

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

BRUCE A. CORAM

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Transports Canada)**

employeur

Devant: Muriel Korngold Wexler, président suppléant

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé:**

Peter J. Barnacle, avocat, Association canadienne du
contrôle du trafic aérien

Pour l'employeur:

Roger Lafrenière, avocat

DÉCISION

Le 30 mars 1994, M. Bruce Coram a présenté un grief alléguant que [TRADUCTION] «l'employeur m'a unilatéralement fixé 15 jours de congé annuel du 6 au 28 mars 1994.» Il demande que les 15 jours de crédits de congé annuel lui soient remboursés. Ce grief a été dûment renvoyé à l'arbitrage le 26 juillet 1995 et entendu le 28 novembre 1995 et le 10 avril 1996.

LA PREUVE

M. Bruce Coram a témoigné pour son propre compte et M^e Roger Lafrenière a demandé à MM. David Armishaw et Kenneth Yurick de témoigner. En outre, les parties ont déposé 20 pièces et j'ai rendu une ordonnance d'exclusion des témoins.

M. Coram est employé à titre de contrôleur opérationnel (A1-02) à la tour St. Andrews au Manitoba depuis 1972. Il est aussi depuis 1992 président de la section locale de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA). M. Coram a ajouté que le président et le secrétaire-trésorier de la section locale sont également des délégués syndicaux. Il a expliqué que des consultations ont eu lieu entre la section locale de l'ACCTA et l'employeur au sujet du choix des congés annuels et des congés de remplacement de jour férié (pièce 4). Cette consultation a eu lieu conformément à la clause 17.06b) de la convention collective entre le Conseil du Trésor et l'ACCTA (code : 402/ 91) (pièce 1). Par suite de cette consultation, les parties ont convenu que, aux fins des congés annuels, l'année serait divisée en trois périodes :

- 1) Printemps - 1^{er} février au 31 mai
- 2) Été - 1^{er} juin au 30 septembre
- 3) Automne - 1^{er} octobre au 31 janvier

En outre, selon M. Coram, l'employé a exigé au départ que tous les congés, qu'ils soient annuels ou de remplacement, soient utilisés au plus tard le 14 décembre. Il appartiendrait au gestionnaire du service de déterminer à quel moment un crédit de congé non utilisé devait être pris (alinéa 12.5 de la pièce 4). Toutefois, la clause 17.06c) de la convention collective prévoit qu'un employé peut choisir, pour les périodes de congé annuel pris après le 2 octobre, de reporter à l'année de référence suivante pour les congés annuels jusqu'à concurrence de 10 jours ouvrables sous réserve de certaines conditions.

Avant le 1^{er} décembre 1993, M. Coram n'avait donné aucune indication à son employeur au sujet du moment où il allait se prévaloir de ses crédits de congé annuel. Selon M. Coram, c'est seulement le 1^{er} décembre 1993 que le superviseur intérimaire, M. Robert Legras, a demandé à M. Coram quels étaient ses projets de vacances. M. Coram a alors écrit qu'il projetait de prendre 129,57 heures de crédits de congé en mars 1994 (pièce 7). Il a expliqué que, en janvier 1994, on avait reporté 55,32 heures et qu'il ne se rappelait pas l'avoir demandé. À son avis, le report avait été fait d'office. Selon le registre de congés pour 1993-1994, M. Coram aurait reporté plus de 55,32 heures de l'exercice 1992-1993 et il avait droit à 206,25 heures de congé annuel pour l'exercice 1993-1994 (pièce 6). Il a utilisé certains de ces crédits et, en janvier 1994, il avait 123,75 heures de congés annuels accumulés pour 1993-1994 et 5,82 heures qui avaient été reportées de 1992-1993 (pièce 6).

M. Coram a indiqué que, en janvier et février 1994, son épouse était malade et qu'elle subissait des traitements de prévention du cancer au département d'oncologie de l'hôpital Saint-Boniface. En décembre 1993, M. Coram a appris que l'état de santé de sa femme était incertain. Le 13 janvier 1994, elle a subi un traitement médical en raison de son cancer. Étant donné l'état de sa femme, M. Coram a éprouvé du stress et il a dû prendre de temps à autre des congés de maladie. Le 18 janvier 1994, M. Coram a réservé un voyage à Palm Springs pour son épouse, ses trois enfants et lui-même (pièce 8). Au moment de la réservation, il n'a pas eu à faire de versement. Le document de réservation indique qu'il devait partir le 5 mars (aucune année n'est indiquée) et que le voyage devait durer 21 jours (pièce 8).

