

Date : 20070831

Dossier : 566-02-17

Référence : 2007 CRTFP 93



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**LISETTE PRONOVOST**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR**

**(ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)**

employeur

Répertorié

*Pronovost c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du  
Développement des compétences)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Léo-Paul Guindon, arbitre de grief

**Pour la fonctionnaire s'estimant lésée :** Laurent Trudeau, avocat

**Pour l'employeur :** Sean F. Kelly, avocat

---

Affaire entendue à Montréal (Québec),  
les 26 et 27 septembre et le 14 décembre 2006.

**I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] Lisette Pronovost (la « fonctionnaire s'estimant lésée ») occupait un poste d'agent II au bureau de l'assurance-emploi de Repentigny lorsqu'elle a déposé un grief le 31 mai 2005. Le grief se lit comme suit :

[...]

*Je suis en désaccord avec votre décision de me refuser la semaine de vacance du 4 au 9 juillet 2005 sur les 4 semaines demandées et couvrant la période du 4 au 30 juillet 2005. Je considère que vous faites une interprétation restrictive des articles 34.05 et 34.06 de la convention collective.*

*Je demande que la semaine de vacances du 4 au 9 juillet 2005 s'ajoute à celles que j'ai déjà demandées et qui m'ont été accordées [...]*

[...]

[2] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 13 septembre 2005 en vertu du sous-alinéa 89(1)a(i) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C., 2003, ch. 22.

**II. Résumé de la preuve**

[3] La convention collective intervenue entre le Conseil du Trésor (l'« employeur ») et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) le 14 mars 2005 (la « convention collective »), pour le groupe Services des programmes et de l'administration (date d'expiration : le 20 juin 2007) s'applique au présent dossier (pièce F-1). La stipulation 34.05b) de la convention collective est rédigée comme suit :

**34.05**

[...]

*b) Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais doit faire tout effort raisonnable pour :*

*(i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;*

[...]

[4] La stipulation 34.06 de la convention collective est rédigée comme suit :

**34.06** *L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.*

[5] Danielle Lambert occupe le poste de directrice du Service des prestations au bureau de Repentigny depuis le 31 janvier 2005. Elle a traité des demandes de congé annuel pour la première fois pour la période estivale de 2005. Elle a témoigné que le directeur du bureau de Repentigny, Denis Leroux, a informé les employés de l'orientation pour les congés annuels lors de rencontres de groupes tenues le 12 mai 2005. Elle a compris que l'orientation prévoyait que, pour les mois de juillet et août, un maximum de trois semaines consécutives de congé annuel sera appliqué et que 70 p. 100 des effectifs devront être présents. Selon Mme Lambert, cette orientation ne s'applique pas pour les mois de juin et septembre. Mme Lambert connaissait les lignes directrices relativement à l'administration des demandes de congé au moment où elle a finalisé les demandes de congés annuels pour la période estivale 2005 (pièce F-12).

[6] La sous ministre adjointe pour la région du Québec, Nicole Barbeau, a demandé aux gestionnaires des opérations de limiter leurs congés annuels à trois semaines durant la période estivale, comme le ministère le demande à ses employés. Mme Barbeau a limité ses congés annuels à trois semaines durant les mois de juin, juillet et août, tel qu'elle l'a précisé dans son courriel du 18 mai 2005 (pièce F-9).

[7] La fonctionnaire s'estimant lésée a effectué une demande de congé annuel, au mois d'avril 2005, pour quatre semaines consécutives du 4 au 30 juillet 2005. Cette demande lui a été refusée le 16 mai 2005 par Mme Lambert qui l'a alors informée, lors d'une rencontre cette même journée, qu'elle ne pouvait accorder que trois semaines consécutives en juillet et août. Mme Lambert lui a offert de prendre quatre semaines consécutives de congé annuel à compter de la dernière semaine de juin, ce qui exclut la dernière du mois de juillet. Selon Mme Lambert, cette offre respectait l'orientation qui prévoit un maximum de trois semaines consécutives pendant les mois de juillet et août, tout en permettant à la fonctionnaire s'estimant lésée de profiter d'un congé annuel de quatre semaines consécutives.

[8] La fonctionnaire s'estimant lésée a refusé cette offre et a réitéré sa demande par courriel le 17 mai 2005, invoquant son âge et un cumul de fatigue causé par la distance à parcourir entre son domicile de Joliette et le bureau de Repentigny (pièce F-10). La fonctionnaire s'estimant lésée a demandé prioritairement les deux dernières semaines du mois de juillet de façon à ce que son congé coïncide avec celui de son conjoint qui travaille dans la construction, les autres semaines pouvant être prises avant ou après cette période.

[9] Mme Lambert lui a répondu, le 20 mai 2005, que l'orientation limite à trois semaines consécutives la période de congé annuel pour les mois de juillet et août afin de permettre aux employés de prendre une période de congé raisonnable qui tient compte du volume de travail pour cette période (pièce F-10). En maintenant son refus, Mme Lambert a précisé qu'elle était disposée à évaluer d'autres possibilités de congés pour d'autres semaines de cette période (pièce F-10). La fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas effectué d'autre demande de congé annuel pour cette période et a pris les trois dernières semaines du mois de juillet 2005 en congé annuel (pièce F-8).

[10] Selon Mme Lambert, il aurait été inéquitable envers les autres agents II d'accorder quatre semaines consécutives de congé annuel à la fonctionnaire s'estimant lésée alors que les motifs à l'appui de sa demande ne démontrent pas de circonstances exceptionnelles. Mme Lambert n'a pas vérifié l'historique des vacances de la fonctionnaire s'estimant lésée avant de prendre sa décision relativement aux vacances estivales de 2005.

[11] Mme Lambert a planifié les vacances estivales pour l'équipe des agents II du bureau de Repentigny et elle a calculé le pourcentage de présence des employés. Son calcul indiquait une moyenne acceptable de 69 p. 100 de présence pour les mois de juillet et août 2005. Le pourcentage variait entre 16 p. 100 et 93 p. 100 selon les semaines (pièce E-5). Ce calcul ne tenait pas compte de l'absence continue de Denise Michel (agente II) qui a utilisé ses crédits de congé de maladie et de congé annuel avant de prendre sa retraite au mois de septembre 2005. Le temps de présence au travail de Josée Roberge (agente II au bureau de Repentigny) a été considéré dans le calcul du pourcentage de présence.

[12] Mme Roberge a utilisé des journées en temps compensatoire et des journées de congé annuel pour prendre congé les lundis et vendredis des trois premières semaines de juillet et des quatre dernières semaines d'août. Ces périodes ne sont pas

considérées consécutives à ses semaines de congé annuel du 25 juillet et du 1<sup>er</sup> août 2005.

