

Date: 20020712

Dossiers: 166-34-30797 et
166-34-30931 à
166-34-30935

Référence: 2002 CRTFP 60



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

**CHRISTINE BOZEK
THOMAS ALLDRITT
ARMANDO FALCONE
RICHARD MALCHOW
WINFORD SMITH
BILL VANDERWAL**

fonctionnaires s'estimant lésés

et

L'AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

employeur

Devant : Léo-Paul Guindon, commissaire

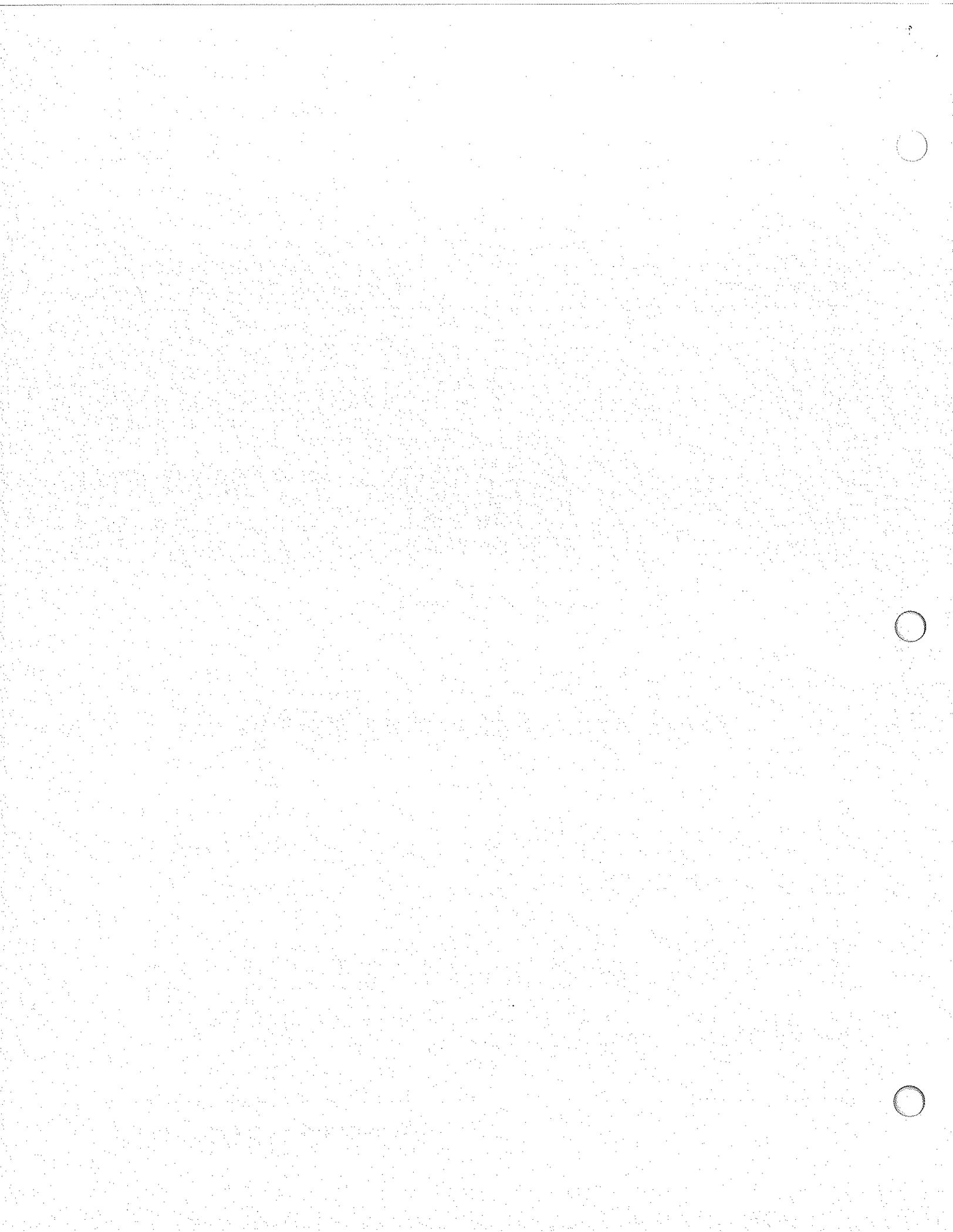
**Pour les fonctionnaires
s'estimant lésés :**

Robert Fredericks, avocat, Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Pour l'employeur :

John G. Jaworski, avocat

Affaire entendue à Hamilton (Ontario),
les 25 et 26 février 2002.