Le 8 février 1994, l'employeur a affiché l'horaire pour le mois de mars 1994. Copie de cet horaire a été transmis à chaque contrôleur de la circulation aérienne. Il est indiqué dans cet horaire que M. Coram serait en congé annuel à compter du dimanche 6 mars jusqu'au lundi 28 mars 1994 inclusivement. Il devait revenir au travail le mardi 29 mars 1994 (pièce 9). Les jours de relâche de M. Coram étaient les 3, 4 et 5 mars 1994. M. Coram a déclaré qu'il n'avait pas été étonné de voir que son congé avait été fixé en mars 1994. Il y avait consenti.

M. Coram a indiqué dans son témoignage que, en février 1994, il s'est rendu compte que, une fois le voyage réservé, il aurait pu lui être difficile de l'annuler malgré l'état de santé préalable de sa femme. C'est pour cette raison, a-t-il ajouté, qu'il n'a versé aucun comptant lorsqu'il a réservé le voyage le 18 janvier 1994. Donc, le 25 février 1994, M. Coram a demandé par écrit que son congé annuel soit annulé. Il a

envoyé la note de service aller-retour suivante au gestionnaire de la tour St. Andrews, M. Kenneth Yurick :

[TRADUCTION]

Je désire vous informer que, pour des motifs d'ordre familial et de santé personnelle, j'ai annulé mon projet de voyage en mars. Comme je ne demanderai pas de congés annuels occasionnels en mars, prière de m'inclure dans les tours de service du mois de mars.

(pièce 10)

Ce même jour, soit le 25 février 1994, M. Yurick a répondu ce qui suit :

[TRADUCTION]

Selon les dossiers du service et mon entretien avec le gestionnaire précédent (Bob Roos), il semble que la direction a tenté de vous faire prendre vos congés annuels non utilisés au cours du dernier exercice 1993-1994. Comme vous n'avez manifestement fait aucun effort réel pendant la période mentionnée pour vous conformer aux règles du service sur les congés annuels, on vous a demandé quand vous vous vouliez prendre vos congés. Selon les documents que vous avez rédigés, vous projetiez d'«utiliser ces crédits en mars 1994». Par conséquent, par consentement mutuel, l'horaire de mars a été établi en tenant compte de votre demande écrite et verbale. Aussi, comme l'exercice doit se terminer dans 36 jours, je vous fixe les jours de congé que vous avez demandés conformément à l'horaire établi.

(pièce 10)

M. Coram a indiqué dans son témoignage qu'il a été étonné de cette réponse parce qu'il ne savait pas «que la direction avait essayé de lui faire prendre ses congés annuels acquis». En contre-interrogatoire, M. Coram a reconnu que l'employeur s'attendait à ce qu'il indique ses projets de congé à long terme au début de l'exercice 1993-1994 et qu'il ne se rappelait pas avoir indiqué de façon précise ou générale comment il utiliserait les 206,25 heures. M. Coram savait que l'employeur s'attendait à ce qu'il utilise ses crédits de congé annuel acquis cette année-là.

M. Coram a expliqué que, s'il avait annulé le congé de mars 1994, c'était dans l'intention de le reporter au prochain exercice (1994-1995). Toutefois, il n'a pas

demandé le report des 55,32 heures en raison du congé qu'il voulait faire annuler. Il a ajouté qu'il n'a pas demandé le report parce que, dans les exercices antérieurs, cette mesure avait été prise d'office. Toutefois, en contre-interrogatoire, M. Coram a reconnu n'avoir reporté aucun congé de 1991 à 1992 (pièce 5). Il savait également que l'employeur avait vu d'un mauvais oeil le report de congés annuels non utilisés (pièce 4). Il a ajouté qu'il projetait de se faire payer les 129,57 heures non utilisées pour l'exercice 1994-1995.

Lorsque le congé a été fixé en mars 1994, il restait à M. Coram 5,82 heures de crédits non utilisés qu'il a demandé qu'on lui paie.

M. Coram a déclaré que, en mars 1994, il y avait neuf contrôleurs de la circulation aérienne, dont lui-même, qui étaient disponibles pour accomplir le travail de sept contrôleurs pour les divers quarts de service. À la tour St. Andrews, il y avait un certain nombre de contrôleurs qui avaient été formés au Centre de formation de Cornwall. Il n'y avait aucune place disponible à ce moment-là pour une formation au Centre de contrôle régional; ces contrôleurs IFR en formation avaient été affectés à des postes VFR à diverses tours comme la tour St. Andrews. Ces contrôleurs IFR en formation devaient travailler à ces tours jusqu'à ce qu'il y ait des places pour la formation IFR au Centre de contrôle régional. Ils faisaient partie de l'équipe de la tour St. Andrews.