[13] Ginette Des Groseillers (agente de liaison avec le public au bureau de l'Ouest de l'île de Montréal) a été assignée aux tâches d'agent II au bureau de Repentigny pour la semaine du 25 juillet 2005. Sa présence n'a pas été prise en considération pour le calcul du pourcentage de présence des employés. Afin d'alléger la charge de travail de la période estivale, 180 dossiers de demandes de prestataires rattachés au bureau de Repentigny ont été traité par un autre bureau. Environ 250 heures de temps supplémentaire ont été effectuées par les agents II lors de la période estivale de 2005 afin de permettre d'atteindre les objectifs du service à la clientèle. La fonctionnaire s'estimant lésée a effectué des heures de temps supplémentaire durant cette période.

[14] Le tableau des vacances estivales de 2005 a été présenté par Mme Lambert à l'équipe des agents II lors d'une rencontre le 26 mai 2005 (pièce F-8).

[15] Mme Lambert n'a pas calculé l'impact sur le pourcentage de présence si elle accordait la quatrième semaine de congé à la fonctionnaire s'estimant lésée. Elle croit plausible que ce pourcentage aurait été de 67 p. 100 si la première semaine de juillet avait été acceptée.

[16] Dans l'exécution de ses fonctions d'agent II, la fonctionnaire s'estimant lésée doit déterminer si les prestataires ont droit aux prestations d'assurance-emploi à la suite de leurs demandes. Selon la norme fixée par le ministère, les prestataires doivent recevoir le paiement de leurs prestations dans les 28 jours suivant leur demande.

[17] Dans les périodes de pointe (période des fêtes et période estivale), le nombre de demandes initiales déposées par les prestataires est plus important qu'en d'autres temps. Tout particulièrement aux fins du présent dossier, le nombre de demandes initiales déposées par les prestataires au bureau d'assurance-emploi de Repentigny, pour la période estivale de 2004, variait comme suit : 1 784 demandes en mai; 2 635 demandes en juin; 4 001 demandes en juillet; 2 192 demandes en août; 2 033 demandes en septembre (pièce E-2). Pour la période estivale de 2005, le nombre de demandes variait comme suit : 1 897 demandes en mai; 2 416 demandes en juin; 4 599 demandes en juillet; 2 575 demandes en août; 2 143 demandes en septembre (pièce E-3).

[18] Selon la fonctionnaire s'estimant lésée, la fin de l'année scolaire qui survient la semaine précédant le 24 juin marque le début de la période de pointe de l'été. Cette période s'étend jusqu'au mois d'août, après la période des vacances de la construction.

[19] Jacques Gagnon, directeur régional pour la région de Lanaudière, a situé la période de pointe estivale à partir de la semaine précédant le 24 juin jusqu'à la fin du mois d'août. Pendant cette période, l'employeur utilise divers moyens pour répondre au nombre accru de demandes de prestations déposées par les prestataires : les contrôles de qualité et les formations des employés sont décalés; les processus de vérification des demandes de prestations sont allégés en spécialisant certaines fonctions, en regroupant le traitement des demandes par types de dossier et en fournissant de l'aide lors des entrevues des prestataires; d'autres directions prêtent des employés pouvant aider dans le traitement des demandes (les employés assignés à d'autres fonctions et/ou dans d'autres divisions et possédant de l'expérience dans le traitement des demandes de prestations sont libérés pour fournir de l'aide); d'autres bureaux moins occupés prennent charge de certains dossiers; des rencontres ont été effectuées avec certains employeurs importants pour les aider à accélérer l'émission des certificats de cessation d'emploi; le travail en temps supplémentaire est encouragé. Ces différents moyens ont été appliqués par le bureau de Repentigny afin d'être en mesure de rencontrer les services aux prestataires lors de la période estivale 2005.

[20] M. Gagnon a précisé que les prestataires sont informés qu'ils recevront le paiement de leurs prestations dans les 28 jours suivant leur demande. Ce délai doit être rencontré en tout temps dans 80 p. 100 des demandes. Pour assurer le service à la clientèle et permettre à tous les employés de pouvoir bénéficier de trois semaines consécutives de congé annuel durant la période estivale, un ratio 30/70 (30 p. 100 de libération et 70 p. 100 de présence au travail) est appliqué pour les employés du Service des prestations pour toute la période estivale.

[21] Selon M. Gagnon, les mesures appliquées ont fait en sorte que les objectifs pour ce qui est du service à la clientèle visés ont pratiquement été rencontrés. Pour toute la période estivale 2005, la norme de 80 p. 100 des demandes de prestations payées dans le délai de 28 jours a été respectée. Cette norme n'a pas été rencontrée, et cela par un faible pourcentage, pour les semaines des 20 et 27 août et du 3 septembre 2005 (pièce E-4). L'objectif de 80 p. 100 a été dépassé pour toutes les autres semaines de la période s'étendant de juillet à septembre 2005. L'efficacité des mesures présent par

l'employeur a fait en sorte que les employés ont pu profiter de trois semaines consécutives de congé annuel en 2005.

[22] Lucie Isabel, adjointe au Service des ressources humaines, a déposé les rapports individuels sur les congés pris par la fonctionnaire s'estimant lésée depuis le 7 avril 1995 jusqu'au 23 septembre 2005 (pièce E-6). L'historique des vacances annuelles indique que la fonctionnaire s'estimant lésée a profité de quatre semaines consécutives de vacances estivales pour chacune des années de 1995 à 2004, à l'exception des années 1996, 1998 et 2002. La fonctionnaire s'estimant lésée a expliqué qu'elle a divisé ses congés annuels de 1998 afin de partir en voyage en Europe et qu'elle a dû modifier la période de congés annuels de quatre semaines consécutives qui lui avait été accordée en 2002 pour cause de maladie du 20 au 28 juillet 2002.

[23] André Julien est un employé permanent du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC) qui est une composante de l'AFPC. Les vérifications qu'il a effectuées auprès de l'AFPC indiquent que l'orientation relative au maximum de trois semaines de congé pendant la période estivale est particulière à la région du Québec et n'est pas connue ailleurs. Une dizaine de griefs à ce sujet ont été déposés dans la région du Québec seulement. Un grief contestant le refus de l'employeur d'accorder la demande de congé annuel pour la période estivale de 2005 a été déposé le 13 juin 2005 par Claude Deschênes, agent II au bureau de l'assurance-emploi de Québec. Dans le dossier de M. Deschênes, l'employeur lui a refusé la semaine du 15 août 2005, qui avait été demandée avec les semaines du 1<sup>er</sup> et 19 août 2005. Ce grief a été accepté en partie par l'employeur, au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, au motif que davantage d'efforts auraient pu être déployés afin de déterminer si la totalité de la demande de congé aurait pu être accordée (pièce F-11).

