

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)

Grief relatif à la fin d'emploi de Monsieur Louison Tessier pour le non-respect de la politique de vaccination de VIA Rail Canada

Arbitre : Graham J. Clarke

Date : Le 13 mars 2023

Pour la CFTC :

F. Shayegh : Avocat, MMGC
J-M Hallé : Président général CFTC
L. Tessier : Plaignant

Pour VIA :

A. Baril : Avocat, McCarthy Tétrault LLP
N. Houle : Avocate, McCarthy Tétrault LLP
R. Coles : Conseiller principal, Relations avec les employés
C. Gauthier-Daigneault : Partenaire d'affaires Ressources humaines
L. Larose : Chef Principal, Transport

Arbitrage tenu par visioconférence le 23 février 2023.

Sentence arbitrale

INTRODUCTION

1. Le 24 janvier 2022, VIA a mis fin à l'emploi d'un mécanicien de locomotive (ML), Monsieur Louison Tessier, un employé avec 19 ans de service, pour ne pas avoir fourni de preuve de vaccination contre la Covid-19. La CFTC conteste cette fin d'emploi de l'un de ses membres.

2. Le 30 octobre 2021, VIA a adopté une politique¹ intitulée « Vaccination obligatoire contre la COVID-19 pour tous les employés » (Politique). VIA prétend que l'arbitre ne peut intervenir puisque la fin d'emploi de M. Tessier n'était qu'une terminaison administrative. Selon VIA, il n'existe aucune faute dans ce dossier. M. Tessier a tout simplement exercé son droit fondamental de pas obtenir le vaccin contre la Covid-19. Ainsi, il n'a pas rencontré les exigences de la Politique.

3. La CFTC prétend qu'il s'agit d'un congédiement disciplinaire plutôt qu'un congédiement administratif. Par conséquent, puisque VIA n'a pas respecté les dispositions de l'article 16 de la convention collective (CC) qui établit un processus obligatoire avant l'imposition d'une mesure disciplinaire, la fin d'emploi de M. Tessier est nulle *ab initio*. De plus, la CFTC argumente que la Politique de VIA est déraisonnable puisqu'elle a outrepassé les mesures administratives prévues par l'arrêté ministériel de Transport Canada, *infra*.

4. Pour les motifs qui suivent, l'arbitre détermine que la fin d'emploi de M. Tessier venait d'une mesure disciplinaire. Puisque VIA n'avait pas respecté l'article 16 de la CC, la mesure disciplinaire est nulle *ab initio*. En surplus, VIA n'avait pas de cause juste et suffisante pour congédier M. Tessier. L'arbitre ordonne à VIA de réintégrer M. Tessier et renvoie d'autres questions du redressement aux parties.

CHRONOLOGIE

5. Après avoir revu toute la documentation, l'arbitre ne reproduit que certains extraits des documents clés dans la chronologie des événements qui suit, pour aider avec la compréhension de ce dossier.

¹ Pièces de VIA; Onglet 7

6. **4 octobre 2021** : VIA envoie un message² à tous ses employés à propos de la vaccination obligatoire :

Vous vous souviendrez sans doute qu'avant les élections, le gouvernement du Canada a fait part de son intention de rendre la vaccination obligatoire pour les employés fédéraux et les entreprises de transport sous réglementation fédérale. Comme les experts s'entendent pour dire que la vaccination est efficace contre la COVID-19, notamment contre les infections graves et l'hospitalisation, nous nous attendons à ce que le gouvernement aille très bientôt de l'avant avec cette exigence. Tout comme certains de nos partenaires de l'industrie et d'autres entreprises canadiennes, VIA Rail emboîte le pas en prenant les premières mesures pour mettre en œuvre sa politique de vaccination obligatoire afin de respecter l'échéance de novembre prévue par le gouvernement.

...

Que va-t-il se passer si je ne suis pas vacciné(e) ou si je ne veux pas me faire vacciner?

VIA Rail étudie présentement les options possibles et nous vous communiquerons tous les détails dans les prochains jours.