M. Coram a indiqué dans son témoignage que l'employeur aurait pu agréer sa demande d'annulation du congé et le réinscrire à l'horaire sans déplacer l'un ou l'autre de ses collègues, ce qui n'aurait exigé aucun changement dans les quarts de service.

Pour ce qui est de sa demande écrite du 25 février 1994 visant l'annulation du congé en question, M. Coram a expliqué avoir écrit que sa demande était «pour des motifs d'ordre familial et de santé personnelle» et qu'il avait annulé ses projets de voyage. Il a indiqué que les motifs tenaient tant à sa femme qu'à lui-même. Il a ajouté qu'«il y avait aussi des motifs liés à sa propre santé». Toutefois, il n'a pas donné d'autres explications et il n'a pas demandé un congé pour la période du 25 février au 31 mars 1994. Il a reconnu que, s'il avait pris des vacances, il aurait allégé le stress lié à son travail. Pendant cette période, M. Coram n'a pas dit à M. Yurick ou à quelque autre personne qu'il avait annulé son voyage en raison de problèmes possibles liés à l'assurance et il n'a donné aucune autre explication à l'employeur pour l'annulation du congé autre que celle qu'il a donnée dans la pièce 10. M. Coram a déclaré qu'il n'a pas donné d'autres renseignements parce qu'«on ne m'a pas demandé le motifs». Il n'a

pas travaillé pendant le congé en question. Il a ajouté qu'il a fait tous les efforts raisonnables pour fixer à l'avance son congé, mais il n'a pas communiqué ses intentions à ce sujet à son employeur pendant la période d'août à décembre 1993 (pièce 18). Il a présenté son grief le 30 mars 1994 et c'est son nom et sa signature qui apparaissent à titre de représentant de l'agent négociateur, l'ACCTA (pièce 11).

M. David Armishaw est employé à Transports Canada depuis 1988. Il a d'abord été contrôleur à la tour de Brandon pendant un an et ensuite à la tour St. Andrews pendant trois ans. De 1990 à 1992, il a été contrôleur opérationnel et gestionnaire. En 1992, il a été promu au poste de spécialiste des opérations du service. Pendant la période de 1992 à 1994, l'effectif des contrôleurs a varié de huit à onze.

M. Armishaw a expliqué la politique concernant l'utilisation des crédits de congé annuel (pièce 4). Les employés doivent normalement demander de prendre un congé et utiliser leurs crédits de congé annuel pendant l'exercice. Ils ne peuvent les reporter sauf s'il y a une pénurie de personnel.

Comme au début d'octobre 1993 M. Coram n'avait pas demandé de prendre un congé annuel et qu'il semblait avoir à son crédit beaucoup de congés, M. Armishaw lui a demandé quelles étaient ses intentions à ce sujet. M. Coram ne lui a pas indiqué à quel moment il comptait prendre ses congés annuels. Enfin, le 1^{er} décembre 1993, M. Coram a demandé le congé en question ici (pièce 7). L'employeur n'a subi aucun préjudice du fait qu'il a présenté sa demande une journée en retard. L'employé aurait dû le faire au plus tard le 30 novembre.

De l'avis de M. Armishaw, M. Coram a agi d'une manière suspecte. M. Armishaw ne savait pas que la femme de M. Coram était malade et qu'elle suivait des traitements contre le cancer en décembre 1993 et janvier 1994. M. Armishaw n'a pas demandé à M. Coram pourquoi ce dernier avait demandé que son congé soit annulé.

Le 16 janvier 1994, M. Kenneth Yurick est devenu gestionnaire de la tour St. Andrews. Il a expliqué qu'il y avait trop de personnel en raison de la pénurie de places pour la formation au Centre de contrôle régional. MM. Armishaw et Yurick se sont entretenus du projet de l'employeur visant à faire prendre les crédits de congé. M. Coram avait beaucoup de crédits et certains avaient été reportés de l'année antérieure (1992-1993). En outre, la fin de l'exercice (le 31 mars 1994) approchait et il lui aurait été difficile d'utiliser ces crédits avant cette date. M. Yurick a respecté le désir et la demande de M. Coram d'utiliser ses crédits de congé annuel en mars 1994. Ainsi, M. Coram devait partir en congé pendant trois cycles en mars 1994 (pièce 9).

L'horaire a été affiché le 8 février 1994 et M. Coram en a reçu une copie vers le 10 février 1994.