[24] Une objection à la recevabilité de cette preuve a été soulevée par l'avocat de l'employeur qui a soumis qu'elle n'est pas pertinente au présent dossier car il présente des éléments différents. Selon le représentant de la fonctionnaire s'estimant lésée, le grief de M. Deschênes est similaire à celui de la fonctionnaire s'estimant lésée et la preuve est pertinente au présent dossier. Cette objection a été prise sous réserve et a été tranchée dans les motifs de la présente décision.

---

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée**

[25] Le libellé de la stipulation 34.05 de la convention collective oblige l'employeur de faire tous les efforts raisonnables pour accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé. Le congé annuel est essentiel à la récupération pour les employés et est nécessaire à un équilibre travail/famille. La convention collective reconnaît le désir des parties d'améliorer la qualité de la fonction publique et de favoriser le bien-être de ses employés ainsi que l'amélioration de leur efficacité.

[26] Les congés annuels ne sont plus soumis aux nécessités du service mais ils doivent être accordés en tenant compte des besoins de repos de chaque individu. La fonctionnaire s'estimant lésée a toujours bénéficié de quatre semaines consécutives de congé annuel pendant la période estivale sauf en deux occasions (pour un voyage en Europe et une période de maladie). Elle possède une ancienneté qui lui assure le maximum de congés annuels. Il est normal d'accorder plus d'importance à sa demande qu'aux demandes de ses collègues plus jeunes. Mme Lambert a décidé de cesser toute distinction et d'appliquer trois semaines consécutives à tous les employés pour la période de neuf semaines des mois de juillet et août.

[27] M. Gagnon a précisé qu'une orientation s'applique avec souplesse et permet de tenir compte des circonstances, contrairement à une directive qui ne permet aucune marge de manœuvre. Les lignes directrices relatives à l'administration des demandes de congé (pièce F-12) doivent être appliquées avec souplesse. En l'occurrence, l'orientation devient une directive en ne permettant aucune transgression au maximum de trois semaines consécutives de congé annuel pendant la période estivale. De plus, le calcul du pourcentage des ressources ne prend pas en considération les ressources des autres bureaux (180 dossiers traités par le bureau de l'Ouest de l'île de Montréal). Mme Lambert n'a pas tenu compte du temps pris en congé annuel par Mme Michel et Mme Roberge, car elle tentait d'éviter de considérer d'autres motifs d'absence comme le temps compensatoire.

[28] La période couverte par l'orientation diffère selon la compréhension de M. Gagnon (de la fin juin au début septembre) et celle de Mme Lambert (juillet et août seulement). Bien que la réponse de l'employeur au premier palier de la procédure de

règlement des griefs base la décision sur l'orientation du 12 mai 2005 (pièce F-4), les réponses au deuxième et au dernier palier ne la mentionnent pas et font référence aux efforts raisonnables du gestionnaire. Au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, la quatrième semaine ne semblait pas créer de problème, mais la difficulté semble de placer cette quatrième semaine consécutivement aux trois dernières semaines.

[29] La décision de l'employeur de fixer des normes précises (soit un maximum du nombre de semaines consécutives de congé annuel pendant la période estivale et un nombre minimum d'employés présents) n'est pas raisonnable, limitant l'employeur dans ses efforts pour accorder les congés selon la demande des employés. L'orientation va à l'encontre de la convention collective.

[30] L'employeur a reconnu, dans le cas du grief de M. Deschênes, que plus d'efforts auraient pu être déployés pour accorder les congés selon la demande du fonctionnaire. Cette décision au dernier palier de la procédure de règlement des griefs tenait compte de l'ensemble des circonstances (ancienneté, âge, etc.). En l'occurrence, l'employeur n'a pas considéré l'ensemble des circonstances et ceci démontre que l'employeur n'a pas fait tout effort raisonnable pour accorder la demande de congé de la fonctionnaire s'estimant lésée. La décision *Brown c. Conseil du Trésor (Pêches et Océans Canada)*, 2002 CRTFP 59, a repris le principe énoncé dans *Morhart c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2002 CRTFP 36, selon lequel l'application d'une politique sur les congés annuels doit être évaluée dans le contexte de l'ensemble des activités afin de déterminer le caractère raisonnable des efforts de l'employeur.

[31] En l'espèce, l'employeur n'a pas tenu compte de l'historique des congés annuels de la fonctionnaire s'estimant lésée ni des circonstances particulières de sa demande. La norme de productivité n'aurait pas été affectée si l'employeur avait accordé les semaines consécutives demandées par la fonctionnaire s'estimant lésée qui aurait traité le même nombre de dossiers de demandes de prestations pour la période estivale.

[32] La doctrine de l'estoppel doit recevoir application au présent dossier, les demandes de la fonctionnaire s'estimant lésée, de quatre semaines de congé consécutives pendant la période estivale, ayant été acceptées depuis 1998.

[33] Les conditions pour que la doctrine de l'estoppel puisse recevoir application sont énoncées comme suit dans l'ouvrage *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs*, Wilson et Lafleur (1994), de l'auteure Louise Verschelden aux pages 62-63 :

[...]

*Pour que l'estoppel by conduct trouve application, quatre conditions sont requises :*

- 1) l'existence d'un comportement ou de paroles (representations on existing facts) démontrant l'intention de ne pas respecter les termes du contrat;*
- 2) que ce comportement ou ces représentations aient été crues par l'autre partie et l'aient incitée à agir en conséquence;*
- 3) la partie qui se plaint de ces représentations doit avoir modifié sa ligne de conduite à son détriment;*
- 4) la preuve de faits contraires aux comportements adoptés par une partie aurait comme conséquence de causer un préjudice à l'autre partie lors du procès.*

*Pour le promissory estoppel, les conditions sont semblables sauf que le « comportement » visé est une simple promesse implicite ou explicite [...].*

[...]

[34] Ces conditions sont rencontrées dans le présent dossier. L'employeur, qui a établi une pratique, ne peut pas la changer unilatéralement. Mme Verschelden précise à cet égard à la page 65 :

[...]

*L'employeur qui établit une pratique contraire aux termes stricts de la convention collective ne pourrait pas la modifier unilatéralement si le syndicat avait été incité à croire que la pratique continuerait de s'appliquer et s'il avait modifié sa position juridique en conséquence. Le volte-face par rapport à une pratique antérieure est souvent considérée comme un indice de mauvaise foi et l'équité répugne à favoriser une partie qui a fait preuve de mauvaise foi dans l'exercice de ses droits.*

[...]

[35] La pratique peut servir de moyen d'interprétation lorsque des stipulations de la convention collective ne sont pas énoncées en termes clairs et précis. Les comportements des parties peuvent influencer le sens et la portée de ces stipulations (Blouin et Morin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 5<sup>e</sup> édition (2000)).