DÉCISION

[1] La présente affaire est le renvoi à l'arbitrage des griefs suivants de six fonctionnaires occupant des postes dans le groupe Vérification (AU) à l'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence) :

<u>N° du dossier</u>	<u>Fonctionnaires s'estimant lésés</u>	<u>Date du grief</u>	<u>Renvoi à l'arbitrage</u>
166-34-30797	BOZEK, Christine	29 décembre 2000	8 août 2001
166-34-30931	ALDRITT, Thomas	22 mars 2001	18 octobre 2001
166-34-30932	FALCONE, Armando	21 mars 2001	18 octobre 2001
166-34-30933	MALCHOW, Richard	27 mars 2001	18 octobre 2001
166-34-30934	SMITH, Winford	3 mars 2001	18 octobre 2001
166-34-30935	VANDERWAL, Bill	27 mars 2001	18 octobre 2001

[2] L'audience a eu lieu à Hamilton, les 25 et 26 février 2002, après que les parties eurent demandé que les dossiers soient retirés du calendrier des audiences de septembre 2001 et de janvier 2002. Les parties ont présenté un exposé conjoint des faits.

[3] Tous les griefs portent sur les congés annuels que l'employeur avait imposés aux fonctionnaires au cours de l'exercice 2001-2002. Les fonctionnaires s'estimant lésés allèguent que les agissements de l'employeur enfreignent la convention collective entre l'Agence et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à l'égard de tous les fonctionnaires membres du groupe Vérification, commerce et achat, codes : 90541/1999, 90551/1999 et 90552/1999, que les parties avaient conclue le 2 novembre 2000 (pièce G-2). En l'espèce, les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes.

[...]

Article 5

Droits de la direction

5.01 *L'Institut reconnaît que l'Employeur retient toutes les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.*

[...]

Article 15

Congés annuels

15.01 *La période de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.*

[...]

15.04 *Droit au congé annuel payé*

L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis, toutefois, l'employé qui a complété six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cause.

15.05 *Attribution de congé annuel*

- a) *Les employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.*
- b) *Afin de répondre aux nécessités de service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable pour :*
 - (i) *lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;*
 - (ii) *ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.*
- c) *L'Employeur, aussitôt qu'il lui est possible et raisonnable de le faire, prévient l'employé de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. En cas de refus, de modification ou d'annulation du congé, l'Employeur doit, sur demande écrite de l'employé, en donner la raison par écrit.*

[...]

Cette clause s'applique aux employés classifiés AU du groupe Vérification, commerce et achat.

15.07 (AU) Report et liquidation des congés annuels

- a) *Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, tous les jours de congé annuel qu'acquiert l'employé ne lui*

sont pas accordés, la partie non utilisée est reportée à l'année de congé annuel suivante.

- b) Pendant une année de référence pour congé, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache, le 31 mars.

Cette clause s'applique aux employés classifiés CO et PG du groupe Vérification, commerce et achat

15.07 (CO et PG) Report et liquidation des congés annuels

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, tous les crédits de congé annuel auxquels a droit l'employé n'ont pas été épuisés, l'employé peut reporter ces crédits à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours de crédit. Tous les crédits de congé annuel en sus de trente-cinq (35) jours seront payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent quinze (15) jours peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

[...]

15.12 Congé de cessation d'emploi

Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'employé ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération quotidien calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

15.13 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ

Lorsque l'employé le demande, l'employeur accorde à l'employé les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

15.14 Abandon de poste

Nonobstant la clause 15.13 ci-dessus, tout employé dont l'emploi prend fin par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question à la clause 15.13 ci-dessus s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

15.15 Recouvrement lors de la cessation d'emploi

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, l'Employeur déduit de toute somme d'argent due à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par l'employé, calculé selon la rémunération applicable à sa classification à la date de cessation de son emploi.

15.16 Nomination à un poste chez un employeur de l'annexe I

Nonobstant l'alinéa 15.12, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

[4] Les heures de congé annuel des fonctionnaires s'estimant lésés figurent au tableau suivant (pièce G-3).

FONCTIONNAIRE S'ESTIMANT LÉSÉ	1999-2000 CONGÉS ANNUELS REPORTÉS (HEURES)	2000-2001 CONGÉS ANNUELS ACQUIS (HEURES)	2000-2001 CONGÉS ANNUELS PRIS (HEURES)	2000-2001 CONGÉS ANNUELS FIXÉS (HEURES)	2001-2002 CONGÉS ANNUELS REPORTÉS (HEURES)
Alldritt, Thomas	454,625	225,00	203,50	21,50	454,625

Bozek, Christine	331,625	150,00	83,25	66,75	331,625
Falcone, Armando	483,25	187,5	154,25	33,25	483,25
Malchow, Richard	325,625	187,5	157,5	30,0	325,625
Smith, Winford	733,33	187,5	160,25	27,25 6,25 rétablies	742,833
Vanderwal, William	311,50	187,5	168,0	20,0	311,00

La première colonne, celle des congés annuels reportés, contient les crédits de congé annuel (en heures) accumulés dans la banque de crédits reportés de chacun des fonctionnaires s'estimant lésés, au 1^{er} avril 2000. La deuxième colonne est celle des crédits de congé annuel (en heures) acquis dans l'année de congé annuel 2000-2001 pour chacun d'entre eux; la troisième, celle de tous les congés annuels (en heures) pris par chacun cette année-là; la quatrième, celle des congés annuels (en heures) fixés par l'employeur pour chacun d'eux contre leur volonté, au cours de cette même année de congé annuel. Enfin, la cinquième colonne est celle des crédits de congé annuel (en heures) accumulés dans la banque de crédits reportés pour chacun des fonctionnaires s'estimant lésés, au 1^{er} avril 2001.