(Caractères gras dans l'original)

7. **29 octobre 2021** : Le MO 21-07³ oblige VIA à mettre en place une politique de vaccination et fait référence à la sanction applicable aux employés qui ne s'y conforment pas au plus tard le 24 janvier 2022 :

Attendu que tous les paliers de gouvernement au Canada prennent des mesures afin de freiner la propagation de la COVID-19 ou de nouveaux variants du virus à l'origine de la COVID-19 qui présentent des risques différents de ceux posés par d'autres variants mais qui sont équivalents ou plus graves;

Attendu que les données indiquent que les vaccins sont très efficaces pour prévenir les maladies graves, les hospitalisations et les décès dus à la COVID-19, y compris contre les variants Alpha et Delta qui sont préoccupantes et que l'impact de la vaccination sur la fréquence des éclosions et la réduction des taux de mortalité et d'hospitalisation a été frappante par rapport à l'impact d'autres outils utilisés avant la vaccination, y compris la distanciation physique;

...

² Pièces de VIA; Onglet 8

³ [Arrêté en vertu de l'article 32.01 de la Loi sur la sécurité ferroviaire \(MO 21-07\) Mandat de vaccination pour les employés](#)

3. Une politique de vaccination à l'échelle de la compagnie doit:

- a. être développée et mise en œuvre d'ici le 30 octobre 2021;
- b. exiger que tous les employés soient entièrement vaccinés au plus tard le 24 janvier 2022, sauf si ces employés font partie d'une exception décrite à la section G;

...

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.

(Caractères gras ajoutés)

8. 30 octobre 2021 : VIA adopte sa Politique qui fait référence à des mesures disciplinaires, incluant le congédiement, pour les employés non-vaccinés :

En vigueur le 15 novembre 2021 :

7. Tous les employés doivent être entièrement vaccinés ou au moins partiellement vaccinés comme condition d'emploi et pour accéder à un lieu de travail de VIA Rail.

8. Les employés qui ne seront pas partiellement vaccinés le 15 novembre 2021 seront immédiatement placés en congé administratif sans solde et leur statut d'emploi sera révisé et soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

...

En vigueur le 24 janvier 2022 :

14. Tous les employés doivent être entièrement vaccinés comme condition d'emploi.

15. Les employés qui ne seront pas complètement vaccinés le 24 janvier 2022 ne seront pas autorisés à poursuivre leur travail, seront immédiatement placés en congé administratif sans solde et leur statut d'employé sera révisé et soumis à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

(Caractères gras ajoutés)

9. **11 novembre 2021** : Par lettre⁴, VIA informe M. Tessier qu'il a été placé en congé administratif sans solde :

Nous désirons vous aviser qu'en raison de votre statut vaccinal, VIA Rail se voit dans l'obligation de vous retirer du travail en date du 15 novembre 2021. En effet, vous serez placé en congé administratif sans solde à cette date.

Durant cette période, vous ne pourrez cumuler du service rémunéré cumulatif (CCS). Vous ne pourrez bénéficier d'aucun accès aux propriétés de VIA Rail ni utiliser aucun outil informatique à compter du 15 novembre 2021. Veuillez retourner tous vos équipements informatiques au plus tard cinq (5) jours après réception de la présente à votre gestionnaire.

...

Modalités du congé administratif :

Afin d'assurer la santé et sécurité de tous les employés et les passagers de VIA Rail, il est primordial que tous les employés soient vaccinés, à moins d'un motif valable prévu à la Loi Canadienne sur les droits de la personne. **De ce fait, vous serez placé en congé administratif sans solde à compter du 15 novembre 2021 jusqu'à ce que :**

(i) vous fournissiez une preuve de vaccination ; ou

(ii) les autorités de santé publique considèrent que le risque associé au COVID-19 s'est atténué et ne recommandent plus la vaccination pour prévenir la propagation du virus; ou

(iii) si la pandémie se prolonge et que les autorités de santé publique n'indiquent pas que les personnes non vaccinées pourront retourner en toute sécurité sur leur lieu de travail, et qu'ainsi, VIA Rail met fin à votre emploi.