[36] Ce principe a été reconnu dans les décisions suivantes : *Coopérative des techniciens ambulanciers de l'Outaouais c. Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.)*, (20010620), AZ-01141225 (Soquij), 1019-3144 (T.A. Québec); *Laval (Ville de) c. Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval*, (20030320), AZ-03142062 (Soquij), A01-16 et A01-17 (T.A. Québec); *Canadian Pacific Limited c. Fraternité des préposés à l'entretien des voies/Brotherhood of Maintenance of Way Employees*, [2003] R.J.D.T. 649; *Acme Signalisation Inc. c. Métallurgistes Unis D'Amérique, Local 7625*, (19910708).

[37] Lorsque le texte de la convention collective prévoit que l'employé peut se prévaloir d'un congé en autant que les besoins du service le permettent, c'est à l'employeur de démontrer que les services ne peuvent pas être rendus s'il accède à la demande de l'employé. Ce principe est reconnu dans les décisions *Syndicat des policiers de Chicoutimi Inc. c. Corporation municipale de la ville de Chicoutimi*, (19970505), AZ-97142076 (Soquij), 960604-003, (T.A. Québec), et *Ville de Montréal c. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal*, (20000621), AZ-00142121 (Soquij), V-AP-2000-0116 (T.A. Québec).

[38] La fonctionnaire s'estimant lésée a demandé à l'arbitre de grief de déclarer que l'employeur n'avait pas de motif suffisant pour ne pas appliquer la convention collective en refusant d'accorder le congé tel que demandé.

## **B. Pour l'employeur**

[39] L'employeur a pris divers moyens pour assurer les services pendant la période de pointe de l'été, en respectant l'engagement envers les prestataires de leur verser le paiement des prestations dans les 28 jours suivant la demande. Pour assurer cette norme de service, il a appliqué un pourcentage de présence de 70 p. 100 des employés pour la période s'étendant de la fin juin à la fin du mois d'août. L'orientation s'appliquant aux employés fournissant les services aux prestataires permet à ces employés de profiter d'une période continue de trois semaines de congé annuel. Pour la période estivale de 2005, les prévisions de l'employeur étaient réalistes et ont

permis de satisfaire à la norme de service (pièces E-3 et E-4). La fonctionnaire s'estimant lésée a admis l'existence d'une période de pointe estivale.

[40] Les employés concernés ont été avisés de l'orientation lors de rencontres de groupes. Ceux dont les demandes ne respectaient pas l'orientation ont été rencontrés individuellement. La fonctionnaire s'estimant lésée a été rencontrée et sa demande a été refusée car elle ne présentait pas de circonstance exceptionnelle permettant de déroger à l'orientation. Elle a refusé l'offre de l'employeur de quatre semaines consécutives de congé annuel en partie dans la période demandée. Elle n'a pas répondu à la demande de l'employeur de lui présenter d'autres choix.

[41] La décision de l'employeur au dernier palier de la procédure des griefs dans le cas de M. Deschênes ne peut pas recevoir application au présent dossier, les faits étant différents et se passant dans un autre établissement.

[42] La convention collective réserve le droit à l'employeur de fixer les congés annuels et lui impose de faire tout effort raisonnable pour accorder ce que les employés demandent. C'est à la fonctionnaire s'estimant lésée de démontrer que l'employeur n'a pas fait tout effort raisonnable pour accéder à sa demande.

[43] La doctrine de l'estoppel ne peut pas recevoir application au présent dossier, l'employeur n'ayant pas agi à l'encontre d'un texte précis de la convention collective. L'employeur n'a pas, par son comportement, manifesté qu'il était en accord avec une interprétation donnée par l'agent négociateur d'une stipulation de la convention collective.

[44] Selon la décision *Canada (Conseil du Trésor c. Association canadienne du contrôle du trafic aérien*, [1984] 1 C.F. 1081 (C.A.), la doctrine de l'estoppel ne peut s'appliquer en l'absence de promesse, expresse ou implicite, dont les effets sont clairs et précis. Il faut aussi que cette promesse ait amené l'autre partie à agir autrement qu'elle ne l'aurait fait en d'autres circonstances. La Commission des relations de travail dans la fonction publique a cité cette position dans *Bartolf c. Conseil du Trésor (Agriculture Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-22274 (19920811). La Cour fédérale a repris ce principe dans *Dubé c. Canada (Procureur général)*, 2006 CF 796. La décision *Royal City Bingo c. Canadian Union of Pacific Employees, Local 3999-12* (1999), 82 L.A.C. (4th) 235, reprend que ces trois éléments doivent être présents pour que s'applique la doctrine de l'estoppel.

[45] Dans la décision *Jefferies et al. c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2003 CRTFP 55, l'arbitre de grief précise que pour donner naissance à un droit par la doctrine de la préclusion, il faut établir que l'employeur connaissait ses droits et qu'il a fait une promesse tout en sachant qu'il renonçait à l'un de ses droits. Dans *Hickling c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2006 CRTFP 39, ces éléments n'ont pas été démontrés.

[46] Dans *Halifax (City) c. International Association of Firefighters, Local 268* (1992), 19 L.A.C. (4th) 392, le système mis en place par l'employeur pour l'attribution des vacances ne fait pas partie de la convention collective et est à sa discrétion. Il n'y a pas eu de promesse de la part de l'employeur que ce système ne serait pas modifié. Dans ces circonstances, l'arbitre de grief a conclu que la doctrine de l'estoppel ne s'appliquait pas. En l'occurrence, on trouve les mêmes éléments : le système d'attribution des vacances relève du droit de gérance de l'employeur; le système ne va pas à l'encontre d'une stipulation spécifique de la convention collective; il n'y a pas eu de promesse par l'employeur de ne pas modifier ce système.

[47] Selon *Cold Metal Products Co. Ltd. c. United Steelworkers of America, Local 4444* (1989), 14 C.L.A.S. 70, une pratique courante n'ouvre pas le droit à l'estoppel en l'absence d'un droit clair dans la convention collective. Dans *Russelsteel Inc. c. United Steelworkers of America, Local 5958* (1989), 18 C.L.A.S. 416, l'arbitre est arrivé à la même conclusion.

[48] L'employeur peut, en exerçant son droit de gérance, préciser des orientations et les modifier par la suite. La fonctionnaire s'estimant lésée devait démontrer qu'il y avait eu promesse par l'employeur de ne pas appliquer un texte clair de la convention collective et que cette promesse l'a menée à agir autrement. Dans le présent dossier, l'employeur a appliqué sa politique de 70 p. 100 de présence depuis 2001. Il n'a pas promis de continuer d'appliquer les mêmes orientations dans l'attribution des congés annuels ni de renoncer à son droit de gérance précisé dans la stipulation 34.05 de la convention collective. L'employeur, en acceptant les demandes de quatre semaines consécutives de congé annuel de la fonctionnaire s'estimant lésée par le passé, ne lui a pas promis qu'elle pourrait les prendre dans le futur. Dans ces circonstances, la doctrine de l'estoppel ne peut pas recevoir application.