[5] À la date où chacun des griefs a été présenté, chacun des fonctionnaires s'estimant lésés avait accumulé beaucoup de crédits de congé annuel au-delà de 35 jours (262,5 heures).

[6] Les fonctionnaires s'estimant lésés ont accumulé ces congés annuels en reportant périodiquement ceux qu'ils n'avaient pas utilisés au cours des années antérieures. Dans le passé, le Bureau des services fiscaux (BSF) d'Hamilton avait l'habitude d'autoriser un report illimité des crédits de congé annuel non utilisés. Le report était automatique en ce sens que les fonctionnaires n'étaient pas tenus de demander que leurs crédits de congé annuel soient reportés. Tous les congés annuels inutilisés s'ajoutaient automatiquement à leurs crédits de congé annuel accumulés. Avant 1999, on ne leur ordonnait pas de prendre leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils étaient acquis, même s'ils devaient normalement le faire conformément à la sous-clause 15.05a) de la convention collective applicable aux

vérificateurs, et cela bien que l'employeur fût le Conseil du Trésor et non l'Agence, avant le 11 novembre 1999.

[7] C'est au cours de l'exercice 1999-2000 que la direction du BSF d'Hamilton a introduit une nouvelle politique sur les congés annuels intitulée *Hamilton TSO Vacation Leave* (pièce G-4) qui a été communiquée au personnel, et notamment à chacun des fonctionnaires s'estimant lésés, aussi bien collectivement dans des réunions des équipes, qu'individuellement, par les gestionnaires et les chefs d'équipe. Les employés ont été informés que la direction s'attendait à ce qu'ils prennent les crédits de congé annuel acquis en 1999-2000 pendant cet exercice, mais qu'elle ne fixerait pas les congés annuels cette année-là, car elle attendrait jusqu'à l'exercice suivant pour intervenir. Autrement dit, 1999-2000 était une année de transition pour cette politique.

[8] La politique sur les congés annuels du BSF d'Hamilton pour l'exercice 1999-2000 se lit comme il suit (pièce G-4) :

[Traduction]

Lignes directrices

Après de multiples discussions et consultations avec les syndicats, il a été décidé que les lignes directrices suivantes s'appliqueraient à tous les employés du BSF d'Hamilton, sans égard à leurs groupe et niveau, pour l'exercice 1999-2000.

1. *Tous les employés doivent normalement prendre leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.*
2. *Tous les employés qui ont ou auront plus de 35 jours de crédits de congé annuel à reporter à l'exercice 2000-2001 et qui n'ont pas pris tous les congés annuels auxquels ils ont droit pour l'exercice 1999-2000 devront prendre tous leurs crédits de congé annuel pour l'exercice en cours (1999-2000) d'ici au 31 mars 2000. Ils se feront enjoindre par vous (ou par vos gestionnaires et chefs d'équipe) de présenter par écrit un plan d'utilisation de ces crédits, d'ici au 30 janvier 2000. S'ils ne soumettent pas ce plan, votre équipe de gestion et vous-même fixerez leurs congés annuels (jusqu'au 31 mars 2000) en fonction des nécessités du service.*
3. *Les employés membres du groupe Services des programmes et de l'administration (AFPC) qui auront*

accumulé des crédits de congé annuel de plus de 35 jours au 31 mars 1999 se feront enjoindre d'utiliser au moins dix jours de crédits de congé annuel de cette réserve, conformément à la sous-clause 34.11b) de leur convention collective. Les présentes lignes directrices sont en vigueur pour l'exercice 1999-2000. L'équipe de la direction va la réévaluer et la mettre à jour pour l'exercice 2000-2001, en consultation avec les syndicats. Toutefois, le principe fondamental exprimé au paragraphe 1 ci-dessus continuera de s'appliquer, l'objectif ultime consistant à faire utiliser les crédits de congé annuel accumulés et à réduire les crédits reportés.

[9] Dans une note de service datée du 9 mai 2000 (pièce G-5), la direction a informé tous les employés du BSF d'Hamilton que la politique instaurée en 1999-2000 était en vigueur pour l'exercice 2000-2001 et que les congés annuels de cette année-là devraient être fixés. La note de service a aussi été diffusée grâce au système de babillard électronique auquel tout le personnel a accès. Tous les fonctionnaires étaient donc au courant de la politique. La note de service en question se lit comme il suit :

[Traduction]

2000 - 13

9 mai 2000

Demandes de congé annuel 2000-2001

Les congés annuels sont des avantages sociaux fondamentaux pour le bien-être des employés; ils sont bénéfiques aussi bien pour eux que pour l'organisation. Ils donnent aux employés la possibilité de se détendre en compagnie de leur famille et de leurs amis, en se distançant des exigences et des pressions du travail. Grâce à eux, l'employeur peut compter sur des employés qui reviennent au travail plein d'entrain et mieux en mesure de composer avec les exigences et les pressions du milieu. Cela dit, pour l'employeur, une importante accumulation de crédits de congé annuel a des conséquences directes quant à la possibilité de l'organisation de s'acquitter de ses obligations financières et de ses responsabilités d'exécution des programmes, si elle devait payer ces crédits aux employés ou les autoriser à prendre de longs congés.

