

Date : 20210202

Dossier : 566-02-13910

Référence : 2021 CRTESPF 11

*Loi sur la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral

ENTRE

PEDRO SOUSA-DIAS

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Agence des services frontaliers du Canada)**

employeur

Répertorié

Sousa-Dias c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Nancy Rosenberg, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Abudi Awaysheh, agent aux griefs et à l'arbitrage

Pour l'employeur : Marc Séguin, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 18 août et les 8 et 15 septembre 2020,
et d'une audience par vidéoconférence
tenue les 14 et 21 décembre 2020.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Grief devant la Commission

[1] Pedro Sousa-Dias, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), est un agent des services frontaliers (« ASF ») à l'emploi de l'Agence des services frontaliers du Canada (l'« employeur »). Il travaille au point d'entrée de Lansdowne (« PDE »), au pont des Milles-Îles, un passage frontalier situé entre Kingston et Brockville, en Ontario.

[2] Le 26 février 2014, alors qu'il se rendait au travail en voiture, le fonctionnaire a eu une crevaison causée par un clou. Il a manqué un quart de travail. L'employeur lui a refusé le « congé payé pour d'autres motifs », aussi connu sous le nom de « congé 6990 », prévu à la clause 52.01a) de sa convention collective. Cette clause prévoit un congé payé discrétionnaire lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

[3] L'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat ») a soutenu que le fonctionnaire avait déployé des efforts raisonnables pour faire réparer le pneu, mais qu'il n'y était pas parvenu avant le lendemain matin. Il aurait été dangereux de se rendre au travail en roulant sur un pneu crevé ou un pneu de rechange, comme l'employeur l'a proposé. Les autres solutions proposées par l'employeur pour se rendre au travail n'ont pas été mentionnées au fonctionnaire à l'époque, et aucune d'elles n'était raisonnablement disponible.

[4] L'employeur a allégué que l'affirmation du fonctionnaire selon laquelle il n'avait pas pu faire réparer son pneu ce jour-là était fausse, qu'en étant regonflé le pneu aurait été suffisamment réparé pour lui permettre de se rendre au travail, qu'il n'était pas nécessaire de le remplacer immédiatement, que le fonctionnaire n'avait pas envisagé d'autres solutions et qu'il avait simplement décidé de ne pas se présenter au travail.

[5] La présente affaire devait être entendue par voie d'arguments écrits. Toutefois, les arguments déposés ont révélé plus de différends factuels que prévu entre les parties. Par conséquent, deux jours d'audience ont subséquemment été mis au rôle. Le fonctionnaire a témoigné, tout comme les deux cochefs du PDE à l'époque, soit le chef Mark Pegunas et la cheffe intérimaire Tammy Kendrew. Cette dernière avait pris

la décision de refuser le congé. Elle en avait discuté avec le chef Pegunas, qui avait appuyé la décision sans réserve. Ils ont expliqué qu'à titre de cochefs ils disposent de la même autorité, et que leur style de travail était de discuter de tout.

[6] Après avoir examiné les arguments écrits et les témoignages livrés à l'audience, et pour les motifs qui suivent, je conclus que le fonctionnaire a été empêché de se rendre au travail en raison de circonstances qui ne lui étaient pas directement imputables et que l'employeur lui a refusé un congé payé sans motif raisonnable, en contravention de la clause 52.01a) de la convention collective.

II. Questions en litige

[7] Les questions soulevées par la présente affaire sont les suivantes :

- 1) Y a-t-il eu des circonstances non directement imputables au fonctionnaire qui l'ont empêché de se rendre au travail ce jour-là?
- 2) L'employeur lui a-t-il refusé un congé payé sans motif raisonnable?

III. Libellé de la convention collective

[8] La clause 52.01a) de la convention collective des Services frontaliers conclue entre le syndicat et le Conseil du Trésor, qui est arrivée à échéance le 20 juin 2014 (la « convention collective »), est ainsi rédigée :

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

52.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable [...]*

IV. Résumé de la preuve

[9] L'adresse du PDE de Lansdowne est 860, autoroute 137 (Ontario). À l'époque, le fonctionnaire habitait près de Harrowsmith, une collectivité rurale de l'Ontario située à 74 km du PDE. Il fallait habituellement 56 minutes au fonctionnaire pour se rendre au travail en voiture. Il n'y a pas de transport en commun entre le lieu de travail et le domicile du fonctionnaire ou Kingston, la ville la plus proche du point d'entrée.

[10] Le 26 février 2014, le quart de travail du fonctionnaire était prévu de 14 h à 22 h. Il est parti de chez lui à 13 h, et il s'est vite rendu compte qu'il avait une crevaison. Comme il n'y a pas de service de téléphone cellulaire dans la région, le fonctionnaire est retourné chez lui, puis il a appelé son superviseur, Sean Geraghty, afin de lui dire qu'il arriverait en retard au travail et qu'il essayait d'obtenir un rendez-vous auprès d'un garage. Le surintendant Geraghty lui a dit de rappeler quand il en saurait plus.

[11] Le fonctionnaire a appelé plusieurs garages, y compris le concessionnaire Hyundai chez qui il avait acheté la voiture (« Hyundai »), afin d'en trouver un qui pourrait réparer son pneu. Midas Automotive (« Midas »), à Kingston, a été le seul garage qui a accepté d'examiner la voiture du fonctionnaire cette journée-là. Comme les autres, Midas n'offrait pas de rendez-vous le jour même, mais le fonctionnaire a insisté et ils lui ont dit de venir à 16 h 30, après le dernier rendez-vous de la journée. Le fonctionnaire a attendu chez lui. À l'exception de l'examen du pneu pour tenter de trouver la cause du problème, le fonctionnaire n'a rien fait jusqu'à son départ pour se rendre chez Midas.