Le 25 février 1994, M. Coram est arrivé au bureau de M. Yurick et lui a remis la pièce 10, soit la note demandant l'annulation des trois cycles de congé. M. Coram lui a indiqué qu'il avait annulé ses projets de voyage. Il a présenté cette demande d'annulation de congé six jours avant de partir en congé. M. Yurick était coincé : M. Coram avait tous ces crédits de congé annuel non utilisés, lesquels ne pouvaient être pris avant la fin de l'exercice. M. Yurick ne pouvait réinscrire M. Coram à l'horaire parce qu'il y avait un excédent employés. M. Coram n'a pas demandé le report du congé.

M. Yurick a expliqué la situation ci-dessus à M. Coram, qui n'a donné aucune indication ou explication sur la façon dont il pourrait utiliser ses congés annuels avant la fin de l'exercice. M. Coram ne s'est pas compromis. Il n'a pas informé M. Yurick des problèmes de santé de sa femme et M. Yurick n'était pas au courant de la situation familiale personnelle de M. Coram. Selon la pièce 10, M. Yurick a pensé que M. Coram avait invoqué des raisons des motifs liés à sa santé personnelle. Dans son esprit, M. Coram parlait de lui-même. Toutefois, M. Coram n'a pas demandé à prendre un congé de maladie. S'il avait mentionné sa femme, il aurait pu avoir droit à un congé pour raisons familiales. À titre de gestionnaire, M. Yurick n'était pas tenu de poser des questions au sujet des affaires personnelles de M. Coram. De l'avis de M. Yurick, M. Coram avait l'obligation légale de lui communiquer les motifs de sa demande d'annulation du congé. Le 25 février 1994, lorsque M. Yurick a vu M. Coram, il a constaté qu'il n'y avait aucun motif d'ordre médical exigeant l'annulation du congé. M. Coram était au travail et il ne semblait pas malade.

Le 25 février 1994, M. Coram ne s'est pas opposé à la décision de M. Yurick de ne pas agréer la demande d'annulation de congé. Il ne s'est pas compromis et il n'a dit rien d'autre jusqu'à ce qu'il présente son grief le 30 mars 1994. M. Coram est effectivement parti en congé et M. Yurick n'a appris qu'il y avait un problème qu'au moment où le grief a été présenté. Ainsi, M. Yurick n'a pas su que M. Coram contestait sa décision de refuser la demande d'annulation du congé jusqu'à ce qu'il reçoive le grief.

ARGUMENTATION

L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé, M^e Peter Barnacle, maintient que M. Coram aurait dû avoir droit de garder ses crédits de congé pour l'exercice

1993-1994. Il avait droit à un report sous réserve que lui soient payés les crédits déjà reportés de l'exercice 1992-1993. Conformément à la clause 17.06c)(iv) de la convention collective, l'employeur a payé à juste titre 55,32 heures qui avaient été reportées de l'exercice 1992-1993. M. Coram devait utiliser tous ses crédits de congé annuel pour 1993-1994 avant d'utiliser les 55,32 heures de l'année antérieure. C'est ce que prévoit la clause 17.06c)(iii). Si sa demande d'annulation de son congé en mars avait été acceptée, il aurait reporté à l'exercice 1994-1995 75,25 heures conformément à la clause 17.04 et aux clauses 17.06b) et c).

M^e Barnacle explique que la clause 17.04 prévoit que la partie non utilisée du congé annuel est reportée. Il s'agit de la seule possibilité et il n'y a aucun choix à exercer. Selon M. Barnacle, la partie non utilisée doit être reportée et l'employé n'a pas à en faire la demande. Par conséquent, l'employeur se devait de reporter les 74,5 heures au prochain exercice.

Selon M^e Barnacle, l'employeur s'est fondé sur le libellé de la clause 17.04 pour fixer ou prévoir au calendrier unilatéralement le congé annuel de sorte qu'il ne restait aucun crédit de congé non utilisé à reporter. Le fonctionnaire s'estimant lésé maintient que les droits de l'employeur en vertu de la clause 17.04 sont assujettis à la clause 17.06b) laquelle oblige l'employeur à fixer les dates de départ en congé en tenant compte des désirs des employés. M^e Barnacle explique que cette disposition s'applique également lorsque l'employé annule sa demande de congé annuel. M. Coram avait le droit de reporter 74,25 heures conformément à la clause 17.06c). Ce report se fait d'office : il n'y a aucun choix à exercer, et ce fut le cas pour les 55,32 heures que le fonctionnaire s'estimant lésé avait reportées de l'exercice 1992-1993. M. Coram aurait pu exiger conformément à la clause 17.06c) que jusqu'à 10 jours soient reportés. Il n'avait pas à s'astreindre à des formalités compliquées pour demander de prendre un congé annuel pour ensuite l'annuler parce qu'il aurait pu tout simplement demander le report de ses crédits. Un certain nombre de crédits non utilisés (138,8 heures) avaient été reportés d'office conformément à la clause 17.04. En outre, conformément à la clause 17.06, le fonctionnaire s'estimant lésé aurait pu choisir de reporter jusqu'à dix jours. Il avait le droit de le faire.