Conformément à la politique sur les congés annuels du BSF d'Hamilton, qui a été mise en œuvre au cours de l'exercice 1999-2000, afin d'assurer un traitement juste et équitable des employés, les lignes directrices suivantes vont s'appliquer

à tout le personnel du BSF d'Hamilton, sans égard au groupe et au niveau, pour l'exercice 2000-2001.

1. Les employés doivent normalement prendre les crédits de congé annuel acquis en 2000-2001 au cours de l'exercice 2000-2001. À cette fin, les gestionnaires vont enjoindre à tous les employés de leur présenter par écrit un plan d'utilisation de leurs crédits de congé annuel de 2000-2001.
2. Tous les employés qui ont ou auront accumulé un nombre important de crédits de congé annuel (pour ceux du groupe Services des programmes et de l'administration (AFPC), les employés qui totalisent plus de 35 jours de crédits de congé annuel à reporter dans l'exercice 2001-2002) et qui n'ont pas pris tous les crédits de congé annuel acquis dans l'exercice 2000-2001 se verront enjoindre de prendre tous les crédits de congé annuel acquis dans l'exercice 2000-2001 excédant 35 jours d'ici au 31 mars 2001. Ces employés se feront aussi enjoindre par leurs gestionnaires de produire par écrit un plan d'utilisation de ces crédits d'ici au 31 mai 2000. S'ils ne produisent pas ce plan ou n'ont pas utilisé leurs crédits de congé annuel de 2000-2001 dépassant l'accumulation substantielle de crédits ou 35 jours au 30 novembre 2000, leur gestionnaire fixera leurs congés annuels en fonction des nécessités du service.

Les présentes lignes directrices resteront en vigueur pour l'exercice 2000-2001. L'objectif ultime consiste à faire en sorte que les congés annuels soient pris pendant l'année de congé annuel au cours de laquelle ils sont acquis. La décision de mettre cette politique en œuvre et de l'appliquer a été prise après avoir dûment tenu compte des besoins de tous nos employés et de ceux de l'organisation.

Veuillez prendre le temps de comprendre la politique et les lignes directrices. Si vous avez besoin d'explications, n'hésitez pas à en discuter avec votre gestionnaire/chef d'équipe.

Le directeur,
M. Zane Brown

[10] Dans son témoignage, M. Zane Brown, le directeur du Bureau des services fiscaux d'Hamilton, a déclaré que, conformément à la politique, au début des exercices 1999-2000 et 2000-2001, tous les employés du BSF d'Hamilton se sont vu « enjoindre par leurs gestionnaires de produire par écrit un plan d'utilisation de leurs crédits de

congé annuel de 1999-2000 ou 2000-2001 ». La politique prévoyait aussi que tout employé ayant accumulé « un nombre important de crédits de congé annuel » serait tenu d'utiliser tous les crédits acquis dans l'année en cours au-delà du « nombre important de crédits » accumulés. Elle précisait en outre que les congés annuels des employés qui ne se plieraient pas à ces directives seraient fixés par leurs gestionnaires en fonction des nécessités du service.

[11] Conformément à la politique, les employés ayant accumulé au moins 35 jours de crédits de congé annuel étaient tenus de prendre les congés annuels auxquels ils avaient droit en 1999-2000 cette année-là et d'en faire autant en 2000-2001. Ceux qui avaient accumulé moins de 35 jours de crédits de congé annuel n'étaient pas tenus de prendre tous les congés annuels auxquels ils avaient droit en 2000-2001; ils étaient autorisés à reporter les crédits de congé annuel qu'ils n'avaient pas utilisés à l'exercice suivant, jusqu'à concurrence d'un maximum de 35 jours de crédits de congé annuel.

[12] Au cours de l'exercice 2000-2001, la direction locale a communiqué régulièrement avec les employés — y compris les fonctionnaires s'estimant lésés — au sujet de leur obligation d'utiliser leurs crédits de congé annuel de 2000-2001, faute de quoi leurs congés annuels seraient fixés par la direction s'ils avaient accumulé au moins 35 jours de crédits de congé annuel.