[12] Le fonctionnaire a gonflé le pneu à l'aide d'une pompe portative avant de quitter la maison. Il a évité la 401, qu'il emprunte normalement pour se rendre au travail, et il a parcouru les 25 km d'abord sur une route de campagne, puis sur l'autoroute 38, une autoroute à deux voies. Il a dû s'arrêter à deux ou trois reprises pour regonfler le pneu; la dernière fois, ce fut juste en arrivant à Kingston.

[13] Comme il n'avait pas eu d'autres nouvelles du fonctionnaire, le surintendant Geraghty l'a appelé à 15 h 30 pour faire le point. Les deux témoins de l'employeur ont souligné que le surintendant n'aurait pas dû être obligé d'appeler pour faire le point; le fonctionnaire aurait dû le tenir au courant. Le fonctionnaire a avisé le surintendant qu'il avait un rendez-vous chez Midas à 16 h 30 pour faire réparer son pneu et qu'il se rendrait ensuite au travail.

[14] Cependant, Midas a déterminé que le pneu était irréparable et qu'il fallait le remplacer. Ils n'avaient pas de pneu de la bonne dimension pour la voiture du fonctionnaire, et ils l'ont avisé que le mieux était d'aller chez le concessionnaire Hyundai. Midas fermait pour la journée; la facture a été imprimée à 17 h 04. Le technicien a gonflé le pneu afin que le fonctionnaire puisse parcourir la courte distance

qui le séparait de Hyundai, et il l'a avisé qu'il ne serait pas sécuritaire de conduire sur l'autoroute pour se rendre chez lui.

[15] Le fonctionnaire s'est rendu chez Hyundai, qui était alors fermé aussi, et il y a laissé sa voiture afin que le pneu puisse être remplacé le lendemain matin. Il a appelé le surintendant Geraghty à 18 h et l'a avisé que Midas ne pouvait pas réparer son pneu, qu'il n'avait pas d'autre moyen de se rendre au travail et qu'il prendrait le congé 6990.

[16] Les deux témoins de l'employeur ont exprimé une préoccupation quant à la façon dont le fonctionnaire avait mentionné le congé 6990 au surintendant. Ils ont allégué qu'il n'avait pas demandé adéquatement ce qu'ils considèrent comme un congé discrétionnaire spécial, qui est rarement accordé. Au contraire, il a simplement dit au surintendant qu'il prendrait ce congé, en présumant qu'il y avait droit. Je n'ai pas entendu le surintendant, mais le fonctionnaire n'a pas contesté la description de la conversation présentée par l'employeur.

[17] Le fonctionnaire a témoigné que lorsque des employés appellent pour dire qu'ils ne pourront pas se présenter au travail, les surintendants demandent habituellement quel genre de congé ils prendront. Il connaissait d'autres employés qui avaient bénéficié d'un congé 6990 lorsque des problèmes d'auto les avaient empêchés de se rendre au travail, et il avait donc présumé qu'il y aurait droit dans les circonstances. M. Geraghty l'a avisé qu'il reviendrait au chef d'en décider, mais qu'il l'inscrirait comme un congé 6990, sous réserve de l'autorisation du chef. Le fonctionnaire a témoigné que cela était courant et non imprévu; il savait que les chefs, et non les surintendants, autorisaient le congé 6990.

[18] Plutôt que d'assumer le coût d'un taxi pour rentrer chez lui, le fonctionnaire a attendu dans un café Tim Horton jusqu'à 20 h ou 20 h 30 qu'un ami le ramène à la maison. L'épouse du fonctionnaire est enseignante dans une école secondaire et entraîneuse de lutte. Elle ne pouvait pas aller le chercher parce qu'elle était en tournoi à l'extérieur à ce moment-là. Le fonctionnaire a témoigné qu'il aurait utilisé la voiture de son épouse pour se rendre au travail si celle-ci avait été en ville.

A. Documents de Midas et Hyundai

[19] Le syndicat a présenté la facture de Midas au fonctionnaire s'élevant à 38,41 \$ et le rapport de la vérification de courtoisie qui y était joint. Les notes du technicien

apparaissant dans la vérification de courtoisie indiquent ce qui suit : [traduction] « Pneu arrière gauche à remplacer. Il y a un clou près de la paroi à réparer ». Le rapport de service de Hyundai, qui indique [traduction] « Réparation du pneu arrière gauche - clou dans le pneu » et atteste l'achat et l'installation d'un pneu neuf pour un total s'élevant à 170,45 \$, a aussi été présenté. L'employeur a contesté la teneur de ces documents de diverses façons.

[20] Tout d'abord, l'employeur a souligné que la facture de Midas semblait indiquer que le rendez-vous était pour un changement d'huile, et non pour un remplacement d'un pneu crevé. Toutefois, les témoins de l'employeur n'ont pas laissé entendre que le fonctionnaire n'avait pas eu une crevaison, mais ils ont simplement indiqué qu'à leur avis, avoir pris le temps d'obtenir un changement d'huile au moment de voir au pneu crevé n'avait pas démontré que le fonctionnaire faisait de son mieux pour se rendre au travail.

[21] Le fonctionnaire a expliqué que le service que Midas avait offert en soulevant la voiture pour examiner le pneu avait été fait par courtoisie. Cependant, le technicien lui avait dit qu'il avait du retard dans l'entretien prévu sur sa voiture, et il lui avait proposé de faire un changement d'huile en même temps, puisque la voiture serait soulevée sur l'élévateur de toute façon. Il avait été difficile d'obtenir un rendez-vous le jour même où que ce soit, et le fonctionnaire avait dû insister pour que Midas examine son pneu. Il avait dû se faufiler à la fin de leur journée. Lorsqu'ils lui avaient proposé de faire un changement d'huile en même temps, il s'était senti obligé d'accepter, afin de leur payer quelque chose pour le temps qu'ils lui avaient accordé.