En vertu de la clause 17.04, l'employeur avait l'obligation d'agréer la demande de vacances de M. Coram selon le désir de ce dernier. L'employeur ne pouvait invoquer sa propre règle exigeant que les crédits de congé annuel soient utilisés dans l'exercice où ils sont acquis (pièces 13 et 14). Un tel souhait peut fortement se justifier d'un point de vue administratif et est peut-être un but désirable, mais il est assujetti

aux obligations imposées par les dispositions de la convention collective. L'employeur avait l'obligation de respecter les vœux de M. Coram. Il n'y avait aucun motif opérationnel de ne pas agréer sa demande d'annulation du congé annuel en question. Il y avait un excédent de contrôleurs et rien n'empêchait que M. Coram soit réinscrit à l'horaire. En outre, l'obligation d'agréer sa demande en vertu de la clause 17.06b) n'est pas assortie d'une clause de prescription. M. Coram aurait pu annuler son congé le jour précédent son départ en congé.

Pour appuyer son argument, M^e Barnacle mentionne les décisions suivantes : Low et Duggan (dossier de la Commission 168-2-56); Grant et Stoykewich (dossiers de la Commission 166-2-3323 et 3324); Stoykewich (dossier de la Commission 166-2-14983); Darrien et al. (dossiers de la Commission 166-2-13805 à 13807); Bourne (dossiers de la Commission 166-2-15136 et 15138); Anderson (dossiers de la Commission 166-2-9005 à 9008 et [1982] 1 C.F. 714); Jodozi (dossiers de la Commission 166-2-1584 à 1597, 1599 et 1602, renversés par 168-2-101); Richard (dossier de la Commission 166-2-25897).

M^e Barnacle maintient que le fonctionnaire s'estimant lésé demande que soient reportées à son dossier 74,25 heures de crédits et que lui soient remboursées 55,32 heures, compte tenu du fait qu'il a déjà été payé pour les 5,82 heures qu'il avait reportées de l'exercice antérieur. M^e Barnacle demande également que je remette à plus tard ma décision sur le redressement de sorte que les parties puissent s'entendre sur cet aspect de la mesure correctrice.

L'avocat de l'employeur, M^e Roger Lafrenière, invoque la preuve. Il soutient qu'il y a eu tentative de piéger l'employeur pour que je sois saisi de l'affaire. Par conséquent, même si l'affaire est fondée, M. Coram ne devrait plus avoir droit à un redressement. Il ajoute que la preuve montre que l'employeur a bel et bien respecté les exigences de l'article 17, lequel doit être lu intégralement. Selon les principes généraux prévus à l'article 17, les employés ont le droit de recevoir certains crédits pendant un exercice et d'exiger que l'employeur leur donne l'occasion de prendre leur congé annuel pendant cet exercice. Selon l'esprit de la clause 17.06c), les congés annuels doivent être utilisés pendant l'exercice où ils ont été acquis. À la fin de l'exercice, les circonstances peuvent être telles que l'employé a moins de latitude ou même aucune pour prendre ses congés annuels inutilisés. M. Coram n'a à s'en prendre qu'à lui-même. Il a déjoué l'employeur en ne l'informant aucunement sur la façon dont il allait prendre ses congés annuels jusqu'à ce que l'employeur n'ait d'autre

possibilité que de lui demander en novembre 1993 d'indiquer quels étaient ses intentions à ce sujet. M. Coram les a communiquées le 1^{er} décembre 1993.

On lit dans le grief que l'employeur a unilatéralement fixé 15 jours de congé annuel (pièce 11). Telle n'est toutefois pas la question en litige. Ce qu'il s'agit de déterminer, c'est si l'employeur a agi dans son droit en refusant la demande d'annulation du congé annuel. Le 1^{er} décembre 1993, M. Coram a demandé de partir en congé annuel en mars 1994 (pièce 11). La demande a été agréée. Le 18 janvier 1994, M. Coram a pris des dispositions pour faire un voyage (pièce 8), et ce avant que soit établi l'horaire du 8 février 1994 (pièce 9). Par conséquent, M. Coram savait à quelle date son départ en congé avait été fixé. Il savait à quelles dates exactement il allait être en congé. Il a toutefois attendu jusqu'au 25 février 1994, soit six jours avant le début de son congé annuel, pour en demander l'annulation (pièce 10). Aussi, il a donné très peu d'explications à ce sujet. Dès lors, l'employeur était coincé : l'horaire avait déjà été établi et la fin de l'exercice approchait. M. Coram n'a aucunement expliqué sa demande d'annulation. Il n'a pas dit pourquoi il n'aurait pas pu prendre ses vacances chez lui et rien dans la convention collective n'indique que les congés sont prévus seulement pour voyager.