[49] La stipulation 34.05 de la convention collective prévoit que l'employeur s'engage à faire tout effort raisonnable pour accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé. Cette stipulation ne crée pas l'obligation d'accorder toutes les demandes de congé annuel, mais oblige l'employeur à faire tout effort raisonnable pour accorder le congé annuel conformément à la demande de l'employé.

[50] Dans *Morhart*, citée par l'employeur, l'arbitre de grief reprend le raisonnement de la décision *Whyte c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-17992 (19891010), qui conclut que faire tout effort raisonnable pour accorder des congés annuels n'oblige pas l'employeur à approuver toutes les demandes de congé ou à modifier des systèmes ou politiques qui répondent aux besoins et satisfont aux obligations pour ce faire. L'arbitre de grief souligne, dans *Morhart*, que le caractère raisonnable des efforts de l'employeur aurait pu être démontré s'il avait appliqué ses politiques avec souplesse, en y faisant exception pour répondre aux besoins de son personnel dans des circonstances spéciales.

[51] Plusieurs décisions font référence à des libellés de conventions collectives qui soumettent aux nécessités du service les efforts raisonnables de l'employeur dans l'attribution des congés annuels : *Payette c. Conseil du Trésor (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, dossier de la CRTFP 166-02-13824 (19840703); *Dufresne c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration)*, dossier de la CRTFP 166-02-14582 (19860310); *Bouffard c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-21327 (19910813). Dans ces décisions, la priorité accordée aux services à la clientèle est reconnue.

[52] La stipulation 34.05 de la convention collective applicable au présent dossier ne fait pas référence aux nécessités du service. Le droit de l'employeur de fixer les congés annuels des employés lui est reconnu sous réserve de faire tout effort raisonnable pour les accorder selon les modalités des demandes. Ainsi, l'employeur n'a pas à motiver sa décision par les nécessités du service mais il satisfait aux dispositions de la stipulation 34.05 s'il démontre que les efforts raisonnables ont été faits.

[53] Dans *Higgs c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 32, l'arbitre de grief souligne que l'employeur doit s'assurer que l'attribution du congé annuel à un employé en ce qui concerne les critères prévus dans la convention collective est raisonnable. Dans ce cas, la convention collective ne

soumettait pas la procédure d'attribution des congés aux nécessités du service, mais l'arbitre de grief a souligné que les nécessités du service peuvent faire en sorte que les critères d'attribution ne puissent pas être atteints.

[54] En l'espèce, l'employeur s'est basé sur les nécessités du service pour démontrer qu'il a fait tous les efforts raisonnables pour satisfaire à la demande de la fonctionnaire s'estimant lésée. Dans ses efforts, l'employeur a procédé à des rencontres de groupes suivies de rencontres avec la fonctionnaire s'estimant lésée pour évaluer si elle présentait des circonstances exceptionnelles et exprimer son ouverture à d'autres possibilités. Ces éléments démontrent que l'employeur a fait tout effort raisonnable dans l'attribution du congé annuel.

### **C. Réplique de la fonctionnaire s'estimant lésée**

[55] La fonctionnaire s'estimant lésée a répondu au refus de l'employeur de lui attribuer son congé annuel tel que demandé en déposant un grief. Ceci ne démontre pas un refus de collaboration de sa part.

[56] D'autres stipulations soumettent aux nécessités du service l'attribution du congé pour bénévolat, du congé parental non payé, du congé personnel et du congé payé ou non payé à des fins autres que celles prévues dans la convention collective. Ne pas soumettre l'attribution du congé annuel aux nécessités du service signifie que l'employeur doit faire un effort plus important que pour les autres congés.

[57] L'argument de l'employeur fondé sur la nécessité du service n'est pas convainquant car une présence de 16 p. 100 des effectifs dans la dernière semaine de juillet ne lui est pas problématique. D'autre part, le moment de la période de pointe diffère d'un interlocuteur à l'autre de l'employeur. La fonctionnaire s'estimant lésée aurait traité le même nombre de dossiers pendant toute la période estivale si l'employeur avait accepté sa demande initiale de congé annuel, ne changeant en rien les services aux prestataires.

### **IV. Motifs**

[58] La fonctionnaire s'estimant lésée allègue que l'employeur interprète restrictivement les stipulations 34.05 et 34.06 de la convention collective.

[59] La stipulation 34.05 réserve le droit à l'employeur de fixer le congé annuel de l'employé. Elle restreint son droit de gérance en lui imposant, à cet égard, l'obligation de faire tout effort raisonnable pour accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé.

[60] La stipulation 34.06 stipule que l'employeur doit aviser l'employé de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler un congé annuel ou un congé d'ancienneté. De plus, si l'employé en fait la demande, l'employeur doit donner ses raisons par écrit.

**A. Relativement à la stipulation 34.06 de la convention collective**

[61] Aucun argument ne m'a été soumis par la fonctionnaire s'estimant lésée relativement à l'allégation que l'interprétation de la stipulation 34.06 par l'employeur serait restrictive.

[62] M. Leroux a informé les employés de l'orientation limitant à trois semaines consécutives les congés annuels pour la période estivale lors de rencontres de groupes tenues le 12 mai 2005. Mme Lambert a avisé la fonctionnaire s'estimant lésée du refus de sa demande de congé annuel (quatre semaines consécutives, du 4 au 30 juillet 2005) lors d'une rencontre le 16 mai 2005. À ce moment, elle lui a proposé un congé annuel de quatre semaines consécutives à compter de la dernière semaine du mois de juin. La fonctionnaire s'estimant lésée a refusé cette offre et a réitéré sa demande par écrit, le 17 mai 2005, en précisant des motifs pour faire exception aux modalités de l'orientation. Mme Lambert a expliqué son refus par écrit le 20 mai 2005 et a offert à la fonctionnaire s'estimant lésée la possibilité de considérer d'autres semaines de congé.

[63] Il a été démontré que la fonctionnaire s'estimant lésée a profité de trois semaines consécutives de congé annuel du 11 au 30 juillet 2005. La preuve ne révèle pas quand et comment l'employeur a informé la fonctionnaire s'estimant lésée qu'il autorisait le congé annuel pour cette période.