(Caractères gras dans l'original; caractères gras et soulignés ajoutés)

10. **13 décembre 2021** : VIA envoie une autre lettre⁵ à M. Tessier indiquant la possibilité d'une fin d'emploi administrative le 24 janvier 2022 s'il ne devient pas « pleinement vacciné(e) » :

Compte tenu de ce qui précède, la présente lettre a pour but de vous aviser que VIA Rail procédera à votre fin d'emploi administrative si en date du **24**

⁴ Pièces de VIA; Onglet 9

⁵ Pièces de VIA; Onglet 10

janvier 2022 vous n'êtes pas considéré(e) pleinement vacciné(e) selon nos politiques en vigueur.

...

Si VIA Rail ne reçoit pas votre preuve de vaccination à l'effet que vous êtes pleinement vacciné(e) avant le **23 janvier 12h00 (midi)**, VIA Rail procédera à votre fin d'emploi et vous transmettra tous les documents requis. Par exemple, s'il y a lieu, votre relevé d'emploi sera envoyé par voie électronique à Service Canada et tous les bulletins de paye finaux vous seront envoyés par la poste. Tout dépôt en suspens de la dernière paie de vacances sera effectué dans le dernier compte bancaire connu au dossier.

L'administrateur du régime de retraite de VIA Rail communiquera également avec vous par la poste, à l'adresse figurant au dossier, au sujet de votre pension et des options qui s'offrent à vous.

(Caractères gras et soulignés dans l'originel)

11. **10 janvier 2022** : VIA envoie une autre lettre⁶ à M. Tessier avec la même information. Cette lettre a pour objet « Rappel : Statut vaccinal et terminaison administrative » :

Compte tenu de ce qui précède, la présente lettre a pour but de vous réitérer que VIA Rail procédera à votre fin d'emploi administrative si en date du 24 janvier 2022 vous n'êtes pas considéré(e) pleinement vacciné(e) selon nos politiques en vigueur.

12. **24 janvier 2022** : Par lettre⁷, VIA met fin à son lien d'emploi avec M. Tessier :

Comme vous en avez été informé le 6 octobre 2021, VIA Rail Canada a annoncé qu'elle mettrait en œuvre une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 pour tous les employés. **Cette politique exige que tous les employés soient complètement vaccinés contre la COVID-19 d'ici le 24 janvier 2022. De plus, vous avez été informé que les employés qui ne se conformaient pas à cette politique feraient face à une terminaison administrative.**

À ce jour, nos registres indiquent que vous n'avez pas fourni la preuve que vous êtes complètement vacciné contre la COVID-19 et vous n'avez pas été accommodé en vertu des motifs protégés par Loi canadienne sur les droits de la personne. **Par conséquent, nous n'avons pas d'autre choix que de**

⁶ Pièces de VIA; Onglet 11

⁷ Pièces de VIA; Onglet 12

mettre fin à votre emploi chez VIA Rail Canada pour des raisons administratives à compter de maintenant.

(Caractères gras ajoutés)

13. **11 février 2022** : La CFTC dépose un grief⁸ contestant la fin d'emploi de M. Tessier :

Le 24 janvier 2022, le plaignant fut avisé que Via Rail Canada mettait fin à son lien d'emploi le tout, en lien avec la politique de vaccination obligatoire et son statut vaccinal.

Le Syndicat considère dans un premier temps, que les dispositions de l'article 16 de la convention collective liant les parties n'ont pas été respectées. De plus, bien que le gouvernement fédéral ait émis un arrêté ministériel ordonnant aux compagnies ferroviaires de mettre en place des politiques de vaccination, il n'y est nullement prévu de procéder au congédiement des employés qui ne répondent pas aux critères qui y sont contenus.

Le Syndicat est d'avis que la Corporation a soumis le plaignant à un congédiement injuste, ne l'a pas accommodé au point de subir une contrainte excessive et a interprété et/ou appliqué la politique de vaccination obligatoire d'une manière déraisonnable, arbitraire et discriminatoire contrairement à la convention collective, l'arrêté ministériel de transport Canada, la Loi canadienne sur les droits de la personne et toute autre législation applicable.