M^e Lafrenière indique qu'il nous faut tenir compte du caractère stressant du travail de contrôleur de la circulation aérienne, ce pourquoi les vacances sont si importantes.

Il incombe au fonctionnaire s'estimant lésé de faire la preuve que la convention collective n'a pas été respectée. Or la preuve montre que l'employeur s'est entièrement conformé aux dispositions de la convention. La fin de l'exercice approchait et l'employeur avait fixé le congé annuel de M. Coram conformément aux vœux de ce dernier.

En outre et subsidiairement, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté son grief le 30 mars 1994, après avoir pris ses vacances. La clause 5.03 de la convention collective fixe un délai pour la présentation d'un grief par l'employé, mais elle n'impose pas forcément le délai entier de 25 jours. M. Coram aurait dû présenter son grief immédiatement pour que l'employeur puisse atténuer ses pertes. Par conséquent, M. Coram a droit tout au plus à une décision déclaratoire parce que l'employeur a été piégé par le grief du fait que M. Coram avait déjà pris ses vacances. M^e Lafrenière mentionne Stoykewich (supra), affaire qui est à son avis étrangement semblable et il fait une distinction avec Richard (supra) parce que, dans cette affaire,

le fonctionnaire s'estimant lésé est tombé malade avant le début de ses vacances et l'arbitre M.-M. Galipeau a jugé que, une fois le congé accordé, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas le droit absolu de reporter le congé.

M^e Lafrenière ajoute que la décision Burchill de la Cour d'appel fédérale [1981] 1 C.F. 109 s'applique dans le présent cas. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne peut modifier le fond de son grief. Il ne s'agit pas d'une affaire de report parce qu'il prétend que l'employeur a décidé unilatéralement du moment où il devait prendre ses vacances. En plus, la clause 17.06c) exige bel et bien qu'un choix soit exercé par l'employé, ce qui n'a pas été le cas dans la présente affaire.

M^e Barnacle réplique qu'il n'y a aucune preuve qu'il s'agissait d'un coup monté. M. Coram avait l'intention de prendre ses congés annuels et il en a demandé l'autorisation le 1^{er} décembre 1993. On ne peut tenir rigueur à M. Coram d'avoir attendu les 25 jours prévus à la clause 5.03. En outre, la question du report est un facteur très important du grief. Le résultat de ce grief est le report. Il serait injuste de ne pas accorder le redressement.

DÉCISION

M. Coram allègue que l'employeur a décidé unilatéralement de fixer 15 jours de congé annuel. Il voulait dire, et j'en conviens, que l'employeur a refusé d'agréer sa demande d'annulation du congé annuel approuvé. Par conséquent, si je fais droit à son grief, M. Coram acquerrait de nouveau le droit à son congé annuel de sorte qu'une partie de ces crédits serait reportée conformément à l'article 17 de la convention collective, tandis qu'une autre partie serait payée. M. Coram a expliqué qu'il demande le rétablissement de 74,25 heures de crédits de congé et le paiement de 55,32 heures.

La preuve montre que M. Coram, à titre d'employé, de délégué syndical et de président de la section locale de l'ACCTA depuis 1992, savait que, au début de l'exercice, l'employeur s'attendait à ce qu'il communique ses intentions au sujet de ses congés à long terme. Toutefois, M. Coram ne se rappelle pas avoir élaboré un plan précis ou général à ce sujet, même s'il avait 206,25 heures à son crédit. Il savait que l'employeur s'attendait à ce qu'il utilise les crédits de congé annuel qu'il avait acquis cette année-là. Il se rappelait seulement qu'on lui avait demandé le 1^{er} décembre 1993 quels étaient ses projets de vacances et que c'est ce même jour qu'il a demandé les trois semaines pour mars 1994.

Il a appris que le cancer de sa femme pourrait rendre difficile l'annulation du voyage qu'il avait réservé le 18 janvier 1994 et pour lequel il n'avait fait encore aucun versement. C'est ainsi qu'il a rédigé le 25 février 1994 une note de service (pièce 10) demandant l'annulation de son congé annuel. Cette note de service est ambiguë et trompeuse. M. Coram y invoque des motifs d'ordre familial et de santé personnelle. Toutefois, la vérité est différente, selon le témoignage de M. Coram. Il a en effet indiqué dans son témoignage qu'il a demandé l'annulation du congé parce qu'il avait décidé ne pas aller en voyage en raison de problèmes possibles relatifs à l'assurance s'il avait dû annuler le voyage étant donné l'état de santé de M^{me} Coram. Ce fait n'a jamais été communiqué ni à l'employeur ni à M. Yurick. Dans Richard (supra), le fonctionnaire s'estimant lésé est tombé malade et a vu son médecin, qui a diagnostiqué une infection de la prostate. L'employeur a été informé de cette situation et l'employé a présenté un certificat médical d'incapacité de travail. Tel n'est pas le cas ici. M. Coram n'a donné aucune explication pour justifier sa demande.

