](#)

20. The arbitrator concludes that Mr. Danchilla did not meet his duty to mitigate, at least in part. CP suggested that, at a minimum, a 40% reduction in compensation should be applied as has been done in previous cases. Since neither party urged the arbitrator to apply a different analysis, the arbitrator, given all the circumstances, will adopt a 40% reduction amount which is in line with the other cases the parties provided.

52. Le Tribunal a tenu compte des arrêts *Levy*<sup>16</sup> et *Carrier*<sup>17</sup> déposés par la CFTC. Fort de la preuve déposée par VIA, et qui demeure irréfutée, le Tribunal ne peut conclure que M. Tessier n'aurait pas pu se trouver un emploi pour mitiger les dommages qu'il a subis. Quant à l'affaire *Carrier*, il n'existe pas de harcèlement psychologique en l'espèce, ce qui était un facteur critique dans cet arrêt.

53. Tenant compte de l'absence d'effort de M. Tessier de mitiger ses dommages, et de sa situation personnelle, le Tribunal décide de réduire de 40 % le Montant qui lui est dû comme dédommagement pour son congédiement.

## L'ENTENTE SPÉCIALE

54. La CFTC a décrit l'Entente Spéciale (« Entente ») comme suit (références omises) :

32. L'Entente spéciale est une entente conclue le 4 juin 1987 entre le Syndicat, la Corporation et CN;

33. L'objectif de l'Entente spéciale est de pallier les effets découlant des changements ayant eu lieu dans le domaine ferroviaire à l'époque, soit le transfert du service de trains de voyageurs (« passenger related work ») de CN à la Corporation;

34. Par l'entremise de cette Entente spéciale, les salariés visés par la situation à l'époque, des salariés de CN dont leurs postes avaient été abolis, ou ceux ayant été déplacés et qui auraient autrement été mis à pied, se voyaient accordé la possibilité d'être transférés à la Corporation, avec une reconnaissance de leur service ininterrompu accumulée chez CN, soit leur ancienneté, incluant pour les fins du régime de retraite, des avantages marginaux et des vacances.

55. Dans sa Réponse, la CFTC a noté que VIA n'a fait aucune référence à l'Entente dans ses Représentations initiales (références omises) :

---

<sup>16</sup> [Levy c. Standard Desk, 2013 QCCA 1473.](#)

<sup>17</sup> [Carrier c. Mittal Canada inc. 2014 QCCA 679.](#)

3. Tout d'abord, la Corporation n'aborde aucunement l'Entente spéciale dans les Représentations VIA, malgré le fait que celle-ci a insisté pour que le document soit fourni au Tribunal, avec l'indication que ledit document était pertinent pour trancher les questions relatives aux redressements;

4. Nous comprenons par l'omission de toute mention concernant l'Entente spéciale dans les Représentations VIA que la Corporation admet que le document n'a effectivement aucune pertinence pour le présent débat, et nous en prenons acte;

56. Dans sa Supplique, VIA a noté que l'Entente était pertinente pour évaluer la question visant à déterminer si M. Tessier a mitigé ses dommages :

7. L'Employeur confirme que l'Entente spéciale est pertinente et doit être analysée par le Tribunal dans l'évaluation des perspectives d'emplois du Plaignant puisque celle-ci accordait des droits additionnels facilitant pour le Plaignant la recherche d'un nouvel emploi.

8. Il ne s'agit pas là du moyen principal de l'Employeur, mais cela démontre encore une fois que le Plaignant n'a jamais eu aucune intention de mitiger ses dommages.

57. Le Tribunal a pris connaissance de l'Entente. Les droits de M. Tessier en vertu de l'Entente, s'il y en avait, n'ont aucune incidence sur la conclusion ci-dessus au sujet des efforts de ce dernier de mitiger ses dommages. La réduction demeure inchangée à 40%.

## **LES PRESTATIONS DU RÉGIME DE RETRAITE PENDANT LA PÉRIODE**

### **La position de la CFTC**

58. La CFTC demande au Tribunal de ne pas tenir compte des Prestations reçues par M. Tessier dans l'analyse du Montant qui lui est dû :

99. En appliquant ces principes jurisprudentiels à la situation en l'espèce, la conclusion incontestable est que la Corporation ne peut prétendre bénéficier d'une déduction quelconque des prestations reçues par le Plaignant par rapport à la compensation globale qui lui est due par cette dernière;

100. En effet, si les prestations du régime de retraite étaient de nature analogue au salaire impayé réclamé suite à sa réintégration, il ne recevrait pas son plein salaire suite à sa réintégration le 24 avril 2023, tout en continuant de recevoir ses prestations;