[64] La procédure appliquée par Mme Lambert pour aviser la fonctionnaire s'estimant lésée que sa demande de congé a été refusée m'apparaît conforme aux dispositions de la stipulation 34.06, la fonctionnaire s'estimant lésée ayant été informée du refus de sa demande de congé annuel lors de la rencontre du

16 mai 2005. La réponse du 20 mai 2005 à la demande renouvelée satisfait à l'exigence de fournir une réponse écrite à la suite d'une demande d'un employé. Je considère que l'employeur a informé la fonctionnaire s'estimant lésée du refus de sa demande initiale et de l'acceptation du congé annuel pour une partie de la période demandée aussitôt qu'il lui était pratique de le faire, aucune preuve ou argument ne m'ayant été soumis alléguant le contraire.

### **B. Relativement à la stipulation 34.05 de la convention collective**

[65] L'argumentation de la fonctionnaire s'estimant lésée relativement à l'interprétation ou à l'application de la stipulation 34.05 de la convention collective à son endroit repose sur deux éléments :

- 1) l'employeur devait accorder le congé demandé en application de la théorie de la force obligatoire d'une promesse (estoppel);
- 2) l'employeur n'a pas fait tout effort raisonnable pour accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employée.

### **C. Relativement à la force obligatoire d'une promesse**

[66] Selon la fonctionnaire s'estimant lésée, l'employeur, en acceptant ses demandes de quatre semaines consécutives de congé annuel estival pour chacune des années de 1998 à 2004, aurait eu un comportement ouvrant droit à l'application de la théorie de la force obligatoire d'une promesse. La fonctionnaire s'estimant lésée a soumis qu'elle pouvait baser son grief sur cette théorie car l'employeur avait établi une pratique en acceptant les congés annuels pour la durée et le moment qu'elle avait demandés. Elle a ajouté que l'employeur ne peut pas modifier cette pratique et lui imposer des restrictions relativement à la durée et au moment du congé annuel qu'elle désirait prendre en 2005.

[67] La théorie de l'estoppel est décrite comme suit dans l'ouvrage de MM. Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3<sup>e</sup> édition, telle que citée dans *Bartolf* :

[Traduction]

[...]

*Selon ce principe, tel que je le comprends, si une partie, explicitement ou implicitement, fait une promesse à l'autre partie ou lui donne une garantie censée avoir une incidence sur leurs rapports juridiques et amener cette autre partie à agir en conséquence alors, une fois que celle-ci l'a prise au mot et qu'elle a effectivement agi en conséquence, la partie qui a fait la promesse ou donné la garantie ne peut plus par la suite revenir aux rapports juridiques antérieurs et faire comme si la promesse ou garantie n'avait jamais existée. Elle doit accepter ces rapports sous réserve des conditions qu'elle a elle-même posées, même si elles n'ont aucun fondement en droit et qu'elles reposent seulement sur ses paroles.*

[...]

[68] La Cour d'appel fédérale a précisé cette théorie dans *Association canadienne du contrôle du trafic aérien*, comme suit :

[...]

*Bien que la théorie de la force obligatoire d'une promesse soit loin d'être claire, il semble établi qu'il ne peut exister une telle irrecevabilité en l'absence de promesse, expresse ou implicite, dont les effets sont clairs et précis [...] En outre, il semble également établi que la théorie de la force obligatoire d'une promesse exige non seulement que la promesse soit claire et précise, mais aussi qu'elle ait amené celui qui a reçu cette promesse à agir autrement qu'il l'aurait fait en d'autres circonstances.*

[...]

[69] La Cour fédérale a précisé ce qui suit dans *Dubé* :

[...]

*La preuve de l'engagement est primordiale pour démontrer le bien-fondé d'une allégation basée sur le principe de préclusion promissoire.*

[...]

[70] Le libellé de la stipulation 34.05b) précise que l'employeur peut se réserver le droit de fixer le congé annuel mais il lui impose l'obligation de faire tout effort raisonnable pour l'accorder selon la durée et le moment demandés par l'employé.

[71] La fonctionnaire s'estimant lésée conteste la décision de l'employeur de lui avoir refusé un congé annuel d'une durée de quatre semaines consécutives pour la période allant du 4 au 30 juillet 2005. Ces modalités spécifiques, reliées au nombre de semaines consécutives de congé annuel en une période déterminée, ne sont pas prévues à la convention collective.

[72] La preuve démontre que, de 1998 à 2004, l'employeur a effectivement fixé les congés annuels de la fonctionnaire s'estimant lésée pour la période estivale et cela en conformité avec les modalités de ses demandes, à savoir quatre semaines consécutives comprenant les deux semaines des vacances de la construction. Cette décision de l'employeur relève de son droit de gérance prévu dans la stipulation 34.05b) de la convention collective, les modalités de durée et du moment des congés annuels n'étant pas des avantages prévus spécifiquement dans la convention collective applicable au grief ni celle qui a précédé celle-ci.

[73] Rien dans la preuve n'indique que l'employeur s'est engagé ou a promis, à quelque moment que ce soit, d'accorder à la fonctionnaire s'estimant lésée des congés annuels ayant les mêmes modalités de durée ou de moment à l'avenir. Rien dans la preuve ne démontre que l'employeur avait renoncé à son droit de gérance de fixer les congés annuels, à l'avenir, en acceptant les demandes de la fonctionnaire s'estimant lésée.

[74] En l'absence de promesse expresse ou implicite, dont les effets sont clairs et précis, la théorie de la force obligatoire d'une promesse ne peut pas recevoir application et servir de raison pour un grief. La Cour d'appel fédérale en a décidé ainsi dans *Association canadienne du contrôle du trafic aérien* et la Cour fédérale a repris cette position dans *Dubé*.

[75] Même si une telle promesse avait été faite à la fonctionnaire s'estimant lésée par l'employeur, la théorie de la force obligatoire d'une promesse ne pourrait pas s'appliquer, s'agissant ici d'un grief d'interprétation et d'application de la convention collective. Pour que cette théorie puisse recevoir application, il doit y avoir promesse entre les parties à la convention collective, tel que le précisent MM. Brown et Beatty et Louise Verschelden (voir les extraits précités). Les parties à la convention collective sont l'employeur et l'agent négociateur et eux seuls peuvent valablement s'engager à interpréter ou à appliquer la convention collective d'une certaine façon. Bien qu'elle soit membre du syndicat, Mme Pronovost n'est pas pour autant une partie à la

convention collective et à ce titre elle ne peut pas baser son grief sur une promesse de l'employeur relativement à l'interprétation ou l'application, à son endroit, de l'article 34 de la convention collective.

[76] Au présent dossier il n'a pas été allégué que l'employeur aurait promis à l'agent négociateur qu'il appliquerait la stipulation 34.05 de la convention collective d'une certaine façon ou qu'il renonçait à son droit de fixer les congés annuels. Aucune preuve d'une telle promesse n'a été effectuée. Il faut déterminer, en ces circonstances, si la théorie de la force obligatoire d'une promesse peut recevoir application.

[77] Je suis en accord avec les conclusions suivantes de Mme Verschelden dans son ouvrage *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs* :

[...]