Les relations de travail et en particulier l'interprétation et l'application des dispositions de la convention collective fonctionnent dans les deux sens. Les trois parties d'une convention collective, soit l'employeur, l'agent négociateur et les employés, ont des droits et des obligations. Aussi, il doit y avoir des communications ouvertes et franches entre les parties.

Voici les dispositions en question de la convention collective :

17.04 L'employeur doit, sous réserve des nécessités du service, s'efforcer de fixer un congé annuel payé à l'employé pendant l'exercice financier au cours duquel il l'a acquis. Lorsqu'au cours d'un exercice financier l'employeur n'a pas fixé tous les jours de congés annuels acquis par l'employé, la partie non utilisée de son congé est reportée à l'exercice suivant.

17.06

- a) L'année de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars et l'employeur peut étaler la date des départs en congé comme il le juge à propos à l'intérieur de cette période.*
- b) Les représentants locaux de l'Association doivent avoir la possibilité de consulter les représentants de*

l'employeur au sujet du calendrier des congés annuels. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur doit s'efforcer de fixer les dates de départ en congé en tenant compte des désirs des employés.

- c) *Les parties conviennent que, conformément à l'esprit de l'article 17, il est légitime et souhaitable que chaque employé utilise intégralement ses crédits de congé annuel au cours de l'année de référence où il les a acquis. Cependant, l'employé peut choisir, dans le cas des congés annuels devant être pris après le 1^{er} octobre, de reporter la partie non utilisée de ceux-ci, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, à l'année de référence suivante sous réserve des conditions suivantes :*
- (i) que la période reportée de l'année de référence précédente et utilisée par l'employé ne perturbe pas le calendrier des congés annuels de l'année de référence en cours et n'empêche pas un autre employé de prendre ses congés annuels prévus normalement pour l'année en cours;*
 - (ii) que les jours qui sont reportés de l'année de référence précédente soient pris à un moment qui convienne à la fois à l'employeur et à l'employé;*
 - (iii) que les congés annuels acquis pendant l'année de référence en cours soient utilisés avant les jours reportés de l'année de référence précédente;*
 - (iv) que lorsque les crédits de congés annuels de l'année de référence précédente n'ont pas été épuisés à la fin de l'année de référence en cours, les crédits de congé annuel reportés soient payés au taux horaire normal alors applicable. Cette disposition ne s'applique pas aux congés annuels acquis avant le 1^{er} avril 1976.*

L'employeur a l'obligation de s'efforcer de fixer les dates de départ en congé pendant l'exercice où les congés ont été acquis. C'est donc que les congés annuels doivent être utilisés pendant l'exercice où ils ont été acquis. Le congé annuel vise à ce que l'employé puisse quitter son milieu de travail en vue d'alléger son stress et de se reposer. M. Coram a demandé de partir en congé et on lui a accordé trois semaines en mars, selon sa demande. Par conséquent, l'employeur a respecté la clause 17.04. La clause 17.06c) prévoit que les parties conviennent qu'il est légitime et souhaitable que chaque employé utilise intégralement ses crédits de congé annuel au cours de l'année où ils sont acquis. Toutefois, l'employeur peut choisir de reporter à l'année de

référence suivante jusqu'à dix jours de crédits de congé annuel non utilisés. C'est donc que l'employé doit informer l'employeur de son intention de reporter ces crédits.

L'employeur a accordé à M. Coram le congé annuel qu'il avait demandé mais celui-ci n'a jamais demandé de reporter ses crédits de congé annuel lorsqu'il a décidé d'annuler son voyage.

J'estime que M. Coram n'a qu'à s'en prendre à lui-même. Il n'a communiqué à son employeur aucun motif raisonnable et crédible de sa volonté d'annuler le congé. Le fait qu'il ait annulé son voyage ne constitue pas en soi un motif raisonnable d'annuler des vacances. On ne prend pas des vacances seulement pour aller en voyage. On ne demande pas de partir en vacances seulement parce qu'on part en voyage. Par conséquent, on ne demande pas l'annulation d'un congé annuel seulement parce qu'on modifie ses intentions et qu'on décide de ne pas partir en voyage. Le cancer de M^{me} Coram aurait pu un être un motif raisonnable d'une demande d'annulation du congé dans certaines circonstances. Toutefois, M. Coram n'a pas demandé que ses vacances soient annulées en raison du cancer de sa femme. Il a indiqué dans son témoignage qu'il avait décidé de ne pas faire le voyage qu'il avait prévu le 18 janvier 1994 et pour lequel il n'avait fait aucun versement parce que l'assurance-annulation aurait pu ne pas être versée en raison de l'état de santé préalable de M^{me} Coram.