[13] Deux des six fonctionnaires s'estimant lésés ont produit des plans de congé annuel avant le 31 mai 2000, soit la date butoir indiquée dans la politique. M. Falcone a soumis son plan le 12 mai 2000 et M. Smith a présenté le sien d'abord en mai 2000, puis, sous une version modifiée, le 12 juillet de la même année (pièce G-6). Néanmoins, en dépit des rappels de la direction, ni l'un ni l'autre n'ont pris tous les crédits de congé annuel qu'ils avaient acquis conformément à leur plan respectif. M^{me} Bozek a soumis son plan le 2 octobre 2000, mais elle n'a pas pris tous ses crédits de congé annuel conformément à son plan (pièce G-6). En outre, et malgré les rappels et les demandes de la direction, MM. Malchow, Alldritt et Vanderwal n'ont pas soumis de plan écrit d'utilisation de leurs crédits de congé annuel.

[14] Au 30 novembre 2000, les fonctionnaires s'estimant lésés avaient encore à leur actif un nombre important de crédits de congé annuel et n'avaient pas pris tous les congés annuels qu'ils avaient acquis pour l'année en cours.

[15] La direction a fait d'autres démarches auprès de chacun des fonctionnaires s'estimant lésés pour obtenir des plans d'utilisation des crédits de congé annuel qui leur restaient pour 2000-2001 (pièce G-7) :

- Le 11 décembre 2000, la direction a demandé à M. Alldritt de soumettre un plan d'utilisation de ses congés annuels au plus tard le 22 décembre 2000. Comme il n'avait soumis aucun plan, le 21 février 2001, la direction lui a enjoint d'en produire un au plus tard le 5 mars 2001. M. Alldritt n'a pas soumis de plan.
- Le 18 décembre 2000, la direction a demandé à M^{me} Bozek de lui soumettre un autre plan d'utilisation de ses congés annuels au plus tard le 22 décembre 2000, puisqu'elle avait informé la direction, le 4 décembre 2000, qu'elle ne prendrait pas son congé annuel conformément au plan qu'elle avait soumis le 2 octobre 2000. M^{me} Bozek a soumis un second plan le 29 décembre 2000, mais, le 21 février 2001, elle a de nouveau informé la direction qu'elle ne s'y conformerait pas.
- Le 11 décembre 2000, la direction a demandé à M. Malchow de lui soumettre par écrit son plan d'utilisation de ses congés annuels au plus tard le 22 décembre 2000. M. Malchow ne l'a pas fait. Il a informé la direction de vive voix qu'il allait prendre trois jours de congé annuel en décembre 2000, ce qu'il a fait, mais il ne planifiait pas utiliser au cours de l'exercice les quatre jours de crédits de congé annuel qui lui restaient.
- Le 22 février 2001, la direction a demandé à M. Smith de lui soumettre un autre plan d'utilisation de ses congés annuels. Le même jour, M. Smith a fait savoir qu'il ne prendrait pas le reste de ses crédits de congé annuel avant la fin de l'exercice, mais qu'il comptait les prendre au cours de l'exercice suivant.
- Le 22 février 2001, la direction a demandé à M. Vanderwal de lui soumettre son plan pour l'utilisation de ses congés annuels au plus tard le 1^{er} mars 2001. M. Vanderwal a fait savoir qu'il allait tenter d'utiliser le reste de ses crédits de congé annuel de 2000-2001, mais, le 12 mars 2001, il a informé la direction qu'il ne prendrait pas de congé annuel avant la fin de l'exercice.

- Le 6 février 2001, la direction a parlé à M. Falcone de ses crédits de congé annuel restants pour 2000-2001. M. Falcone l'a informée qu'il utiliserait tous ses crédits de congé annuel de 2000-2001 avant la fin de l'exercice, le 31 mars 2001.

[16] Comme les fonctionnaires s'estimant lésés n'avaient pas utilisé leurs crédits de congé annuel de 2000-2001 et qu'ils avaient accumulé « un nombre important de crédits de congé annuel » (plus de 35 jours), la direction a décidé, conformément à sa politique, de fixer des congés annuels pour chacun d'entre eux afin qu'ils épuisent leurs crédits de congé annuel de 2000-2001 à diverses dates entre le 1^{er} février et le 31 mars 2001 (pièce G-8) :

- Le 22 mars 2001, la direction a fixé des congés annuels les 23, 27 et 28 mars 2001 pour M. Alldritt, qui a demandé à prendre congé les 29 et 30 mars plutôt que les 27 et 28 mars 2001. La direction a accepté ce changement.
- Le 21 février 2001, la direction a informé M^{me} Bozek, dans une note de service, qu'elle allait prendre des congés annuels les 26 février, 5 et 19 mars et du 26 au 30 mars 2001. C'étaient des dates que la fonctionnaire avait demandées dans son plan de congé annuel du 29 décembre 2000, mais elle avait déclaré qu'elle ne prendrait plus de congés ces jours-là dans un courriel aussi daté du 21 février 2001.
- Le 21 mars 2001, la direction a fixé des congés annuels les 23, 27, 28, 29 et 30 mars 2001 pour M. Malchow.
- Le 27 mars 2001, la direction a fixé des congés annuels les 27, 28 et 29 mars ainsi que le 2 avril 2001 pour M. Smith. En avril 2001, elle a rétabli ses crédits de congé annuel pour le congé qu'elle lui avait imposé le 2 avril 2001.
- Le 27 mars 2001, la direction a fixé des congés annuels les 27, 28 et 29 mars 2001 pour M. Vanderwal.