101. Conclure autrement irait non seulement à l'encontre des principes jurisprudentiels bien ancrés, mais établirait un précédent dangereux à l'effet

qu'un salarié qui bénéficie d'un avantage compensatoire découlant de son emploi, destiné à lui fournir une rente à sa retraite, soit une fin complètement indépendante d'une indemnité visant à pallier un revenu, se verrait privé de cet avantage au bénéfice d'un employeur qui – de surcroît – est fautif de l'avoir congédié illégalement;

102. Pour ces motifs, nous soumettons respectueusement que les prestations du régime de retraite ne peuvent être déduites de toute compensation octroyée;

59. Dans sa Réplique, la CFTC répond à l'argument de VIA prétendant que le congédiement de M. Tessier a eu l'effet d'un double revenu :

106. Néanmoins, la Corporation se trouve effectivement dans la présente situation à cause d'une faute causée à l'endroit du Plaignant, en ayant procédé à son congédiement disciplinaire illégalement – c'est cette faute qui a engendré un préjudice au Plaignant et qui est en lien avec la compensation réclamée, soit sa perte salariale.

...

108. Tel qu'indiqué précédemment, ce que plaide la Corporation s'apparente au fait d'imputer les conséquences de « sa faute », soit celle de la Corporation, au Plaignant, et c'est quelque chose qui ne peut malheureusement pas être fait, sauf en détournant les principes de l'obligation de mitigation.

...

113. D'abord, la prémisse de l'argumentaire est erronée – la Corporation indique que le Plaignant a « gagné » des avantages qui ont été octroyés par sa fin d'emploi, de sorte qu'il est maintenant enrichi.

...

115. Suivre le raisonnement de la Corporation quant à l'enrichissement viendrait priver le Plaignant d'une épargne-retraite pour les services rendus alors qu'il était à l'emploi;

116. En l'espèce, la Corporation veut non seulement éviter de payer une compensation pour réparer le préjudice causé par **sa décision fautive**, mais également **priver** le Plaignant de prestations pour lesquelles il a travaillé tout au long de son emploi.

(Caractères gras dans l'originel)

## La position de VIA

60. VIA demande au Tribunal de prendre en considération le fait que le congédiement de M. Tessier lui a ultimement permis de toucher à la fois son salaire comme employé et les Prestations :

111. Ainsi, bien que les prestations de retraite ne doivent pas généralement être soustraites au même titre qu'un salaire gagné ailleurs, l'Employeur soutient que dans l'octroi de la compensation, il faut examiner le portrait global dans lequel se trouve le Plaignant, en tenant compte de tous les effets du congédiement, y incluant la réception par le Plaignant d'une indemnité qui se poursuit dans le temps depuis sa réintégration.

112. Conséquemment, si le congédiement a pu engendrer la cessation du paiement du salaire du Plaignant, ce même congédiement lui a également permis de toucher des prestations de retraite qui lui permettent aujourd'hui de bénéficier d'un double revenu.

113. Il serait profondément injuste d'ordonner à l'Employeur de compenser le Plaignant pour la perte salariale qu'il a pu subir entre le 20 juin 2022 et le 23 avril 2023, en occultant complètement les avantages que la fin d'emploi a également octroyés au Plaignant.

61. Dans sa Supplique, VIA maintient sa position voulant que le Tribunal doit prendre en considération le fait que M. Tessier touche, en même temps, son salaire et les Prestations :

68. Si la partie syndicale souhaite invoquer que n'eut été du congédiement, le Plaignant n'aurait pas été forcé de prendre sa retraite, il faut alors conclure du même souffle que n'eut été du congédiement, le Plaignant n'aurait pas pris sa retraite, et n'aurait pas bénéficié de toutes ces prestations.

69. Dit autrement, lorsqu'on se prête, comme en l'espèce, à un exercice de remise en état du salarié réintégré dans son emploi, il faut véritablement le remettre en état. Ainsi, le Plaignant aurait normalement dû rembourser les prestations de retraite qu'il a reçues puisqu'il est réintégré dans ses fonctions. Nous sommes donc loin d'un cas comme celui de l'arrêt Waterman où l'employé n'était pas réintégré en emploi et partant, où il n'y avait pas de « remise en état ».

70. Pour ces raisons, il est impératif que l'enrichissement dont a bénéficié le Plaignant soit pris en compte dans le calcul de l'indemnité lui étant payable, au cas où le Tribunal jugerait, malgré ce qui précède, qu'une indemnité lui est due.