(Caractères gras ajoutés)

14. **16 février 2022** : Par lettre⁹, VIA rejette le grief pour les motifs suivants :

Veillez accepter la réponse de la Société relativement au grief soumis à l'étape 3 au nom de M. Louison Tessier concernant leur licenciement administratif en raison de leur non-respect à la politique de vaccination de VIA Rail Canada.

Comme vous le savez, VIA Rail Canada a été mandatée par Transports Canada le 15 novembre 2021, d'assurer que tous les employés sous autorité fédérale d'être pleinement vaccinés contre la COVID-19.

...

⁸ Pièces de VIA; Onglet 14. Lors de l'audience, la CFTC a indiqué qu'elle ne contestait pas la suspension sans solde de M. Tessier ce qui a fait l'objet d'un grief distinct (Pièces de VIA; Onglet 13)

⁹ Pièces de VIA; Onglet 16

De plus, les employés furent avisés de fournir leur preuve de vaccination avant le 24 janvier 2022 afin de se conformer à l'exigence de vaccination et qu'à défaut de le faire entraînerait une terminaison administrative.

...

Compte tenu de la nature de la terminaison administrative, la Société n'est pas d'accord avec l'affirmation du syndicat selon laquelle une enquête, telle que décrite dans la convention collective, est nécessaire, nous ne sommes en situation disciplinaire mais plus en présence d'une exigence d'emploi non remplie.

Ainsi, il est clair que M. Tessier a eu suffisamment de possibilités de se conformer à la politique ou de demander des mesures d'accommodation pour un motif protégé en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

...

Le désaccord à la vaccination est un choix personnel et n'est pas considéré comme un critère protégé en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

VIA Rail Canada a l'obligation de maintenir une politique de vaccination équitable et cohérente contre la COVID-19, comme l'exige le mandat de vaccination de Transports Canada. La politique de vaccination en place a respecté toutes les obligations légales de VIA Rail Canada en tant qu'employeur responsable et a été appliquée de manière équitable et uniforme.

(Caractères gras ajoutés)

ANALYSE

15. En premier lieu, l'arbitre doit caractériser la fin d'emploi de M. Tessier. S'agit-il d'un congédiement disciplinaire ou d'un congédiement administratif? Si la mesure était disciplinaire, l'arbitre doit ensuite examiner l'article 16 de la CC. En dernier lieu, l'arbitre commente si VIA, en date du 24 janvier 2022, avait une cause juste et suffisante pour mettre fin à l'emploi de M. Tessier.

S'agit-il d'un cas de congédiement administratif?

16. Pour plusieurs motifs, l'arbitre doit rejeter l'argument de VIA voulant que la fin d'emploi de M. Tessier n'était qu'un congédiement administratif.

17. Le concept de « congédiement administratif » est plus familier aux avocats du Québec qu'aux avocats des autres provinces. Une sentence arbitrale récente a examiné ce concept¹⁰ :

[15] **L'utilité de la distinction entre congédiement administratif et disciplinaire est d'importance puisqu'elle délimite les pouvoirs de l'arbitre qui, en matière disciplinaire, a le pouvoir de modifier la sanction en lui substituant une suspension alors qu'en matière administrative, ses pouvoirs se limitent à confirmer ou infirmer le congédiement sans le pouvoir d'imposer une autre mesure moins sévère.**

[16] Dans leur ouvrage de doctrine portant sur les mesures disciplinaires et non disciplinaires, les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin écrivent :

« 1.190 **Selon le courant dominant, les tribunaux d'arbitrage ne peuvent que vérifier le caractère abusif, discriminatoire ou déraisonnable des mesures non disciplinaires imposées par l'employeur.** Le tribunal d'arbitrage n'a pas à évaluer l'adéquation entre la mesure prise par l'employeur et la situation du salarié mais uniquement à vérifier le caractère objectif et raisonnable, soit la cause d'action de l'employeur. Le tribunal d'arbitrage ne peut réviser ni atténuer la sanction de l'employeur mais uniquement la maintenir ou l'annuler. Si le tribunal d'arbitrage substitue sa propre opinion à la décision de l'employeur, il commet un excès de juridiction justifiant la révision judiciaire. »]