- Le 20 mars 2001, la direction a fixé des congés annuels les 23, 27, 28, 29 et 30 mars 2001 pour M. Falcone.

[17] Après avoir été informés des dates auxquelles ils devaient utiliser leurs crédits de congé annuel, les fonctionnaires s'estimant lésés ont pris les congés ainsi fixés. Ils ont aussi présenté des griefs contestant la décision de fixer leurs congés, en y annexant pour la plupart (sauf M. Vanderwal et M^{me} Bozek) des notes protestant contre la position de la direction (pièce G-9).

[18] Dans le passé, l'Agence (et son prédécesseur, le Conseil du Trésor) avait périodiquement tenté de négocier un plafond pour l'accumulation de crédits de congé annuel par les membres du groupe AU. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a toujours rejeté cette idée. La dernière convention collective signée par l'Institut et le Conseil du Trésor (venue à expiration le 26 juin 2000) contenait des clauses 15.05 et 15.07 identiques à celles de la convention collective que l'Institut a signée avec l'Agence (laquelle a expiré le 21 juin 2001).

[19] Durant l'exercice 1999-2000, M^{me} Bozek a utilisé tous les crédits de congé annuel de l'année en cours et réduit aussi de 18,75 heures les crédits de congé annuel qu'elle avait accumulés.

[20] Trois personnes ont témoigné pour les fonctionnaires s'estimant lésés (Winford Smith, Thomas Alldritt et Marilyn White). Leurs déclarations corroborent l'exposé conjoint des faits. M. Smith a toutefois ajouté avoir voulu changer les dates de ses congés annuels en prenant congé la première semaine de mars plutôt qu'une semaine au printemps. Son employeur a rejeté la demande de changement qu'il avait présentée, en lui enjoignant de prendre quatre jours de congé à partir du 27 mars. M. Alldritt a dû prendre trois jours de congé annuel en mars, contre son gré. Marilyn White, déléguée syndicale de l'AFPC, a témoigné que la politique sur les congés annuels n'était appliquée qu'à Hamilton.

[21] M. Zane Brown a témoigné pour l'employeur, en corroborant l'exposé conjoint des faits. Il a ajouté que la politique sur les congés annuels avait été instaurée en 1999 après consultation des autres directeurs régionaux. Il a déclaré qu'il voulait l'appliquer afin d'améliorer l'environnement de travail et le bien-être des employés. L'employeur voulait que les employés prennent leurs congés annuels durant l'année de congé

annuel au cours de laquelle ils les avaient acquis; il voulait éviter de leur payer, à la cessation d'emploi, les crédits de congé annuel accumulés.

[22] Cette politique instaurée en 1999 a été mise en œuvre en 2000, pour l'année de congé annuel 2000-2001, se terminant le 31 mars 2001, dans le but de faire en sorte que tous les crédits de congé annuel acquis durant l'année de congé annuel soient pris cette année-là. L'employeur n'a pas demandé aux employés d'utiliser certains des crédits de congé annuel qu'ils avaient accumulés. Il a déclaré avoir le droit de fixer les dates des congés annuels non utilisés que les employés n'avaient pas prévu prendre au cours de l'année de congé annuel, en vertu de la clause 15.05 de la convention collective.

Plaidoirie

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés

[23] L'avocat des fonctionnaires s'estimant lésés affirme que la politique est contraire à la convention collective, qui précise que les congés annuels ne peuvent pas être fixés sans le consentement de l'employé. Dans sa politique, l'employeur a appliqué au groupe AU le plafond de 35 jours de crédits de congé annuel que les employés membres des autres groupes peuvent reporter à l'année de congé annuel suivante. Cette pratique est incompatible avec la clause 15.07 de la convention collective, qui stipule que les AU peuvent reporter la partie non utilisée de leurs crédits de congé annuel, sans limite. Le paragraphe 2 des lignes directrices précise, quant à lui, que les employés ayant plus de 35 jours de crédits de congé annuel à reporter se feraient enjoindre de prendre avant le 31 mars 2000 tous les crédits de congé annuel acquis durant l'exercice 2000-2001 en sus des 35 jours (pièce G-5).

[24] L'avocat déclare que l'emploi du mot « *expected* » dans la version anglaise de la sous-clause 15.05a) ne signifie pas que les employés devraient ou doivent prendre tous leurs crédits de congé annuel au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent. Ce terme doit être interprété comme un encouragement à le faire plutôt que comme une obligation pour les employés.

[25] C'est pour des raisons budgétaires que l'employeur voulait éviter de devoir payer aux employés, à leur cessation d'emploi, les crédits de congé annuel qu'ils auraient accumulés. Le droit des employés d'être payés pour ces crédits de congé

annuel accumulés au taux de rémunération qu'ils touchaient à la date de leur cessation d'emploi est expliqué aux clauses 15.12 et 15.13 de la convention collective. Les employés ont l'entière discrétion de se prévaloir de ces clauses, et ce n'est pas à l'employeur de décider s'ils doivent utiliser leurs crédits de congé annuel ou les reporter.