*En l'absence de texte dans la convention collective prévoyant le bénéfice dont le syndicat réclame le rétablissement, les arbitres se considèrent sans juridiction puisque la réclamation n'est pas un grief c'est-à-dire qu'elle ne se rattache pas à la convention collective. De plus, il est douteux que l'estoppel puisse s'appliquer en l'absence d'un droit clair dans les termes d'un contrat, la première condition de l'estoppel étant un comportement laissant croire à une renonciation à l'application stricte des termes d'un contrat. La pratique passée, à elle seule, ne peut fonder un grief puisqu'elle n'est pas génératrice de droits.*

[...]

[78] Je partage l'opinion des arbitres qui ont conclu, dans *Cold Metal Products Co. Ltd.* et *Russelsteel Inc.*, qu'en l'absence d'un droit clair dans la convention collective, la pratique passée à elle seule ne peut fonder un grief par application de la théorie de la force obligatoire d'une promesse.

[79] En l'occurrence, j'arrive à la même conclusion. La fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas démontré que l'employeur, en acceptant ses demandes de congé annuel estival, pour chacune des années de 1998 à 2004, lui avait promis explicitement ou implicitement qu'il acceptait, à l'avenir, les demandes dans le même sens ou renonçait à exercer son droit de fixer le congé annuel prévu dans la stipulation 34.05b) de la convention collective. Je serais peut-être arrivé à une autre conclusion si la fonctionnaire s'estimant lésée avait prouvé une parole ou un geste de l'employeur qui

signifierait, au-delà de la simple acceptation de ses demandes, une telle renonciation ou engagement envers l'agent négociateur.

#### **D. Relativement à tout effort raisonnable**

[80] C'est à la fonctionnaire s'estimant lésée qu'incombe le fardeau de démontrer que l'employeur n'a pas respecté l'obligation qui lui est imposée dans la stipulation 34.05 de la convention collective.

[81] L'obligation imposée à l'employeur, à la stipulation 34.05b(i), de faire tout effort raisonnable pour accepter les congés annuels dont la durée et le moment sont conformes aux demandes des employés limite clairement le droit de gérance de l'employeur. De façon à vérifier si l'employeur a assumé son obligation de faire tout effort raisonnable, je dois évaluer la procédure qu'il a utilisée pour rendre une décision sur la demande de congé annuel de la fonctionnaire s'estimant lésée pour la période estivale de 2005.

[82] L'obligation de l'employeur s'applique pour chacune des demandes individuelles de congé annuel effectuées par les employés. L'évaluation des circonstances propres à chacune de ces demandes démontrera si l'employeur a assumé son obligation, pour chacun des cas particuliers. Bien que certaines circonstances peuvent être communes à plusieurs demandes, l'employeur doit assumer son obligation au cas par cas. En conséquence, je ne vois pas en quoi la décision de l'employeur, dans les circonstances particulières du grief de M. Deschênes qui travaille dans un autre bureau d'assurance emploi, puisse être pertinente au grief de Mme Pronovost.

[83] Dans le présent cas, la preuve démontre que M. Leroux, lors de rencontres tenues le 12 mai 2005, a informé les fonctionnaires du Service des prestations qu'une nouvelle orientation limitait à trois semaines consécutives les congés annuels pendant la période estivale. Cette orientation dérive d'une évaluation que l'employeur a faite des besoins en ce qui concerne les services aux prestataires pendant la période estivale.

[84] Une augmentation importante du nombre de demandes de prestations qui doivent être traitées par les agents II du bureau de Repentigny survient lors de la période estivale et de la période des Fêtes. L'employeur a évalué la période de pointe pour la période estivale 2005 en se basant sur les données des années précédentes. La

fonctionnaire s'estimant lésée a reconnu, lors de son témoignage, l'existence et l'ampleur de la période de pointe estivale de 2005.

[85] Une norme de service, en application depuis plusieurs années, établit le paiement des prestations dans les 28 jours suivant les demandes des prestataires à 80 p. 100 des cas. Cette norme est connue des employées et est aussi mise en application lors des périodes de pointe.

[86] L'employeur a utilisé divers moyens pour faire en sorte que cette norme soit remplie lors de la période estivale de 2005. Selon lui, la présence de 70 p. 100 des effectifs est requise pour que les services aux prestataires soient assurés. Cette norme de service est en application depuis plusieurs années et aucune preuve ne démontre que l'agent négociateur l'aurait contestée. Ce pourcentage de présence limite le nombre d'employés qui peuvent s'absenter à 30 p. 100. L'employeur a utilisé, pour aider le Service des prestations, des employés d'autres services pour agir en remplacement lors des congés annuels. Mme Des Groseillers, agente de liaison avec le public du bureau de l'Ouest de l'île de Montréal, a été nommée aux tâches d'agent II au bureau de Repentigny pour la semaine du 25 juillet 2005. Certaines tâches spécifiques, comme les entrevues avec les prestataires, ont été confiées à des employés d'autres services. Les dossiers ont été regroupés et ont été traités par types de dossiers pour en accélérer le traitement. Des rencontres ont été faites avec certains employeurs pour assurer un traitement plus rapide des dossiers. Des dossiers de demandes de prestations, au nombre de 180, ont été traités par un autre bureau afin de diminuer la charge de travail des agents II du bureau de Repentigny pendant cette période. Du travail supplémentaire a été autorisé pour un total de 250 heures lors de la période estivale de 2005.

[87] Mme Lambert a traité les demandes de congé annuel pour la période estivale de 2005 des employés du Service des prestations du bureau de Repentigny. Lors de son témoignage, elle a expliqué comment elle a géré les demandes de congé annuel pour les agents II. Mme Lambert a calculé le pourcentage de présence nécessaire pour les mois de juillet et août qui couvrent, selon elle, la période de pointe estivale faisant l'objet de l'orientation. Elle n'a pas tenu compte de l'aide de Mme Des Groseillers dans ce calcul ni des absences de Mme Michel qui a épuisé ses crédits de journées de congé de maladie et de congé annuel avant de prendre sa retraite en septembre 2005. Les

journées travaillées par Mme Roberge ont été considérées dans le calcul, malgré que certaines de ses absences étaient en temps compensatoire et d'autres en congé annuel.

[88] Selon Mme Lambert, le maximum de trois semaines consécutives de congé annuel prévu dans l'orientation permet d'assurer les services aux prestataires lors des mois de juillet et août. Mme Lambert doit appliquer l'orientation d'une façon équitable envers tous les employés du Service des prestations et seuls des motifs exceptionnels pourraient lui permettre d'en déroger.