(Soulignement dans l'originel)

## **Décision**

62. Le Tribunal est d'avis que les Prestations ne peuvent être déduites du Montant dû pour la Période.

63. Il semble que M. Tessier était dans une situation un peu spéciale vu ses longues années de service. Comme M<sup>me</sup> Chapados a mentionné dans son affidavit, « Les droits de participation de M. Tessier au régime de retraite de VIA Rail étaient maximisés au moment de sa fin d'emploi, en janvier 2022 ».

64. Comme point de départ, le Tribunal doit constater que cette situation existe uniquement à cause du fait que VIA a décidé de congédier M. Tessier plutôt que de le mettre en congé sans solde en conformité avec le MO 21-07<sup>18</sup>. D'autres employeurs dans l'industrie ferroviaire ont, ultimement du moins, appliqué les directives édictées dans MO 21-07<sup>19</sup>. M. Tessier était donc placé devant une situation où il devait demander les Prestations afin de rencontrer ses obligations financières.

65. Cela est le contexte essentiel à garder à l'esprit lors de l'analyse de cette question.

66. Par analogie, le Tribunal accepte que la décision de la CSC dans *Waterman*<sup>20</sup> aide à déterminer la caractérisation des Prestations. Le Tribunal ne conteste pas la position de VIA que *Waterman* concernait les dommages-intérêts dans le domaine du droit de l'emploi. *Waterman* n'a pas considéré le droit de travail et le pouvoir d'un arbitre de réintégrer un salarié.

67. La CSC a caractérisé les prestations de retraite comme étant une forme de rémunération différée. Elles ne sont pas une indemnité pour la perte de salaire découlant d'une perte d'emploi :

**4. À mon avis, les prestations de retraite versées aux employés, y compris les sommes versées au titre d'un régime de retraite à prestations déterminées comme en l'espèce, constituent un type de prestations qui ne devraient généralement pas réduire le montant des dommages-intérêts autrement payables pour congédiement injustifié.** Cette conclusion repose tant sur la nature de la prestation que sur l'intention des parties. **Les prestations de retraite sont une forme de rémunération différée pour les services rendus par l'employé et constituent un type d'épargne-retraite.** Elles ne sont pas censées représenter une indemnité pour la perte de salaire découlant d'une perte d'emploi. Les parties n'auraient pu vouloir que l'épargne-retraite de l'employé soit utilisée pour financer son congédiement injustifié. Notre Cour n'a jamais rendu de décision dans laquelle une prestation

---

<sup>18</sup> AH823 aux paragraphes 19-21.

<sup>19</sup> Voir, à titre d'exemple, AH815 - [International Brotherhood of Electrical Workers \(System Council No. 11\) v Canadian National Railway Company, 2023 CanLII 44118.](#)

<sup>20</sup> [IBM Canada Limitée c. Waterman, 2013 CSC 70.](#)

non indemnitaire à laquelle le demandeur a contribué, comme les prestations de retraite en l'espèce, a été déduite des dommages-intérêts accordés.

(Caractères gras ajoutés)

68. Ceci distingue les Prestations, par exemple, des paiements reçus en vertu de l'assurance d'emploi<sup>21</sup>.

69. La CSC a conclu ultimement que les prestations de retraite ne constituent pas une indemnité pour perte de revenus suivant un congédiement :

77. À quelle conclusion ces facteurs nous mènent-ils en l'espèce? **À mon avis, ils militent clairement en faveur de la non-déduction des prestations de retraite des dommages-intérêts pour congédiement injustifié. Les prestations de retraite ne constituent pas une indemnité pour perte de revenus, mais plutôt une forme d'épargne-retraite.** Bien que l'employeur ait fait toutes les cotisations au régime, M. Waterman a acquis pendant ses années de service le droit de recevoir des prestations. Comme il est énoncé dans le régime, le principal objet consiste à [traduction] « assurer le versement périodique des prestations aux employés admissibles [. . .] après la retraite [. . .] pour les services qu'ils ont rendus à titre d'employés » : art. 1.01, d.a., p. 117. Par conséquent, il me semble que la présente espèce entre dans la catégorie des situations auxquelles l'exception relative à l'assurance s'est toujours appliquée : la prestation n'est pas une indemnité et l'employé a cotisé au régime. Cette conclusion concorde avec l'opinion la plus généralement admise dans la jurisprudence et la doctrine : Guy; Gill; Chandler; Emery; Parry; Ogus, p. 223.