[26] L'avocat des fonctionnaires s'estimant lésés a invoqué les décisions suivantes à l'appui de sa thèse :

- *Power c. Le Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossier de la Commission 166-2-17064;
- *Roy c. Le Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada)*, dossier de la Commission 166-2-15729;
- *Tremblay c. Le Conseil du Trésor (Emploi et Immigration Canada)*, dossier de la Commission 166-2-17538;
- *Oates c. Le Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossier de la Commission 166-2-25880;
- *Bourne c. Le Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossiers de la Commission 166-2-15136 et 15188.

Pour l'employeur

[27] L'avocat de l'employeur maintient que celui-ci retient les droits de la direction qui ne sont pas expressément diminués, délégués ou modifiés par la convention collective (article 5 de la pièce G-2). En outre, l'article 15 doit être interprété globalement. Il n'est pas incompatible avec les droits de la direction selon lesquels elle peut fixer les congés annuels non utilisés si l'employé n'a pas utilisé tous les crédits de congé annuel acquis au cours de l'année pendant laquelle il les a acquis. L'employeur n'a pas obligé les employés à utiliser les crédits de congé annuel qu'ils avaient accumulés auparavant; il leur a demandé de se servir des crédits de congé annuel accumulés au cours de l'année pendant cette année-là. Il a instauré la politique sur les congés dans l'année de congé annuel 1999-2000, mais ne l'a appliquée que l'année suivante, en 2000-2001. Les employés étaient parfaitement au courant de la nouvelle politique, et l'employeur leur avait enjoint de produire par écrit des plans de congé annuel conformément auxquels ils utiliseraient tous les crédits de congé annuel acquis au cours de l'année de congé annuel. Il le leur a rappelé avant de fixer leurs congés

annuels pour la portion non utilisée de leurs crédits de congé annuel de l'année de congé annuel 2000-2001. En agissant de la sorte, l'employeur se prévalait de ses droits. L'article 15 de la convention collective implique que les congés annuels doivent être pris au cours de l'exercice pendant lequel l'employé les acquiert.

[28] L'avocat de l'employeur invoque les décisions suivantes à l'appui de son raisonnement :

Ladouceur c. Le Conseil du Trésor (Défense nationale), dossier de la Commission 166-2-29494;

Coram c. Le Conseil du Trésor (Transports Canada), dossier de la Commission 166-2-26681;

Stoykewich c. Le Conseil du Trésor (Transports Canada), dossier de la Commission 166-2-14983;

Procureur général du Canada c. Anderson, [1982] 1 C.F. 714;

Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor c. W.G. Low et S.P. Duggan, dossier de la Commission 168-2-56.

Motifs de la décision

[29] Les faits ne sont pas contestés. Les fonctionnaires s'estimant lésés allèguent que l'employeur a unilatéralement fixé leurs congés annuels pour la portion non utilisée de leurs crédits de congé annuel de 2000-2001 au cours de cet exercice, et ce contrairement aux dispositions pertinentes de la convention collective.

[30] En 1999-2000, la direction a instauré une nouvelle politique sur les congés annuels au BSF d'Hamilton. Les employés ont été informés qu'on s'attendait à ce qu'ils utilisent leurs crédits de congé annuel de 1999-2000 au cours de cet exercice. La politique prévoyait en outre que les employés ayant accumulé des crédits de congé annuel de plus de 35 jours à reporter se feraient enjoindre d'utiliser les crédits de congé annuel auxquels ils avaient droit pour l'année en cours avant le 31 mars 2000. Ils devraient en outre soumettre par écrit un plan pour l'utilisation de leurs crédits, à défaut de quoi la direction allait fixer leurs congés annuels (pièce G-4). La direction n'a pas appliqué cette politique au cours de l'exercice 1999-2000.

[31] La politique a été légèrement modifiée pour l'exercice 2000-2001. Le directeur du BSF d'Hamilton a informé les employés que la politique sur les congés annuels instaurée en 1999-2000 serait appliquée en 2000-2001. Les employés se verraient

enjoindre d'utiliser leurs crédits de congé annuel acquis au cours de l'exercice 2000-2001 en sus des 35 jours de crédits de congé annuel reportés dans l'exercice 2001-2002. Ils se feraient aussi enjoindre de soumettre par écrit un plan d'utilisation de leurs crédits et, s'ils ne l'avaient pas fait au 30 novembre 2000, la direction allait fixer leurs congés annuels (pièce G-5).

[32] Le 30 novembre 2000, les fonctionnaires s'estimant lésés avaient encore en réserve beaucoup plus que 35 jours de crédits de congé annuel accumulés, et ils n'avaient pas utilisé la totalité de leurs crédits de congé annuel acquis pour l'exercice 2000-2001. Conformément à sa politique, la direction a fixé pour chacun d'eux les dates auxquelles ils devaient prendre la portion non utilisée de leurs crédits de congé annuel de 2000-2001, entre le 1^{er} février et le 31 mars 2001 (pièce G-8).