[22] L'employeur a aussi souligné que le technicien de Midas avait indiqué l'état de chacun des éléments de la vérification de courtoisie dans l'une des trois colonnes suivantes : [traduction] « Aucun travail à effectuer », « Peut exiger un entretien ultérieurement » ou « Entretien immédiat ». Même si le technicien avait noté qu'il y avait un clou dans le pneu arrière gauche de la voiture du fonctionnaire et qu'il fallait le remplacer, à la section [traduction] « Usure/Dommages » il avait coché [traduction] « Peut exiger un entretien ultérieurement » à l'égard du pneu arrière gauche. L'employeur a soutenu que s'il avait fallu remplacer le pneu immédiatement, le technicien aurait coché la colonne « Entretien immédiat ».

[23] Le syndicat a rétorqué que l'employeur lisait le rapport de la vérification de courtoisie de manière erronée. La colonne correspondant à l'examen des pneus consigne la pression et la profondeur de la bande de roulement des pneus, et non s'il s'y trouve un clou ou non. Les copies en noir et blanc ne montrent pas que les trois cases sont colorées en vert, en jaune ou en rouge. Le seul pneu pour lequel la case jaune est cochée est le pneu arrière gauche. Il montrait des signes d'usure, tandis que pour les trois autres pneus la case « verte » était cochée pour indiquer qu'ils étaient en bon état. Il n'était pas surprenant que le seul pneu montrant des signes d'usure sur une voiture de huit mois fût le même que celui qui avait dû être gonflé à plusieurs reprises en se rendant chez Midas.

[24] L'employeur a déclaré que quatre heures s'étaient écoulées entre le où le fonctionnaire avait quitté son domicile, à 13 h, et son arrivée chez Midas à 17 h 04, mais qu'à ce moment-là la pression du pneu arrière gauche était de 27 psi, en comparaison de 29 et de 30 psi pour les trois autres. La perte de 3 psi durant cette période n'était pas dramatique et, quoi qu'il en soit, s'il avait vraiment fallu remplacer le pneu immédiatement, il n'aurait pas été nécessaire d'augmenter sa pression de 27 à 30 psi.

[25] Selon la preuve, le fonctionnaire est arrivé chez Midas à 16 h 30 et la facture a été imprimée à 17 h 04. La preuve a aussi indiqué que le fonctionnaire avait gonflé le pneu manuellement avant de quitter la maison et à plusieurs reprises en cours de route, la dernière fois ayant été à son entrée dans Kingston. Le pneu n'avait pas perdu seulement 3 psi en quatre heures, comme l'employeur l'a laissé entendre. Par ailleurs, selon la preuve, Midas a augmenté la pression à 30 psi afin d'aider le fonctionnaire à se rendre chez Hyundai, parce qu'il ne pouvait pas remplacer le pneu.

[26] Le rapport de service de Hyundai indique ce qui suit : [traduction] « Réparation du pneu arrière gauche - clou dans le pneu ». Le formulaire de réclamation de la garantie Tire-Gard® pour les pneus et les jantes, qui est offerte par Sym-Tech Automotive Protection, est joint au rapport. La réclamation de la garantie prévoit ce qui suit : [traduction] « Le présent formulaire doit être entièrement rempli par le concessionnaire du véhicule et approuvé par le gestionnaire des services ». Le formulaire a été dûment rempli. En ce qui concerne le [traduction] « TYPE DE RÉCLAMATION », deux cases peuvent être cochées, l'une pour une réparation et l'autre pour un remplacement. Le formulaire indique que la case applicable au remplacement doit être cochée [traduction]

« seulement si le pneu est irréparable ». La case applicable au remplacement a été cochée sur le formulaire.

[27] Le syndicat a fait valoir que le paragraphe suivant de l'argument de l'employeur n'était pas fondé sur la preuve et qu'il était offensant :

[Traduction]

*La preuve laisse penser que le pneu arrière gauche devait être regonflé. **Il est faux qu'on ait dit fonctionnaire que son pneu était irréparable.** Il a été réparé et l'on y a intensifié la pression. Le technicien de Midas n'a pas indiqué qu'il fallait remplacer immédiatement le pneu arrière gauche. **Le fonctionnaire a simplement décidé de profiter de la situation et de ne pas se présenter au travail.***

[Je souligne]

[28] Le fonctionnaire a été offusqué par l'allégation de l'employeur selon laquelle il était faux qu'on lui eût dit que le pneu était irréparable. Il a témoigné qu'il était très conscient de ses obligations en tant qu'agent de la paix et que, indépendamment de cela, il était très offensé par ces déclarations à un niveau personnel. Il était ridicule de la part de son employeur de suggérer qu'il mentirait au sujet d'un pneu.

[29] La suggestion selon laquelle il avait profité de la situation pour prendre un jour de congé, alors qu'en réalité il avait fait le tour de Kingston pour tenter de faire réparer sa voiture, était tout aussi offensante. Comme le syndicat l'a fait remarquer :

[Traduction]

L'ASF Sousa-Dias était retenu à Kingston, sans rien faire, attendant dans un Tim Hortons par ce temps glacial. Il lui était impossible de se rendre chez lui, mais l'employeur soutient sans l'ombre d'une preuve qu'il « profitait » de la situation, mais l'employeur n'a pas expliqué ce que l'ASF faisait réellement pendant qu'il « profitait » de la situation. Il n'est pas profitable, pour une personne qui travaille, d'être retenue dans un Tim Hortons en attendant qu'un ami vienne la chercher afin de pouvoir rentrer chez elle parce qu'il faut remplacer un pneu sur sa voiture.

[30] Les deux chefs ont cherché à se dissocier quelque peu de la position de l'employeur selon laquelle il était faux qu'on eût dit au fonctionnaire qu'il fallait remplacer son pneu. La cheffe intérimaire Kendrew n'avait jamais vu les notes du technicien, ni le rapport de la vérification de courtoisie de Midas. Le chef Pegunas avait vu le document, quoique le moment où il l'avait vu n'ait pas été clairement établi. Il

ignorait que le document indiquait qu'il fallait remplacer le pneu. Lorsque les notes du technicien lui ont été présentées expressément, il a convenu qu'elles contredisaient l'allégation de l'employeur selon laquelle personne n'avait dit au fonctionnaire qu'il fallait remplacer son pneu. Finalement, face à cet élément de preuve, les deux témoins ont reconnu qu'il avait fallu remplacer le pneu. Cependant, ils se demandaient encore s'il avait fallu le remplacer immédiatement, et les deux continuaient de penser que le fonctionnaire n'avait pas fait tous les efforts possibles pour se rendre au travail.