[17] Sur la nature de la mesure prise, l'employeur dans le présent dossier plaide qu'il s'agit d'un congédiement administratif parce qu'il reproche au plaignant son incompetence, soit son incapacité à rencontrer les exigences établies, et soumet un passage des mêmes auteurs où on lit :

« III/4.025 L'incompétence constitue un manquement indépendant de la volonté du salarié qui affecte sa capacité à fournir une prestation normale de travail. L'employeur qui désire mettre fin au contrat d'emploi d'un salarié en raison de son incompetence pose un geste de nature administrative puisque son intention n'est pas de punir mais de régulariser une situation d'inefficacité. »

[18] **Or, les deux types de congédiement ne sont pas toujours faciles à distinguer, la zone entre les deux étant parfois grise.** Il faut toutefois tracer une ligne et, pour ce faire, j'emprunte au principe d'interprétation constitutionnel de la distinction entre la compétence provinciale et fédérale en droit du travail. Quoique l'on reconnaisse depuis l'arrêt Snider que la norme est à l'effet que le droit du travail soit de compétence provinciale, c'est le droit fédéral qui s'applique dans les cas d'« ouvrages » tels la poste, la navigation, les banques

¹⁰ [Société Radio-canada c Association Des Professionnels Et Des Superviseurs, 2019 CanLII 7623](#)

et autres matières fédérales expressément prévues comme telles par la Constitution.

(Caractères gras ajoutés)

18. Pour les avocats hors Québec, un « congédiement administratif » est similaire à une situation où un arbitre doit examiner une fin d'emploi à cause du « innocent absenteeism » ou du rejet d'un employé en stage probatoire. Les pouvoirs d'un arbitre sont plus restreints dans ce genre de situations.

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 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.

22. Deuxièmement, en dépit du MO 21-07, VIA a décidé de son propre chef d'ajouter dans sa Politique des conséquences « disciplinaires » pour les employés non-vaccinés :

15. Les employés qui ne seront pas complètement vaccinés le 24 janvier 2022 ne seront pas autorisés à poursuivre leur travail, seront immédiatement placés en congé administratif sans solde et leur statut d'employé sera révisé et soumis à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

(Caractères gras ajoutés)

23. Comme mentionné, cet ajout par VIA a été fait indépendamment des exigences du MO 21-07. La CFTC peut, au nom de ses membres, contester la raisonnable des politiques adoptées unilatéralement par VIA.

24. Troisièmement, dans les lettres aux employés à propos des fins d'emploi, tout en faisant référence à sa Politique, VIA y a introduit le nouveau concept de terminaison administrative :

De plus, vous avez été informé que les employés qui ne se conformaient pas à cette politique feraient face à une terminaison administrative.

25. En cas de conflit d'interprétation entre la Politique, qui fait référence expresse à des mesures disciplinaires, et les lettres subséquentes, c'est le libellé de la Politique qui prime.

26. Quatrièmement, comme mentionné, un arbitre a compétence pour réviser une politique unilatérale d'un employeur qui entraîne des conséquences importantes pour des employés¹¹. VIA a, de son propre chef, décidé d'ajouter le concept de mesures disciplinaires à sa Politique¹². L'arbitre ne peut que constater que plusieurs sentences arbitrales ont déterminé que la discipline, au moins initialement, n'était pas raisonnable pour les employés qui ne se conformaient pas à des politiques adressant la COVID-19¹³ :

91. These various factors lead me to conclude that, at this time, the Policy should not include discipline for declining vaccination. In a potential future version of the Policy that considers the experience with the Policy over time, the state of the pandemic and other appropriate factors such as the current number of employees who remain unvaccinated, the employer may consider introducing a provision to deal with the status of unvaccinated employees. As circumstances currently stand, the disciplinary sentence in the Policy is unnecessary to achieve the employer's health and safety goals and is unreasonable.

92. In summary, I conclude that the Policy is reasonable, except for the discipline sentence referred to above. The grievance is allowed in part

¹¹ Voir *Re Lumber & Sawmill Workers' Union, local 2537 and KVP Co. Ltd.*, (1965) 16 L.A.C. 73 (Pièces de CFTC; Onglet 22)

¹² Postes Canada, par contre, dans sa politique sur la Covid-19, a utilisé uniquement des congés sans solde pour ses employés qui n'étaient pas vaccinés. Un arbitre a trouvé cette politique raisonnable : [Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers](#) (Joliffe), décision non-rapportée en date du 27 avril 2022.

¹³ [BC Hydro and Power Authority v International Brotherhood of Electrical Workers, Local 258, 2022 CanLII 25764](#). Voir aussi, [Electrical Safety Authority v Power Workers' Union, 2022 CanLII 343](#) et [Toronto Professional Fire Fighters' Association, I.A.A.F. Local 3888 v Toronto \(City\), 2022 CanLII 7880](#).

with respect to that sentence and denied with respect to the remainder of the Policy.

(Caractères gras ajoutés)

27. L'arbitre partage ce point de vue, du moins pour la situation du 24 janvier 2022, soit quand VIA a mis fin à l'emploi de M. Tessier¹⁴. De plus, dans sa lettre du 11 novembre 2021, VIA a informé M. Tessier qu'il suivrait une approche par étape, dépendant de l'évolution de la pandémie :

Modalités du congé administratif :

Afin d'assurer la santé et sécurité de tous les employés et les passagers de VIA Rail, il est primordial que tous les employés soient vaccinés, à moins d'un motif valable prévu à la Loi Canadienne sur les droits de la personne. **De ce fait, vous serez placé en congé administratif sans solde à compter du 15 novembre 2021 jusqu'à ce que :**

(i) vous fournissiez une preuve de vaccination ; ou

(ii) les autorités de santé publique considèrent que le risque associé au COVID-19 s'est atténué et ne recommandent plus la vaccination pour prévenir la propagation du virus; ou

(iii) si la pandémie se prolonge et que les autorités de santé publique n'indiquent pas que les personnes non vaccinées pourront retourner en toute sécurité sur leur lieu de travail, et qu'ainsi, VIA Rail met fin à votre emploi.

(Caractères gras ajoutés)

28. Pour des raisons inconnues, VIA n'a pas suivi l'approche préconisée. Il n'y avait aucune période d'évaluation après le 24 janvier 2022, la date clé dans le MO 21-07. VIA n'a fait aucune référence à une nouvelle recommandation venant des autorités de la santé publique. De plus, sans une période d'évaluation, il n'était pas possible pour VIA d'évaluer « si la pandémie se prolonge[rait] et [ferait en sorte] que les autorités de santé publique n'indiquent pas que les personnes non vaccinées pourront retourner en toute sécurité sur leur lieu de travail...».

¹⁴ L'arbitre note en outre que la décision soumise par VIA à l'appui de sa position, [Parmar v Tribe Management Inc., 2022 BCSC 1675](#), a examiné la situation d'une employée non-syndiquée. La Cour a déterminé qu'un congé sans solde d'une employée non-vaccinée n'était pas un congédiement déguisé.

29. VIA n'a jamais expliqué pourquoi, le 24 janvier 2022, il était nécessaire de procéder immédiatement à la fin d'emploi de M. Tessier plutôt que le maintenir en congé sans solde. On était dans une situation de pandémie, une situation qui était nouvelle non seulement pour le pays mais pour le monde entier.

30. L'arbitre doit conclure qu'une partie de la Politique était donc déraisonnable, du moins pour l'application des mesures disciplinaires dès le 24 janvier 2022.

31. L'arbitre constate qu'exceptionnellement, comme dans le secteur des soins de longue durée (SLD), une politique pourrait contenir des mesures disciplinaires comme conséquence¹⁵. Mais la situation chez VIA, qui n'était pas exploitée à pleine capacité en date du 24 janvier 2022, se distingue complètement du secteur des SLD à la même époque¹⁶.