[78] **En conclusion, le principe d'indemnisation ne devrait pas être appliqué strictement en l'espèce parce que les prestations de retraite sont visées par l'exception relative à l'assurance privée et ne devraient pas être déduites des dommages-intérêts pour congédiement injustifié.**

(Caractères gras ajoutés)

70. VIA n'a pas persuadé le Tribunal que la caractérisation des prestations de retraite dans *Waterman* ne devrait pas s'appliquer à la situation de M. Tessier. Ses Prestations ne constituent pas une indemnité pour pertes de revenus. Elles sont plutôt une forme d'épargne-retraite.

---

<sup>21</sup> *Waterman* aux paragraphes 20-22.

71. L'arbitre Albertyn dans *Hamilton Health Sciences*<sup>22</sup>, une sentence qui visait un contexte différent, a noté en passant que les prestations de retraite ne peuvent être utilisées pour mitiger les dommages :

**29. Retiring is therefore to be distinguished from mitigating damages from a grievance. So, for example, if the Grievor had found work with another employer, or received EI benefits, during the period while her grievances were being dealt with by the Union, any income from the other employment or from EI could be off-set against any entitlement under the grievances. Working for another employer or receiving EI would not change the Grievor's status – for the purposes of the grievances her rights would remain as an employee of the Hospital. But the Grievor's retirement fundamentally altered her status. She ceased to be an employee of the Hospital. Her employment entitlements ended on June 30, 2012, as she was told by HOOPP and the Hospital would be the case. Consequently, her retirement income cannot be mitigation of her damages under her grievances** and her entitlement to relief under the grievances does not extend into her new status as a retiree.

(Caractères gras ajoutés)

72. Pour ces motifs, le Tribunal conclut que les Prestations ne peuvent être utilisées pour réduire le Montant dû à M. Tessier.

## LES INTÉRÊTS

### La position de la CFTC

73. La CFTC demande des intérêts, calculés au taux légal de 5%, sur le Montant dû à M. Tessier. Elle prétend l'avoir demandé depuis le début dans ce dossier :

104. Le 11 février 2022, le Syndicat dépose le Grief et demande la conclusion suivante :

« Le Syndicat demande, entre autres, la réintégration immédiate du plaignant avec pleine compensation pour les pertes subies, le retrait de toute référence à ce congédiement de son dossier disciplinaire, des dommages, ainsi que toute autre réparation pouvant être demandée par le Syndicat dans les circonstances. »

...

106. Le 23 février 2023, le Syndicat réitère la conclusion suivante dans son mémoire :

---

<sup>22</sup> [Hamilton Health Sciences v Ontario Nurses' Association, 2012 CanLII 50998.](#)



« ORDONNER

**à la Corporation de réintégrer immédiatement M. Tessier dans ses fonctions de mécanicien de locomotive**, avec un dossier disciplinaire conforme à la décision du tribunal concernant le présent grief, avec pleine compensation pour perte de salaire et d'avantages sociaux entre le 24 janvier 2022 et la date de la réintégration effective de M. Tessier dans son emploi, ainsi que l'intérêt applicable au taux légal de 5% depuis le 24 janvier 2022, et sans perte d'ancienneté et de droits; »

...

108. Dans le cadre des procédures sur les redressements, selon le document des admissions conjointes, le Syndicat précise que la demande concernant le taux d'intérêt au taux légal de 5% s'appliquera à compter du 20 juin 2022, et ce, afin de coïncider avec la Période de Réclamation.

...

113. Compte tenu de ce qui précède, nous soumettons respectueusement que toute compensation qui sera accordée au Plaignant relativement au présent dossier devrait porter intérêt au taux légal de 5% à compter du 20 juin 2022.

(Soulignements dans l'original)

74. Dans sa réplique, la CFTC soulève l'arrêt *Bohec*<sup>23</sup> et dit :

130. Avec égards, il s'agit d'une méthode parmi tant d'autres pour faire le calcul, et nous ne voyons pas la nécessité d'y adhérer alors que le Tribunal possède tous les pouvoirs afin de façonner sa propre détermination quant aux intérêts selon les circonstances propres du dossier;

131. Toutefois, si le Tribunal décide d'adopter la méthode de calcul avancée dans l'affaire *Bohec*, nous comprenons qu'il y aurait application d'un taux d'intérêt de 2,5% sur le montant réclamé de 129 827,10\$ pour la période du 20 juin 2022 au 23 avril 2023, et l'application d'un taux d'intérêt de 5% sur ledit montant à compter du 24 avril 2023, soit la date de réintégration, jusqu'au moment du paiement de l'indemnité.