[31] La cheffe intérimaire Kendrew a témoigné que maintenant qu'elle avait vu les documents de Midas, cela lui indiquait qu'il avait fallu remplacer le pneu, mais que cela ne voulait pas nécessairement dire immédiatement. Le fonctionnaire aurait dû venir au travail et voir à faire remplacer le pneu ultérieurement. Mme Kendrew ignorait si le fonctionnaire avait un pneu de rechange. Elle savait que certains modèles de voiture avaient cessé de les inclure et qu'ils étaient plutôt vendus dans des troussees séparées. Elle a affirmé que, personnellement, si elle vivait en région éloignée comme le fonctionnaire, elle posséderait une telle trousse, juste au cas, afin de s'assurer d'être toujours en mesure de se rendre au travail.

[32] Mme Kendrew a convenu que la sécurité était primordiale. Cependant, elle n'était pas d'accord avec le témoignage du fonctionnaire selon lequel le trajet jusqu'au point d'entrée suivi du retour chez lui après son quart n'aurait pas été sécuritaire sur un pneu de rechange. Le fonctionnaire a témoigné que l'on qualifiait les pneus de rechange de [traduction] « beignes » pour une raison : ils n'étaient pas conçus pour parcourir une grande distance sur l'autoroute, mais seulement pour permettre de se rendre au garage le plus proche. Mme Kendrew a rétorqué qu'elle avait parcouru 100 km sur un pneu de rechange pour se rendre au travail. Ce n'était pas l'idéal, il fallait aller doucement et conduire très lentement, mais en faisant preuve de prudence et à vitesse réduite, c'était possible. Toutefois, elle a reconnu qu'elle avait fait cela en début de soirée au mois de mai, au crépuscule, et elle a convenu que la température devait être plus froide et que les conditions routières étaient probablement moins bonnes par un soir de février.

[33] La cheffe intérimaire Kendrew a aussi reconnu que ce genre d'effort ne pouvait peut-être pas être escompté, par exemple, d'un employé de dépanneur moyen. Cependant, elle était convaincue que les attentes relatives aux agents de la paix sont différentes. Ils sont armés, et il est très important qu'ils se présentent au travail

lorsqu'ils y sont attendus, afin d'assurer la sécurité et la bonne intendance du point d'entrée, c'est-à-dire, d'éviter le besoin qu'une personne travaille des heures supplémentaires. Mme Kendrew n'a pas contesté le fait que le point d'entrée était tranquille en hiver et que l'on ne pouvait pas présumer qu'un employé aurait dû nécessairement effectuer des heures supplémentaires pour couvrir le quart du fonctionnaire. Elle a dit que cela aurait pu être nécessaire, mais qu'elle l'ignorait.

[34] L'employeur a aussi souligné que le rapport de service de Hyundai indiquait un kilométrage de 25 741 km, soit 23 km de plus que ce qui avait été enregistré chez Midas. Par conséquent, la voiture avait pu être conduite sur une distance d'au moins 23 km après le départ du fonctionnaire de chez Midas, ce qui laissait aussi penser à l'employeur que le pneu avait été réparé simplement en ayant été regonflé. Le fonctionnaire aurait pu se rendre au travail afin d'achever son quart, mais il en avait simplement décidé autrement.

[35] Le fonctionnaire a témoigné qu'il ignorait pourquoi il y avait une différence entre les deux lectures de kilométrage. Ces événements sont survenus il y a six ans, et le fonctionnaire ne se souvenait de rien qui aurait pu l'expliquer. Il a supposé qu'il avait pu rouler dans Kingston, afin de voir si d'autres garages étaient encore ouverts, avant de laisser la voiture chez Hyundai, qui serait fermé comme il le savait. Il y a d'autres garages dans la région, aux alentours de Midas, qu'il avait utilisés dans le passé. Toutefois, il ne s'en souvenait pas avec certitude.

[36] Par ailleurs, Hyundai ou Midas aurait pu simplement consigner la lecture de l'odomètre de façon erronée. Hyundai, par exemple, a seulement [traduction] « indiqué une lecture » et non « donné la lecture », ce qui indique peut-être que la lecture n'a pas été effectuée avec soin. Le fonctionnaire a déclaré qu'il ne pouvait que spéculer, il ne le savait tout simplement pas. Il a souligné que s'il était allé chez lui et était revenu, si c'était ce que l'employeur sous-entendait, cela aurait ajouté entre 50 et 60 km à l'odomètre, et non 23 km.

B. Le défaut d'envisager d'autres solutions

[37] L'employeur a soutenu que le fonctionnaire aurait dû parvenir à se rendre au travail sur son pneu crevé mais regonflé, ou en utilisant un pneu de rechange, s'il en possédait un. Cependant, l'employeur a aussi soutenu que le fonctionnaire n'avait pas envisagé d'autres solutions pour se rendre au travail, par exemple, en utilisant la

voiture de son épouse, le covoiturage, un taxi ou un véhicule de location, ou encore en priant son ami de le conduire au travail plutôt que chez lui, ou en demandant qu'on envoie un véhicule du point d'entrée le chercher. Le chef Pegunas a aussi proposé une solution mixte. Le fonctionnaire aurait pu prendre un taxi jusqu'à Gananoque, à mi-chemin entre Kingston et le point d'entrée, et un véhicule du point d'entrée aurait pu aller l'y chercher, ce qui aurait par conséquent réduit les frais de la solution axée sur le taxi.