[89] Mme Lambert n'a pas accepté que le motif de fatigue causée par la distance à parcourir par la fonctionnaire s'estimant lésée de son domicile au travail ainsi que son âge soient des circonstances exceptionnelles lui permettant de déroger à l'orientation. La fonctionnaire s'estimant lésée a soumis que Mme Lambert n'avait pas considérée l'ancienneté de Mme Pronovost lors de sa décision. Rien à la convention collective ne prévoit que l'ancienneté doit être une circonstance devant être prise en considération pour fixer les congés annuels. Mme Pronovost elle-même n'a pas demandé à Mme Lambert de considérer cet élément comme circonstance exceptionnelle. Le départ à la retraite de Mme Michel semble avoir été considéré comme une circonstance exceptionnelle, car son absence continue pour la période du 4 juillet au 29 août a été autorisée (pièce F-8). Mme Roberge a pu cumuler des absences en temps compensatoire et en congé annuel pour ces deux mois; Mme Lambert a précisé, lors de son témoignage, que ces congés n'étaient pas des semaines consécutives en congé annuel.

[90] En précisant une orientation, l'employeur agit raisonnablement en se donnant des critères lui permettant d'éviter d'agir arbitrairement dans la fixation des congés annuels. L'orientation fixe le maximum de semaines consécutives de congé annuel pouvant être pris lors de la période estivale. L'interprétation donnée par Mme Lambert de la période d'application de l'orientation, limitée aux mois de juillet et août, repose sur sa propre compréhension des renseignements transmis lors des rencontres de groupes du 12 mai 2005 par M. Leroux. Rien ne m'indique que cette interprétation diffère de celle que M. Leroux a transmise aux employés. Dans sa correspondance du 18 mai 2005, Mme Barbeau démontre qu'elle a une compréhension différente, étendant l'application de l'orientation aux mois de juin, juillet et août. Pour sa part, M. Gagnon situe cette période de la semaine précédant le 24 juin jusqu'à la fin du mois d'août.

[91] Je ne crois pas que ces différentes compréhensions de la période d'application de l'orientation a un impact sur le présent grief, la fonctionnaire s'estimant lésée n'ayant pas démontré d'effet préjudiciable en découlant. La preuve démontre que l'orientation a été appliquée pour les mois de juillet et août 2005 pour tous les agents II du Service des prestations du bureau de Repentigny. Il est avantageux pour les employés d'appliquer l'orientation sur une courte période de deux mois, leur laissant la possibilité d'obtenir un plus grand nombre de semaines consécutives de congé annuel situées en partie ou en totalité aux mois de juin et septembre.

[92] Le fait que la stipulation 34.05 de la convention collective ne soumette pas la fixation des congés annuels à la réserve des nécessités du service n'implique pas qu'il est interdit à l'employeur de les prendre en considération. La convention collective reconnaît, à la stipulation 1.02, que les parties ont un désir commun de favoriser le bien-être des employés de la fonction publique tout en assurant aux Canadiens d'être servis convenablement et efficacement. L'employeur, en tenant compte des services aux prestataires lors de l'élaboration de son orientation, assume cette préoccupation en conformité de la convention collective. Les nécessités du service sont un des éléments parmi d'autres que l'employeur peut considérer pour déterminer une procédure de fixation des congés annuels. Le choix et l'évaluation des éléments relèvent du droit qui est réservé à l'employeur de fixer les congés annuels dans la stipulation 34.05.

[93] L'employeur doit tenir compte de l'ensemble des circonstances, y incluant les nécessités du service, comme je le soulignais au para. 57 de la décision dans *Brown* en citant le passage suivant de *Morhart* :

[...]

*La politique sur les congés annuels et les autres politiques officielles et officieuses en vigueur devraient donc être évaluées dans le contexte de l'ensemble des activités afin de déterminer le caractère raisonnable des efforts de l'employeur.*

[...]

[94] Le libellé de la stipulation 34.05(b)(i) de la convention collective en cause dans *Higgs* comporte les mêmes éléments que dans le présent cas relativement à l'octroi des congés annuels. Cette décision reconnaît que les nécessités du service peuvent avoir un

---

impact lors de la fixation des congés annuels ou lors de leur modification. Mon raisonnement pour ce qui est du présent dossier va dans le même sens.

[95] Les circonstances particulières de l'acceptation des demandes de congés annuels de la fonctionnaire s'estimant lésée pour les périodes estivales de 1998 à 2004 n'ont pas été révélées par la preuve. Je ne peux pas voir en quoi ces éléments pourraient être pertinents au présent dossier autre que dans le contexte de l'allégation de l'estoppel, que j'ai déjà rejeté. Je ne vois pas en quoi le fait que Mme Lambert n'ait pas vérifié l'historique de ces congés démontrerait qu'elle n'a pas fait tout effort raisonnable en fixant le congé annuel estival de la fonctionnaire s'estimant lésée.

[96] La preuve démontre que l'employeur a appliqué son orientation avec souplesse en tenant compte des circonstances exceptionnelles pour Mme Michel et Mme Roberge. Je suis en accord avec la position de Mme Lambert voulant que la fatigue liée aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail ou l'âge ne constituent pas des circonstances exceptionnelles motivant une application différente de l'orientation pour la fonctionnaire s'estimant lésée. Le pouvoir de fixer les congés annuels, réservé à l'employeur par la stipulation 34.05 de la convention collective, permet à Mme Lambert de décider en quelles circonstances elle dérogera à l'orientation. Le fait qu'elle ait considéré des circonstances exceptionnelles démontre une application souple de l'orientation et des efforts raisonnables pour satisfaire les demandes des employés. Bien que cette preuve n'ait pas été démontrée dans *Morhart*, l'arbitre de grief soulignait qu'une preuve voulant que l'employeur fasse exception à ses politiques pour répondre aux besoins de son personnel dans des circonstances spéciales ferait pencher la balance en sa faveur. Je suis en accord avec cette conclusion qui s'applique au présent dossier.

[97] L'employeur peut déterminer des orientations et des procédures pour exercer son droit de fixer les congés annuels. Il peut aussi modifier ces orientations et procédures délivrant du droit qui lui a été réservé dans la convention collective. Le principe énoncé dans *Halifax (City)*, voulant qu'une pratique qui n'est pas spécifiquement encadrée par les termes d'une convention collective existe à la discrétion de l'employeur qui peut la modifier en conséquence peut s'appliquer au présent dossier.

[98] La fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas prouvé que l'employeur a agi à l'encontre de la théorie de la force obligatoire d'une promesse ou n'a pas fait tout effort raisonnable lorsqu'il a fixé son congé annuel pour la période estivale de 2005.

[99] En agissant comme il l'a fait, l'employeur a respecté les dispositions des stipulations 34.05 et 34.06 de la convention collective.

[100] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**V. Ordonnance**

[101] Le grief est rejeté.

Le 31 août 2007.

**Léo-Paul Guindon,  
arbitre de grief**