L'employeur n'était pas au courant du cancer de M^{me} Coram et M. Coram n'a jamais dit à l'employeur pourquoi exactement il avait décidé de ne pas partir en vacances.

L'employeur ne peut être tenu responsable de son refus d'accéder à la demande de M. Coram pour que soit annulé son congé annuel. M. Coram aurait dû être franc avec son employeur. Dans les circonstances de cette affaire, je ne peux conclure que l'employeur a agi de façon déraisonnable en refusant d'annuler le congé ni que cette décision viole l'article 17 de la convention collective.

L'article 17 vise à ce que les employés aient le droit d'utiliser leurs crédits de congé annuel pendant l'exercice où ils les acquièrent et de ne pas perdre les crédits acquis parce qu'ils n'ont pas été entièrement utilisés. L'employé a le droit de reporter à l'exercice suivant jusqu'à 10 jours ou d'être payé pour ces crédits non utilisés. La clause 17.04 doit être lue de concert avec la clause 17.06. Le report autorisé par la clause 17.04 se produit lorsque l'employeur ne réussit pas à accorder à l'employé son congé annuel dans l'année où il a été acquis et la clause fait en sorte que l'employé ne

perde pas ses crédits de congé annuel non utilisés lorsque l'employeur ne l'a pas autorisé à prendre les crédits acquis. Par ailleurs, la clause 17.06 donne à l'employé le droit et lui impose l'obligation de choisir de reporter à l'exercice suivant ses crédits non utilisés de congé annuel jusqu'à concurrence de 10 jours ouvrables.

Dans le cas de M. Coram, la clause 17.04 a été respectée par l'employeur. Sa demande de congé a été agréée. En outre, l'article 17 ne prévoit pas le droit de demander l'annulation d'un congé déjà approuvé lorsque l'employé modifie ses intentions. M. Coram n'a jamais demandé de reporter jusqu'à 10 jours; par conséquent, la clause 17.06 ne s'applique pas. Pour que l'employeur puisse s'efforcer de fixer une date de départ en congé en tenant compte des désirs des employés, il doit connaître les désirs des employés. M. Coram a d'abord demandé de partir en congé puis, quelques jours avant le début de son congé, il en a demandé l'annulation. Toute personne raisonnable s'attendrait à ce que l'employé explique pourquoi il a voulu annuler son congé étant donné que le calendrier de travail avait déjà été établi et affiché. L'article 17 oblige l'employeur à être raisonnable, mais il doit aussi de ce fait être dûment informé pour qu'il puisse prendre une décision éclairée au sujet d'une demande de congé ou même d'une demande d'annulation de congé déjà approuvée.

En outre, M. Coram est effectivement parti en vacances et il n'a présenté son grief qu'à son retour au travail. Je remarque qu'il a signé le grief à titre de fonctionnaire s'estimant lésé ainsi que de représentant ou de délégué syndical. Même si M. Coram avait le droit d'attendre 25 jours pour présenter son grief, il n'a pas donné la possibilité à l'employeur de discuter de la question ou même de régler le problème. M. Coram m'a donné l'impression, même s'il est un agent du syndicat et un délégué syndical, de communiquer très peu avec son employeur. Il n'a jamais communiqué avec M. Yurick pour expliquer pourquoi exactement il voulait faire annuler son congé annuel et il n'a pas tenté de discuter de la question avec son employeur. Je remarque également que la clause 5.05 de la convention collective à l'article 5 - Procédure de règlement de grief - prévoit ce qui suit :

5.05 Plaintes

Tout employé qui fait une plainte doit tenter de trouver une solution en discutant avec son superviseur immédiat.

M. Coram n'a pas tenté de résoudre son «problème» avec M. Yurick. Il a plutôt pris le congé déjà approuvé et, à son retour au travail, il a présenté son grief.

Pour toutes les raisons ci-dessus, j'estime que l'employeur n'a pas violé les dispositions de la convention collective. M. Coram n'a à s'en prendre qu'à lui-même. Par conséquent, le grief de M. Coram est par les présentes rejeté.

Muriel Korngold Wexler
président suppléant

OTTAWA, le 19 août 1996

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau