



## Canada Industrial Relations Board ● Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8

Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8

Fax/Télécopieur: 613-995-9493

---

### Motifs de décision

George Cairns et autres,

*plaignants,*

*et*

Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,

*intimée,*

*et*

VIA Rail Canada Inc.,

*employeur,*

*et*

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

*partie intéressée.*

Dossier du Conseil: 24865-C

CCRI/CIRB Décision n° 372

le 8 décembre 2006

---

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). La présente décision est rendue à l'issue d'une réunion de gestion des affaires qui s'est tenue à Toronto le 27 novembre 2006 et d'une téléconférence qui s'est tenue à partir des bureaux du Conseil à Ottawa, le 30 novembre 2006.

## **Procureurs inscrits au dossier**

M<sup>e</sup> Michael A. Church, pour George Cairns et autres;

M<sup>e</sup> James L. Shields, pour la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada;

M<sup>e</sup> Louise Béchamp, pour VIA Rail Canada Inc.;

M<sup>e</sup> John A. Coleman, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

## **I - Contexte**

[1] Le 15 mai 2006, la soussignée a tranché l'affaire *George Cairns et autres*, [2003] CCRI n° 230; et 2003 CLLC 220-040, et rendu un certain nombre d'ordonnances de redressement découlant de la décision accueillant la plainte de manquement au devoir de représentation juste des plaignants (le groupe Cairns). Les demandes de contrôle judiciaire ayant été rejetées, le processus de mise à exécution de cette décision est en cours depuis le 8 février 2005.

[2] Bien que la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) (anciennement la Fraternité des ingénieurs de locomotives ou la FIL) soit l'intimée désignée en l'espèce, l'employeur, en l'occurrence VIA Rail Canada Inc. (VIA), a consacré beaucoup d'énergie à défendre et à se réserver ses droits pendant toute la durée du processus, une situation qui s'explique par le fait qu'il devra assumer une partie des frais associés aux mesures de redressement imposées par le Conseil dans cette affaire.

[3] Le processus de mise à exécution de la décision a consisté en la tenue de plusieurs réunions de gestion des affaires et téléconférences entre le Conseil et les parties. Les points litigieux ont été réglés au fur et à mesure soit grâce à des compromis entre les parties, soit par une décision orale du Conseil. Toutefois, dans le cas du point litigieux qui retient notre attention en l'espèce, les parties sont demeurées campées sur leurs positions, d'où la nécessité de rendre une décision écrite.

[4] Aux fins de la mise à exécution de la décision, les parties doivent notamment déterminer si les anciens chefs de train de VIA (les chefs de train) auraient pu recevoir la formation comme mécanicien de locomotive si on leur en avait offert la possibilité. Cette question découle des faits

qui suivent. En juillet 1998, les postes de chef de train à VIA ont été éliminés par suite de la mise en oeuvre d'une nouvelle entente sur la composition des équipes (ECÉ). À moins d'avoir déjà acquis les compétences requises ailleurs (à la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) par exemple), les chefs de train ne se sont pas vus offrir la possibilité de recevoir la formation pour occuper un poste de mécanicien de locomotive. Afin de répondre à ses besoins en personnel à ce titre, VIA a continué d'embaucher des mécaniciens de locomotive du CN qui avaient acquis ce qu'il est convenu d'appeler des droits de retour par suite d'une entente de transfert entre la FIL, le CN et VIA. L'historique de cette pratique est décrit en détail dans *George Cairns et autres (230)*, précitée; il n'est donc pas nécessaire d'y revenir ici.

[5] Dans la décision qui l'a incité à accorder de vastes mesures de redressement, le Conseil a notamment conclu que les chefs de train qui souhaitaient recevoir la formation nécessaire pour obtenir un poste de mécanicien de locomotive après la mise en oeuvre de l'ECÉ avaient été privés de cette possibilité, sans raison valable. Cependant, il était impossible d'ordonner à VIA de former tous les chefs de train et de renvoyer au CN les mécaniciens de locomotive nouvellement embauchés sans perturber considérablement ses activités (avec les conséquences que cela aurait eu sur le public voyageur). C'est pourquoi le Conseil a ordonné l'indemnisation des chefs de train au titre des occasions de formation qui leur avaient été refusées. Pour avoir droit à cette indemnisation, les chefs de train doivent se faire inscrire sur une liste d'admissibilité en se soumettant aux tests d'évaluation que doivent généralement passer ceux qui aspirent à exercer les fonctions de mécanicien de locomotive. Une fois cette étape franchie, on leur attribue fictivement un des postes devenus vacants à VIA depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998, jusqu'à ce que la liste des postes vacants soit épuisée. Les chefs de train inscrits sur cette liste qui sont ainsi appariés à un poste vacant deviennent admissibles à une indemnité selon les modalités des ordonnances de redressement du Conseil. L'ordonnance initiale prévoyait également que les chefs de train qui seraient encore sur la liste d'admissibilité une fois la liste des postes vacants épuisée recevraient la formation comme mécanicien de locomotive et seraient embauchés à ce titre par VIA avant les mécaniciens de locomotive du CN, et ce, jusqu'à ce qu'ils aient tous reçus la formation et été embauchés. Cette modalité de l'ordonnance n'a plus sa raison d'être parce que le nombre de postes devenus vacants à VIA depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998 (123) dépasse le nombre de chefs de train qui cherchent à se faire inscrire sur la liste d'admissibilité (104). Au bout du compte, tous les chefs de train qui satisfont aux conditions d'admissibilité, y compris

ceux qui étaient déjà admissibles à la formation et n'étaient pas obligés de se soumettre aux tests (7), se verront attribuer fictivement un poste vacant et auront droit à une indemnité. Ceux qui ne réussissent pas à se faire inscrire sur la liste d'admissibilité perdront toute chance de recevoir une indemnité.

[6] Afin de situer quelque peu le désaccord qui entoure actuellement la liste d'admissibilité des chefs de train, rappelons que dans *George Cairns et autres* (230), précitée, le Conseil a déterminé que l'employeur devait instaurer un processus de sélection, moins détaillé toutefois que celui que VIA préconisait, puisqu'il ne s'agissait pas de postes de débutant. En effet, les chefs de train étaient des employés qui avaient beaucoup d'ancienneté et qui faisaient partie du personnel itinérant depuis de nombreuses années. C'est pourquoi la note de passage au test d'aptitude à la mécanique de Bennett (le test de Bennett) a été fixée à 60 % pour tenir compte du fait que VIA avait progressivement abaissé la note de passage légèrement sous la barre de 60 % afin de constituer des bassins suffisants de candidats [voir les paragraphes 98, 99 et 141v) de la décision].

[7] De plus, le Conseil a accepté la suggestion de la FIL de confier le processus d'évaluation des chefs de train à un comité national unique et a ordonné que ce comité soit composé d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des mécaniciens de locomotive désigné par la FIL et d'un mécanicien de locomotive issu du groupe Cairns et ayant déjà reçu la formation [voir les paragraphes 100 et 141viii)]. Le Conseil a aussi accordé au comité la latitude voulue pour administrer le test de Bennett et en noter les résultats et a indiqué que les décisions du comité sont sans appel [voir les paragraphes 101 et 141viii)]. Parce que c'était la règle chez VIA de faire suivre le test de Bennett d'une entrevue orale, le Conseil a conclu qu'une telle entrevue devait s'ajouter au test d'aptitude à la mécanique [voir le paragraphe 141vii)]. Le Conseil s'est toutefois abstenu de fixer la note de passage à l'entrevue, mais il s'est fait dire que le taux de succès à un double test semblable administré par le CN était élevé.

[8] Le test de Bennett a été administré au printemps de 2006 avec un taux de succès de 95 %. Les entrevues ont eu lieu à l'automne de 2006, mais le taux de succès n'a pas dépassé 39 %. La conséquence d'un aussi faible taux de succès aux entrevues est que seulement 39 des 104 membres

du groupe Cairns qui cherchent à se faire inscrire sur la liste d'admissibilité sont devenus admissibles à une indemnité en vertu des ordonnances de redressement du Conseil.

[9] En résumé, le groupe Cairns allègue que le nombre démesurément élevé d'échecs est une indication que le questionnaire d'entrevue et le test administré étaient injustes et que VIA s'est servie du processus d'entrevue pour limiter indûment le nombre d'anciens chefs de train admissibles à une indemnité. Le groupe Cairns estime également que le processus d'entrevue a été inutilement sévère et que l'employeur s'en est tout simplement servi pour éliminer les anciens chefs de train qui cherchent à se faire inscrire sur la liste d'admissibilité, puisqu'ils ne seront jamais appelés à recevoir la formation nécessaire pour devenir mécanicien de locomotive. Le groupe demande que le questionnaire d'entrevue soit modifié ou que les résultats en soient annulés.

[10] VIA répond que le processus d'entrevue lui appartient, un fait que le Conseil a reconnu, et que les représentants du groupe Cairns et de la CFTC n'avaient pas le droit de participer à l'établissement du questionnaire d'entrevue ou de la grille de correction. VIA ajoute qu'il sera nécessaire de reprendre tout le processus d'entrevue si le Conseil décide d'y apporter des modifications.

[11] La CFTC s'est abstenue d'intervenir dans ce débat.

## **II - Analyse et décision**

[12] En rendant sa décision dans *George Cairns et autres (230)*, précitée, le Conseil a établi divers paramètres pour guider les parties tout au long du processus visant à mettre en oeuvre les mesures de redressement accordées aux anciens chefs de train de VIA. Ces lignes directrices, qui ont été confirmées par la Cour d'appel fédérale, étaient censées permettre aux parties de clore le dossier par elles-mêmes. Or, cela n'a pas été le cas car le Conseil a été obligé de rencontrer les parties et d'intervenir à chaque étape afin de résoudre les points litigieux au fur et à mesure. Malgré les nombreux désaccords, le processus de mise à exécution est tout de même très avancé, au point où on pourrait d'ores et déjà lancer le processus d'indemnisation si ce n'était le fait que les résultats des entrevues constituent maintenant un obstacle majeur à la poursuite du processus.

[13] C'est pourquoi le Conseil doit se concentrer sur les principes qui sous-tendent le processus de sélection. En décidant de constituer un comité national unique, le Conseil voulait que le processus par lequel les anciens chefs de train seraient inscrits sur la liste d'admissibilité soit aussi équitable et cohérent que possible. Le test de Bennett étant un questionnaire à choix multiples avec une grille de pointage préétablie, ses résultats sont nécessairement normalisés. Même si ce test a été administré localement, le comité national qui en a fait la correction n'avait guère de possibilités de commettre des erreurs. La note de passage concordait d'ailleurs avec celle de VIA.

[14] La situation est différente dans le cas du processus d'entrevue, qu'on peut qualifier de subjectif dans la façon de noter les candidats. Il est fondé sur un guide d'entrevue conçu par VIA pour pourvoir des postes de mécanicien de locomotive; on y trouve les questions, les réponses souhaitées et le nombre de points que se mérite chaque bonne réponse. Il revient à l'intervieweur de déterminer si les réponses des candidats concordent avec les réponses souhaitées. Certaines questions visent à évaluer la pertinence de l'expérience d'un candidat plutôt que ses connaissances.

[15] Aux fins de la présente décision, le Conseil a décidé de comparer entre eux le guide d'entrevue déposé comme pièce 77 dont VIA s'est servie en 1998 (le guide de 1998) et le guide semblable (le guide de 2006) qui a été utilisé durant les entrevues de l'automne 2006 et qui est l'objet du présent litige. Cette comparaison est nécessaire car VIA prétend que le guide d'entrevue de 2006 est identique à celui de 1998, à quelques différences négligeables près. Les résultats de la comparaison sont exposés ci-après.

[16] L'introduction aux deux guides est semblable, voire identique, si ce n'est que le guide de 1998 contient un paragraphe de plus qui donne des indications sur la composition du comité de sélection et la façon de mener les entrevues en posant les questions à tour de rôle et en proposant des simulations.

[17] Un aspect de la méthode de correction qui caractérise les deux guides est que chaque réponse doit être complète. Aucun point n'est accordé pour les réponses incomplètes, qui se voient attribuer la note «0». Le total des points est comptabilisé pour chaque section; le candidat doit obtenir la note

de passage prévue pour chaque section pour réussir à l'entrevue. Les deux guides comportent cinq sections identiques avec une note de passage identique:

A - Capacité de prendre des décisions/capacité de travailler avec un minimum de supervision: 59/75;

B - Capacité de faire face au stress: 33/40;

C - Esprit d'équipe et orientation: 34/50;

D - Capacité de réagir en cas d'urgence: 31/40;

E - Capacité de communiquer: 22/25.

[18] Certaines questions sont similaires alors que d'autres sont très différentes. À l'exception de la section E, chaque section du guide de 2006 comporte plus de questions que la section correspondante du guide de 1998. Chaque question du guide de 2006 comprend généralement davantage de sous-questions. En raison du nombre additionnel de questions, le nombre de points attribué à chaque question dans une section donnée du guide de 2006 est moins élevé qu'il ne l'était dans le guide de 1998.

[19] La soussignée n'étant pas docimologue, il lui est difficile de porter un jugement sur la pertinence de ces écarts. On peut certainement se demander si ces divergences en apparence anodines ont eu une incidence sur le taux de réussite aux entrevues de 2006. Je prends aussi en compte la preuve entendue durant l'audience portant sur les mesures de redressement selon laquelle le CN enregistre généralement des taux de réussite élevés au même genre d'entrevue, et l'aveu de VIA que le guide de 1998 s'inspire d'un guide similaire du CN. Je ne dispose toutefois pas de données sur le taux de réussite des personnes auxquelles VIA a appliqué le guide de 1998.

[20] Compte tenu des observations qui précèdent, le Conseil conclut qu'il doit diviser sa décision quant à la validité du processus d'entrevue et à ses conséquences afin de prendre des mesures à l'égard de deux groupes distincts.

[21] Le groupe 1 comprend i) les anciens chefs de train de VIA qui ont réussi à l'entrevue, qui sont prêts à être classés par ordre d'ancienneté et qui sont inscrits sur la liste d'admissibilité; ii) les anciens chefs de train de VIA déjà admissibles à la formation et qui n'étaient pas requis de se

soumettre aux tests; et iii) les anciens chefs de train de VIA qui sont réputés avoir des problèmes médicaux. Ceux qui font partie du groupe 1 sont indéniablement admissibles à une indemnité. Pour les motifs exposés précédemment, tous les chefs de train qui satisfont aux conditions d'admissibilité se verront attribuer fictivement un poste vacant et auront droit à une indemnité. Il n'y a donc aucune raison que la mise en oeuvre du processus d'indemnisation de ceux qui font partie de ce groupe soit retardée à cause du désaccord concernant ceux qui n'ont pas réussi à l'entrevue. Le Conseil commencera à évaluer leurs demandes d'indemnisation suivant le calendrier établi durant la réunion de gestion des affaires du 27 novembre 2006 et qui se présente comme suit:

- a) les demandes d'indemnisation doivent être complétées par les chefs de train et remises au procureur du groupe Cairns au plus tard le 22 décembre 2006;
- b) le procureur du groupe Cairns doit déterminer les cas types que le Conseil sera appelé à trancher et en aviser les autres parties au plus tard le 31 janvier 2007 et remettre des copies des demandes à la CFTC et à VIA à la même date;
- c) les réponses de la CFTC et de VIA aux demandes présentées dans le cadre des cas types doivent être présentées au Conseil au plus tard le 28 février 2007;
- d) la réplique du groupe Cairns doit être présentée au Conseil au plus tard le 15 mars 2007;
- e) une audience se tiendra à Toronto durant la semaine du 26 mars 2007.

[22] Le groupe 2 comprend tous les chefs de train de VIA qui ont réussi au test de Bennett mais ont échoué aux entrevues de 2006. En ce qui concerne ce groupe, le Conseil ordonne par la présente la tenue d'une audience pour trancher cette question particulière. Afin que le processus se déroule de façon méthodique et que l'information pertinente soit recueillie, le Conseil a déterminé que la preuve suivante est essentielle et qu'il limitera l'audience à ces questions:

1. Une explication des divergences entre les guides de 1998 et de 2006 sur les points suivants:  
le contenu des questions et leur pertinence au processus de sélection; le nombre de questions

et de sous-questions et leur incidence possible sur les chances de succès des candidats; le contenu et la pertinence des réponses; les notes de passage requises.

2. La note obtenue par les personnes auxquelles VIA a appliqué le guide de 1998.
3. Le témoignage des trois membres du comité national au sujet du déroulement des entrevues de 2006 et du processus de cotation.
4. La façon dont VIA a appliqué les principes énoncés dans le guide d'entrevue du CN et son contenu à son propre guide d'entrevue en 1998.
5. Les notes obtenues aux entrevues du CN, dans la mesure du possible.

[23] Étant donné que le guide d'entrevue de 2006 qui est contesté en l'espèce a été entièrement conçu par VIA puisqu'il s'agit d'un processus appartenant à l'employeur, les parties doivent tenir pour acquis que le Conseil appliquera le principe *contra proferentem*. Par conséquent, VIA présentera sa preuve en premier afin d'expliquer pourquoi les résultats des entrevues devraient être acceptés tels quels.

Michele A. Pineau  
Vice-présidente