[33] Les clauses pertinentes de la convention collective doivent être lues globalement pour qu'on puisse en tirer l'interprétation à donner aux droits des parties en matière de congés annuels.

[34] La clause 5.01, qui précise les droits de la direction, est modifiée par les clauses 15.05 et 15.07 de la convention collective. Ce sont elles qu'il faut analyser pour conclure si l'employeur a enfreint ou non la convention collective en appliquant sa nouvelle politique au cours de l'année de congé annuel 2000-2001.

[35] La sous-clause 15.05a) impose une obligation aux employés, puisqu'ils doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent. L'avocat des fonctionnaires s'estimant lésés a soutenu que cela signifiait que les employés étaient encouragés à utiliser leurs crédits de congé annuel au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent. Je souscris à son interprétation du mot « *expected* », car j'estime qu'il signifie que les employés sont encouragés à prendre leurs congés annuels de cette façon plutôt que d'être obligés à le faire. Si les parties voulaient préciser que les employés avaient l'obligation d'utiliser tous leurs crédits de congé annuel au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent, elles auraient dû employer le mot « *should* » plutôt que l'expression « *are expected to* » dans la version anglaise de la sous-clause 15.05a).

[36] La sous-clause 15.05b), elle, stipule que l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé afin de répondre aux nécessités du service, mais qu'il

doit faire tout effort raisonnable pour lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé. Prise isolément, cette clause peut être interprétée comme si elle donnait à l'employeur le droit de fixer unilatéralement les congés annuels, comme le président suppléant d'alors J.W. Potter a conclu dans *Ladouceur c. Le Conseil du Trésor (Défense nationale)*, (*supra*). Or, le raisonnement du président suppléant Potter ne peut pas s'appliquer en l'espèce parce que l'interprétation du mot « *expected* » dans la version anglaise de la sous-clause 15.05a) et celle de la sous-clause 15.07(AU)a) — qui prévoit le report automatique des crédits de congé annuel non utilisés à l'année de congé annuel suivante — ne se posaient pas dans l'affaire *Ladouceur* (*supra*). Pour les mêmes motifs, la décision rendue dans *Low et Duggan*, (*supra*) ne peut pas non plus s'appliquer dans cette affaire-ci.

[37] Dans ces griefs, l'interprétation qu'il faut donner aux sous-clauses 15.05a) et 15.07(AU)a) limite le droit de l'employeur de fixer le congé annuel de l'employé comme il l'a fait en appliquant sa politique dans l'année de congé annuel 2000-2001. L'employeur a appliqué cette politique aux employés qui avaient ou allaient avoir accumulé un nombre important de crédits de congé annuel et qui n'avaient pas épuisé tous leurs crédits de congé annuel de 2000-2001 au cours de cet exercice. Les employés intéressés étaient encouragés à utiliser tous leurs crédits de congé annuel acquis au cours de l'exercice 2000-2001 au-delà des 35 jours de crédits accumulés (pièce G-5). Cette application de la politique a des répercussions à la fois sur la sous-clause 15.05a) et sur la sous-clause 15.07(AU)a).

[38] En forçant les employés à utiliser tous leurs crédits de congé annuel de l'exercice 2000-2001 en sus d'une accumulation importante de 35 jours, l'employeur a enfreint la sous-clause 15.07(AU)a) de la convention collective. En effet, cette clause applicable au groupe AU ne prévoit pas de plafond de 35 jours, contrairement à la sous-clause 15.07a) applicable aux membres des groupes CO et PG. En fixant les dates d'utilisation des crédits de congé annuel inutilisés en sus d'une « accumulation importante de 35 jours » des fonctionnaires s'estimant lésés, tous membres du groupe AU, l'employeur a tenté de modifier la sous-clause 15.07(AU)a) de la convention collective en y ajoutant un plafond de 35 jours.

[39] L'employeur n'avait pas réussi à faire consentir l'agent négociateur à l'imposition d'un plafond de 35 jours lors de la ronde de négociation collective la plus récente; il a tenté une manœuvre pour l'imposer quand même dans la politique qu'il

voulait mettre en œuvre. Il ne peut pas imposer unilatéralement un plafond de 35 jours aux employés membres du groupe AU sans le négocier ni en convenir avec l'agent négociateur, dans le cadre du processus normal de négociation collective.

[40] J'ai tenu compte de la jurisprudence que les parties ont invoquée, mais je conclus que les clauses de la convention collective sur laquelle je dois me fonder en l'espèce sont différentes.

[41] Pour tous ces motifs, les griefs sont accueillis. J'ordonne à l'employeur de rétablir tous les crédits de congé annuel correspondant aux congés qu'il a fixés sans le consentement des fonctionnaires s'estimant lésés au cours de l'année de congé annuel 2000-2001.

**Léo-Paul Guindon,
commissaire**

OTTAWA, le 12 juillet 2002.

Traduction de la C.R.T.F.P.