[38] Selon l'employeur, le fonctionnaire a omis de s'entretenir avec le surintendant sur la question de savoir s'il pouvait disposer d'autres moyens de se rendre au travail. S'il l'avait fait, certaines de ces solutions auraient pu s'offrir à lui. Même s'il n'y en avait pas eu, l'idée est qu'il ne les a pas envisagées.

[39] Le fonctionnaire a témoigné qu'il aurait utilisé le véhicule de son épouse s'il avait été à sa disposition, mais qu'il ne l'était pas. Son épouse était en tournoi à l'extérieur.

[40] Le fonctionnaire a témoigné qu'il n'avait jamais fait de covoiturage et qu'il ne lui était pas venu à l'esprit d'essayer. Les arrangements de ce genre sont pris à l'avance, et les participants attendent à une heure et un endroit précis qu'on passe les chercher. Le fonctionnaire ne pensait pas qu'il serait possible de trouver soudainement un covoiturage auquel se joindre, surtout au beau milieu d'un quart de travail. La cheffe intérimaire Kendrew a témoigné que cela n'était pas impossible, puisqu'il y avait différentes heures de début d'un quart de travail. Cependant, rien n'indiquait qu'il existait assurément un covoiturage qui aurait pu quitter Kingston à 18 h ou, s'il en existait un, que cette information avait été transmise au fonctionnaire.

[41] Le fonctionnaire a reconnu qu'il aurait été possible de prendre un taxi, mais que le coût en aurait été extrêmement prohibitif. Même pour un aller simple de 50 km à partir de Kingston, on lui aurait facturé le trajet de retour aussi, parce que la course aurait été à l'extérieur de la zone de desserte de la compagnie de taxi. De plus, le retour à la maison après son quart aurait entraîné un autre trajet dispendieux de 74 km en taxi. La Directive sur l'aide au transport quotidien reconnaît que le coût d'un taxi est prohibitif. Elle fait uniquement mention du « covoiturage en taxi » à titre d'aide au transport admissible, et non de l'utilisation d'un taxi individuel.

[42] Le fonctionnaire a témoigné que la solution d'une voiture de location ne lui était pas venue à l'esprit parce qu'il n'a pas l'habitude de louer des voitures. La cheffe intérimaire Kendrew a honnêtement laissé entendre, en fonction de sa connaissance de la région, qu'il n'était guère probable de trouver une agence de location ouverte à cette heure-là. Le chef Pegunas n'a pas contredit cela, mais il pensait néanmoins qu'il s'agissait d'une solution que le fonctionnaire aurait dû envisager. Le syndicat a présenté une recherche effectuée dans Internet le 15 septembre 2020, qui indiquait l'existence de 20 entreprises de location de véhicules dans la région de Kingston et aux alentours. Deux d'entre elles seulement étaient ouvertes après 17 h, l'une à Brockville, à une distance de 85 km, soit 40 km plus loin que le point d'entrée, et l'autre à Alexandria Bay dans l'État de New York, à une distance de 64 km. Le syndicat a souligné qu'il s'agissait des heures d'été, et qu'en février les heures auraient été au mieux les mêmes, ou éventuellement plus courtes.

[43] La cheffe intérimaire Kendrew a souligné que l'ami du fonctionnaire, qui était allé le chercher au Tim Hortons, aurait pu le conduire au travail aussi bien qu'à la maison. Le fonctionnaire a témoigné qu'à son avis, il n'aurait pas été raisonnable de demander à son ami de le conduire au point d'entrée, à une distance de 50 km, et de passer le prendre après son quart.

[44] L'utilisation d'un véhicule du point d'entrée aurait requis l'autorisation de l'employeur. Le fonctionnaire a témoigné que l'employeur n'avait pas offert d'envoyer un véhicule du point d'entrée le chercher, ni même mentionné cela à titre de possibilité. Il n'avait jamais entendu parler d'un véhicule du point d'entrée qui aurait été utilisé de cette façon. Aucun des chefs n'a fait mention d'un cas où un véhicule du point d'entrée aurait été envoyé chercher un employé aux prises avec des difficultés à se rendre au travail en raison de problèmes de voiture.

C. Les conséquences

[45] Le fonctionnaire a déclaré qu'il était allé s'entretenir avec la cheffe intérimaire Kendrew au sujet de cette affaire, parce qu'il savait que les chefs devaient autoriser le congé 6990. Mme Kendrew a déclaré que cela ne devait pas poser de problème, et que l'employeur le paierait fort probablement en vertu du congé 6990, mais elle a dit au fonctionnaire qu'elle avait besoin d'obtenir un résumé de ses renseignements. Lors de leur premier entretien, la cheffe Kendrew a semblé convenir que la situation du fonctionnaire relevait de la clause 52.01, mais quelques jours plus

tard la demande de congé a été refusée. Cette conversation n'a pas été expressément rappelée à la cheffe intérimaire Kendrew. Cependant, elle a témoigné de façon générale qu'elle ne se souvenait pas de s'être entretenue avec le fonctionnaire, et elle a supposé qu'il avait probablement eu des échanges avec son superviseur direct seulement.

[46] Le fonctionnaire a présenté son résumé le 5 mars 2014, et la cheffe intérimaire lui a répondu ce qui suit dans un courriel : [traduction] « Après avoir consulté les R.T. [Relations de travail] lorsque vous m'avez initialement parlé de la demande, j'ai été avisée que le congé 6990 ne s'appliquerait pas dans ce cas. Par conséquent, j'ai refusé la demande [...] » Ce courriel corrobore le témoignage du fonctionnaire selon lequel ils s'étaient entretenus au sujet de cette affaire, mais il ne corrobore pas précisément ce qui a été dit.

[47] L'échange de courriels s'est poursuivi le lendemain, lorsque le fonctionnaire a demandé la raison de la décision et que la cheffe intérimaire a répondu ceci : [traduction] « La raison en est qu'il incombe à l'employé de venir au travail ». De l'avis du fonctionnaire, il ne s'agissait que d'un énoncé de position. Cette réponse ne justifiait pas la décision ni ne répondait à la question qu'il avait posée.

[48] Le fonctionnaire a déposé le grief le 9 mars 2014. L'employeur l'a rejeté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 21 février 2017, en ces termes : [traduction] « [...] après avoir examiné avec soin l'ensemble des faits connus [de l'employeur], je conclus que vous n'avez pas démontré que vous aviez fait tous les efforts possibles pour venir au travail ». Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 29 mars 2017.

D. Traitement inégal des employés

[49] Le fonctionnaire a témoigné qu'il pouvait penser à trois situations comparables dans lesquelles d'autres employés, qu'il a nommés, avaient bénéficié du congé 6990. L'un d'eux était un collègue qui n'avait pas pu venir au travail en raison d'une tempête de neige. Il avait été autorisé à rester à la maison et s'était vu accorder le congé 6990. Le deuxième était un collègue qui avait éprouvé un problème d'ordre mécanique avec sa voiture en venant au travail, et qui avait bénéficié du congé 6990. Il n'avait présenté aucun document fourni par un garage; l'employeur l'avait simplement cru sur parole. Le troisième était un collègue qui avait perdu des bardeaux de sa toiture dans une tempête de vent. Il avait demandé quatre heures de congé 6990 au chef Pegunas pour

sa toiture et ce congé lui avait été accordé. Le fonctionnaire était certain que cet incident était survenu avant sa crevaision. Il ne savait pas exactement si les deux autres étaient survenus avant ou après.

[50] Le chef Pegunas a témoigné que le congé 6990 était un congé spécial, qui était rarement demandé ou accordé. Il ne l'avait accordé que trois ou quatre fois au cours d'une carrière de 30 ans. Comme ce congé n'était pas conçu aux fins d'une circonstance particulière, comme les vacances ou un congé de maladie, on pouvait en abuser. La direction a affirmé qu'elle portait une grande attention à l'uniformité et, par conséquent, qu'elle consultait toujours les relations de travail. Le chef Pegunas a affirmé que divers critères s'appliquaient à l'octroi de ce congé, mais il n'a pas dit en quoi ils consistaient.

[51] Le chef n'a pas commenté l'allégation du fonctionnaire selon laquelle les trois employés nommés avaient obtenu le congé 6990. Lorsqu'il a été questionné à ce propos en contre-interrogatoire, il ne pouvait ni le confirmer ni le nier. Il ne se souvenait ni de l'employé qui avait éprouvé des difficultés avec sa voiture, ni de celui qui avait été bloqué dans une tempête de neige, mais il n'a pas nié ces allégations. Il a vaguement confirmé l'allégation concernant l'employé qui avait éprouvé des problèmes avec les bardeaux de sa toiture, en disant que ce cas-là était [traduction] « possible ». Il a affirmé que même s'il n'avait accordé le congé 6990 qu'à quelques reprises, d'autres personnes l'ont peut-être accordé plus souvent.

[52] Le chef se souvenait d'une commis à l'administration qui avait tenté de venir au travail pendant une tempête de neige, qui avait fait une sortie de route, et dont la voiture avait été remorquée jusque chez elle. Elle avait essayé de se rendre encore une fois après que les chasse-neiges étaient passés, mais à ce moment-là il y avait de la poudrière et elle se sentait très mal à l'aise. Elle a appelé, puis elle a dit qu'elle ne pouvait pas y arriver. Le chef a témoigné que l'employeur avait eu le sentiment que l'employée avait vraiment essayé et qu'il avait accordé le congé 6990. Cette employée n'était pas l'un des trois employés mentionnés par le fonctionnaire.

[53] Dans le même ordre d'idée, la cheffe intérimaire Kendrew a affirmé qu'on lui avait demandé le congé 6990 seulement une demi-douzaine de fois au cours de sa carrière, bien que ce fût récemment devenu une demande plus fréquente en raison de la pandémie. Mme Kendrew ne se souvenait de rien au sujet de l'autre employé qui

[58] Le témoignage de l'employeur sur la commis à l'administration qui a bénéficié du congé 6990 est révélateur. Cette employée avait tenté de se rendre en voiture au travail depuis une région rurale pendant une tempête de neige; elle avait fait une sortie de route et avait été remorquée jusque chez elle. Elle avait essayé de se rendre plus tard, lorsque les chasse-neiges étaient passés, mais elle avait fait face à de la poudrerie. L'employeur a décidé qu'elle avait vraiment essayé et lui a accordé son congé 6990. Cela indique le genre d'efforts héroïques qu'il faut déployer pour obtenir un congé.

[59] Selon la jurisprudence, le fonctionnaire doit avoir fait des efforts raisonnables pour se rendre au travail. Selon la position de l'employeur, tous les efforts possibles doivent être faits. Cette position n'est pas en harmonie avec la jurisprudence.

VI. Argumentation de l'employeur

[60] L'employeur a soutenu que le pneu avait été suffisamment réparé, qu'il n'avait pas besoin d'être remplacé immédiatement, ou, si tel était le cas, que le fonctionnaire aurait dû utiliser un pneu de rechange, s'il en possédait un.

[61] Le fonctionnaire avait décidé unilatéralement qu'il ne viendrait pas au travail. Il a déclaré qu'il prendrait le congé 6990, au lieu de demander qu'on lui octroie. Il a pris cette décision sans avoir discuté avec le surintendant des autres moyens de venir au travail.

[62] L'employeur aurait aimé voir un engagement plus solide dès le début, à tout le moins un deuxième appel au surintendant avant que celui-ci ne soit obligé d'appeler le fonctionnaire. Si ce dernier s'était entretenu plus tôt avec son superviseur au sujet des différents moyens de venir au travail, d'autres solutions telles que l'envoi d'un véhicule du point d'entrée auraient été envisagées.

[63] Le fonctionnaire ne s'était pas donné la peine d'envisager d'autres solutions, comme d'utiliser la voiture de son épouse, un covoiturage, un taxi ou une voiture de location, de demander qu'un véhicule du point d'entrée aille le chercher, ou de prier un ami de le conduire au travail. Que ces solutions aient été accessibles ou non, l'idée était que le fonctionnaire ne s'était pas efforcé d'examiner les possibilités.

[64] L'employeur a souligné que l'octroi d'un congé en vertu de la clause 52.01a) est discrétionnaire, que les cas de ce type sont axés sur les faits, et que chacun d'eux doit être examiné sur le fond. Le fardeau de la preuve incombe au fonctionnaire.

VII. Motifs de décision

A. Point d'entrée accessible uniquement au moyen d'un véhicule personnel

[65] L'employeur a fait valoir que le lieu où le fonctionnaire avait décidé d'habiter par rapport à son lieu de travail était son choix personnel, mais qu'il lui incombe toujours de se présenter au travail à l'heure. L'employeur a cité *Steele c. Conseil du Trésor (ministère des Postes)*, dossier de la CRTFP 166-02-633 (19720920). Dans cette affaire, un arbitre de grief a conclu que l'incapacité d'un fonctionnaire à se rendre au travail était en partie attribuable à l'endroit où il habitait, loin de son lieu de travail, dans une région non desservie par un transport en commun. Dans cette affaire, l'ancienne Commission a statué que le fonctionnaire pouvait habiter où il voulait, mais que c'était à lui qu'il revenait, et non à l'employeur, d'assumer le risque lié à l'inaccessibilité.

[66] Il est difficile de comprendre pourquoi l'employeur présenterait cet argument en citant *Steele* à l'appui. La présente affaire n'a rien à voir avec l'endroit où habite le fonctionnaire; elle a rapport à l'emplacement du PDE qui est en bordure de l'autoroute, loin de tout quartier résidentiel, et qui n'est pas desservi par le transport en commun. *Steele* ne s'applique pas. Il n'a pas été contesté que tous les employés du PDE sont admissibles à l'aide au transport afin d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre à ce lieu de travail éloigné. La *Directive sur l'aide au transport quotidien* du Conseil national mixte, datée du 1^{er} juin 2010, indique ce qui suit :

[...]

La présente directive s'applique à tous les fonctionnaires d'un lieu de travail pour lequel une aide au transport quotidien a été autorisée, et ne s'applique pas :

[...]

d) là où il existe un service de transport en commun adéquat entre le lieu de travail et un quartier résidentiel convenable, quelle que soit la distance en cause [...]

[...]

1.1 L'administrateur général autorise le versement de l'aide au transport quotidien seulement que dans les cas suivants :

- a) il n'existe pas de transports en commun adéquats entre un quartier résidentiel convenable et le lieu de travail; et*
- b) aucun quartier résidentiel convenable n'est situé à une distance de 16 kilomètres routiers du lieu de travail en utilisant la route la plus directe, sûre et praticable.*

[...]

4 Types d'aide

*L'aide au transport quotidien sera assurée au moyen de véhicules appartenant à Sa Majesté, de services nolisés, **de covoiturage en taxi**, d'indemnités versées au titre du transport public ou l'utilisation de véhicules particuliers.*

[...]

[Je souligne]

B. Documents de Midas et Hyundai

[67] La cheffe intérimaire Kendrew ne disposait pas des documents des garages lorsqu'elle a pris sa décision de refuser le congé 6990 au fonctionnaire. Cette décision a été communiquée au fonctionnaire le 5 mars 2014, et les factures ont été fournies ultérieurement, soit le 16 mars 2014. La cheffe intérimaire n'a pas réexaminé sa décision lorsque ces renseignements supplémentaires ont été fournis. En réalité, elle n'a vu ces documents qu'au moment où ils lui ont été présentés en contre-interrogatoire. Il semble que ces renseignements aient été pris en considération par l'employeur durant la procédure de règlement des griefs. Cependant, la cheffe intérimaire a témoigné qu'elle n'était pas du tout intervenue dans la procédure de règlement des griefs. Le chef Pegunas avait vu ces documents auparavant, mais avant d'être renvoyé expressément à la note du technicien de Midas, en contre-interrogatoire, il ignorait qu'ils indiquaient qu'il fallait remplacer le pneu.

[68] La note du technicien de Midas indique clairement ce qui suit : [traduction] « Pneu arrière gauche à remplacer. Il y a un clou près de la paroi à réparer ». Le formulaire de réclamation de la garantie de Hyundai est également clair. Hyundai a coché la case appropriée afin d'indiquer que le remplacement du pneu doit être effectué sous la garantie. Le formulaire indique que le remplacement n'est couvert par la garantie que si le pneu est irréparable. En cochant la case, Hyundai a vérifié que c'était le cas. Le fonctionnaire a produit des éléments de preuve provenant de deux garages différents, qui indiquent que le pneu était irréparable et qu'il fallait le remplacer.

[69] Ce n'est qu'après qu'on leur eut présenté ces éléments de preuve, apparemment pour la première fois, que les chefs ont reconnu qu'il avait fallu remplacer le pneu. Cependant, même dans ce cas ils n'ont pas reconnu qu'il avait nécessairement fallu le remplacer immédiatement.

[70] Il est vrai, comme l'employeur l'a souligné, qu'aucun de ces documents n'indiquait par écrit qu'il fallait remplacer le pneu immédiatement. Nous ne savons pas non plus si le technicien de Midas a utilisé le mot « immédiatement » lorsqu'il a dit au fonctionnaire qu'il fallait remplacer son pneu. Toutefois, le fonctionnaire a témoigné que Midas l'avait expressément avisé qu'il aurait été dangereux de rouler sur l'autoroute. Conformément à ce conseil, il n'a conduit ni jusqu'à son domicile ni jusqu'à son lieu de travail, les deux nécessitant de parcourir une distance considérable sur l'autoroute.