32. Cinquièmement, la conclusion de l'arbitre dans ce dossier n'indique pas qu'un congédiement administratif ne peut jamais avoir lieu si un employé non-vacciné demeure absent. Mais la situation en date du 24 janvier 2022 n'était pas suffisante pour justifier la fin d'emploi de M. Tessier¹⁷ :

90. The employer, at some time in the future, may have reason to terminate an unvaccinated employee for non-culpable reasons. The union recognized this possibility when it said in their written argument at paragraph 169: "This is not a policy that merely contemplates a non-culpable termination due to frustration of the employment contract." Of course, a termination may be challenged and subject to review by another arbitrator.

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.

¹⁵ [Revera Inc. \(Brierwood Gardens et al.\) v Christian Labour Association of Canada Award, 2022 CanLII 28657](#)

¹⁶ Voir aussi [Fraser Health Authority v British Columbia General Employees' Union, 2022 CanLII 25560](#), une autre sentence arbitrale émanant du secteur de la santé.

¹⁷ BC Hydro, *supra*.

VIA a-t-il respecté l'article 16 de la convention collective?

34. Puisque VIA a imposé une mesure disciplinaire, il faut ensuite examiner ses obligations dans la CC. L'article 16.2¹⁸ 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.

36. Quelles sont les conséquences d'une violation de l'article 16.2?

37. Dans CROA 4663¹⁹, une sentence impliquant un article semblable, l'arbitre a confirmé qu'une mesure disciplinaire était nulle *ab initio* puisque l'employeur n'a pas tenu d'audience juste et impartiale :

13. Under article 8 of the collective agreement, entitled "Disciplinary Rules and Procedures", the USW and CMQR have negotiated mandatory procedures for discipline. Article 8.01 of the collective agreement establishes the fundamental principle underlying the discipline process:

8.01 An employee shall not be dismissed, suspended or disciplined without justification and **without a fair and impartial investigation.**

(Emphasis added)

14. Article 8 then sets out the mandatory procedures for a fair and impartial investigation.

15. Article 8.01 has only one possible interpretation: CMQR cannot dismiss an employee without first conducting a fair and impartial investigation. The remainder of article 8 makes it clear that only a specific investigation conducted pursuant to the collective agreement will respect this key contractual obligation.

16. Evidently, the TSBC investigation was not an investigation for the purposes of the collective agreement, though information found therein, and from other

¹⁸ Pièces de VIA; Onglet 2; Page 76/640

¹⁹ [CROA 4663](#)

sources, could certainly be raised during the collective agreement's investigation.

...

26. This case does not examine LE Harding's actions in the Lac-Mégantic matter. CMQR's failure to conduct the mandatory investigation under its collective agreement with the USW prevented it from proceeding to that "on the merits" issue. The complete failure to investigate, as article 8.1 clearly states, prevented CMQR from issuing any valid discipline to LE Harding. This is not a minor "technical" violation of the collective agreement, but rather a fundamental one.

27. LE Harding's dismissal is accordingly deemed void *ab initio* in accordance with this Office's longstanding jurisprudence.

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*.

VIA a-t-il eu un motif suffisant pour congédier M. Tessier?

39. Une réponse détaillée à cette question n'est plus obligatoire étant donné la conclusion de l'arbitre selon laquelle la mesure disciplinaire était nulle *ab initio*.

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.

DISPOSITION

41. L'arbitre a conclu que la fin d'emploi de M. Tessier impliquait une mesure disciplinaire. Cette mesure était nulle *ab initio* puisque VIA n'a pas respecté ses obligations en vertu de l'article 16 de la CC. De plus, VIA n'avait pas de motif suffisant pour procéder au congédiement disciplinaire de M. Tessier.

42. Par conséquent, l'arbitre accueille le grief de la CFTC. L'arbitre ordonne à VIA de réintégrer immédiatement M. Tessier et d'enlever de son dossier toute référence à la fin d'emploi du 24 janvier 2022.

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

parties²⁰. Ce dossier a quelques nuances importantes. Premièrement, M. Tessier a pris sa retraite après son congédiement²¹. 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.

SIGNÉ à Ottawa ce 13^{ième} jour de mars 2023.



Graham J. Clarke
Arbitre

²⁰ Voir les redressements demandés par la CFTC après le paragraphe 85 dans son mémoire.

²¹ Voir les paragraphes 94-98 dans le mémoire de VIA.