## **La position de VIA**

75. VIA ne conteste pas le droit de M. Tessier de recevoir des intérêts mais plutôt la façon de les calculer :

120. Subsidiairement, dans l'éventualité où le Tribunal en venait à la conclusion qu'une quelconque somme demeure due au Plaignant à titre de compensation,

---

<sup>23</sup> *Bohec c. Publications Québecor inc.*, [1979] T.T. 268.

bien que l'Employeur admette le droit du Plaignant de recevoir des intérêts sur cette somme, l'Employeur soumet plutôt que ces intérêts doivent être calculés par période de paie, plutôt que sur la somme globale due au Plaignant.

121. En effet, le Syndicat réclame que les intérêts sur la compensation due au Plaignant soient calculés à partir du montant total dû en globalité, c'est-à-dire un taux d'intérêts légal de 5% appliqué à une somme de 129 827,10 \$, depuis le 20 juin 2022.

122. Or, il est nettement plus approprié de calculer les intérêts par période de paie, puisque le salaire durant la période d'indemnisation n'est devenu dû qu'à l'échéance de chaque période de paie.

...

125. L'Employeur soumet ainsi que le taux d'intérêts légal pour chaque période de paie doit se calculer le lendemain de la fin de chacune de ces périodes, s'étalant du 20 juin 2022 au 24 avril 2023.

76. Dans sa Supplique, VIA réitère qu'il faut calculer les intérêts en tenant compte de chaque période de paie :

72. Avec égards pour la partie syndicale, il n'est pas question ici d'une question de choix personnel, ou de sélectionner sa méthode préférée, quant à la façon de calculer les résultats.

73. Il faut calculer les intérêts dus à partir de l'échéance de chaque période de paie. Il est incontestable que le salaire qui aurait été accumulé, par exemple, pendant la période de paie du 6 janvier au 19 janvier 2023, n'était pas dû depuis le 20 juin 2022, et de calculer les intérêts sur cette somme à partir de cette date ne constituerait ni plus ni moins qu'une erreur.

(Soulignement dans l'original)

## Décision

77. Les parties ne contestent pas ultimement que des intérêts devraient être octroyés sur le Montant dû à M. Tessier<sup>24</sup>. La CFTC a toujours demandé, tant implicitement qu'explicitement, les intérêts.

---

<sup>24</sup> AH664S et CROA 4505-S.

78. En ce qui concerne la situation de M. Tessier, le Tribunal accepte la méthode de calcul décrite dans *Bohec*<sup>25</sup>. La CFTC a décrit cette méthode au paragraphe 129 de sa Réplique :

129. Soucieux de l'aspect progressif de la perte salariale, le juge Brière propose une façon de calculer qui est la suivante :

« Mais quel est l'intérêt approprié et comment le calculer convenablement et facilement puisque le salaire perdu l'a été progressivement d'une semaine à l'autre pendant la durée du congédiement jusqu'à la réintégration?

[...]

[...] [P]our tenir compte de l'accroissement progressif de la perte de salaire sans tomber dans des complications de calcul savant, il est convenable d'appliquer cet intérêt à la moitié du total des salaires perdus, une moitié compensant l'autre dans le calcul des intérêts (ou, si l'on préfère, appliquer la moitié du taux d'intérêt, soit 5% au lieu de 10%, au total des salaires perdus), de sorte que les intérêts dus sur une perte de salaire de \$10,000.00 pour une période d'un an seraient de \$500.00 jusqu'au moment de la réintégration, et de 10% par la suite jusqu'au moment du paiement de l'indemnité. »

79. Le Tribunal laisse le soin aux parties d'appliquer la méthode *Bohec* dans le calcul du Montant dû à M. Tessier.

## **DISPOSITION**

80. Pour les motifs ci-dessus, le Tribunal arrive aux conclusions suivantes :

1. M. Tessier n'a pas rempli son devoir de mitiger ses dommages, ce qui justifie une réduction de 40% du Montant dû;
2. L'Entente n'a aucune incidence sur le calcul du Montant dû;
3. Les Prestations reçues par M. Tessier n'affectent pas le Montant dû; et
4. Les intérêts doivent être calculés en conformité avec la méthode de calcul décrite dans l'arrêt *Bohec*.

---

<sup>25</sup> Voir aussi *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1299 c. Ville de Châteauguay (Jonathan Emery)*, 2022 QCTA 448 et *Lindeman c. Pam Electronics Inc.*, 2003 QCCRT 0319.

81. Le Tribunal demeure saisi du dossier advenant que les parties ne puissent s'entendre sur le Montant dû à M. Tessier.

SIGNÉ à Ottawa ce 20<sup>ième</sup> jour de novembre 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Clarke', written in a cursive style.

---

M<sup>e</sup> Graham J. Clarke  
Arbitre