[71] Les actes du fonctionnaire corroborent pleinement qu'il a reçu ce conseil. Il aurait été beaucoup plus pratique de parcourir 25 km jusque chez lui, puis de retourner chez Hyundai le lendemain, s'il avait jugé que cela était sécuritaire. Il a plutôt laissé sa voiture chez Hyundai, puis il a attendu jusqu'à 20 h ou 20 h 30 dans un café Tim Horton afin que son ami le ramène chez lui. Il n'est arrivé chez lui qu'à 21 h ou 21 h 30. Il a aussi dû demander à son ami de le ramener chez Hyundai au cours de la matinée, puisque son épouse était absente. L'employeur a assurément laissé entendre qu'au lieu de conduire un véhicule sécuritaire et manœuvrable, le fonctionnaire a choisi de s'incommoder et d'importuner son ami à cet égard, simplement afin de pouvoir [traduction] « [...] profiter de la situation et ne pas se rendre au travail ». Il ne s'agit pas d'une position crédible.

[72] L'employeur a assurément laissé entendre que le fonctionnaire aurait dû ignorer le conseil de Midas, de même que son propre jugement, et emprunter l'autoroute, après 17 h, lorsque tous les garages étaient fermés, afin de parcourir environ 50 km jusqu'à un endroit éloigné en bordure de l'autoroute, avec un pneu crevé. Il aurait dû agir ainsi parce que, de l'avis de l'employeur, Midas avait temporairement [traduction] « réparé » le pneu crevé en y ajoutant 3 psi. Il aurait aussi dû agir ainsi en sachant que, même s'il était parvenu à se rendre, il aurait eu encore à parcourir 74 km pour se rendre chez lui après son quart qui se terminait à 22 h.

[73] Étant donné que le fonctionnaire a dû gonfler le pneu à plusieurs reprises pour parcourir 25 km entre son domicile situé près de Harrowsmith et Kingston plus tôt au cours de la journée, il est clair qu'il ne s'agissait pas d'une fuite lente. Dans le meilleur des cas, le fonctionnaire aurait fort probablement été forcé de se ranger à plusieurs reprises pour gonfler son pneu, aller-retour. C'est loin d'être raisonnable. Laisser entendre que cela aurait dû être tenté le soir, en février et sur la 401, n'est pas

seulement déraisonnable; il s'agit d'une proposition dangereuse qui démontre fort peu d'égard pour la santé et la sécurité du fonctionnaire.

C. Les solutions de l'employeur : non disponibles, déraisonnables, non offertes ou dangereuses

[74] L'employeur a estimé que la voiture du fonctionnaire pouvait être conduite et qu'il aurait dû venir au travail en se fiant sur les 3 psi supplémentaires que Midas avait soufflés dans son pneu crevé, ou sur un pneu de rechange, s'il en possédait un. Cependant, l'employeur a aussi blâmé le fonctionnaire pour ne pas avoir envisagé d'autres possibilités de se rendre au travail.

[75] Comme le syndicat l'a si bien dit, l'employeur a fourni une [traduction] « longue liste » de solutions possibles pour le fonctionnaire (utiliser la voiture de son épouse, trouver un covoiturage, prendre un taxi, louer une voiture, demander à son ami de le conduire au travail, ou demander au surintendant d'envoyer un véhicule du point d'entrée le chercher).

[76] À l'époque, le fonctionnaire n'a pas du tout été avisé qu'il devait envisager ces solutions que ce soit dans l'une des trois conversations avec le surintendant, dans les courriels ou la conversation avec la cheffe intérimaire Kendrew, après le fait. Ces solutions ont été proposées pour la première fois dans l'argumentation écrite de l'employeur qui a été déposée dans la présente affaire.

[77] Comme il a déjà été indiqué, la seule suggestion raisonnable, de l'avis du fonctionnaire, était celle consistant à utiliser la voiture de son épouse, ce qu'il aurait fait si celle-ci n'avait pas été absente.

[78] Le fonctionnaire a témoigné qu'à son avis, il n'aurait pas été raisonnable de demander à son ami de le conduire au travail. Rien n'indiquait où habitait l'ami du fonctionnaire, ni quels autres engagements il aurait pu avoir ce soir-là. En nous fondant uniquement sur le fait que le fonctionnaire lui avait demandé de le conduire de Kingston jusqu'à son domicile, 25 km plus loin, nous ne pouvons pas présumer qu'il aurait été raisonnable de demander d'être conduit au travail à une distance de 50 km dans l'autre direction. La cheffe intérimaire Kendrew a affirmé que si le fonctionnaire était parvenu à se rendre au travail, l'employeur aurait vu à son retour à la maison. Cependant, le fonctionnaire n'avait aucun moyen de le savoir, et il aurait

présupposé que son ami devait aussi passer le prendre après son quart. Il ne s'agit pas d'une suggestion raisonnable.

[79] Comme le fonctionnaire en a témoigné, la *Directive sur l'aide au transport quotidien* tient clairement compte du fait que le coût d'un taxi est prohibitif et, par conséquent, elle prévoit une aide financière uniquement à l'égard d'un covoiturage en taxi. Personne n'a témoigné que l'utilisation des taxis était courante au point d'entrée. De l'avis du fonctionnaire, le surintendant ne l'a probablement pas proposé parce qu'il savait que cela serait trop dispendieux. Apparemment conscient de cela lui aussi, le chef Pegunas a proposé la solution mixte consistant à prendre un taxi pour effectuer la moitié du trajet, jusqu'à Gananoque, et à y être pris en voiture afin de réduire les frais de taxi. Encore là, comme on ne lui avait pas indiqué qu'il pourrait être ramené chez lui s'il parvenait à se rendre au travail, le fonctionnaire aurait certainement présumé qu'un coûteux voyage de retour en taxi aurait aussi été requis.

[80] Pour ce qui est de l'idée du covoiturage, le fonctionnaire n'avait jamais pratiqué le covoiturage auparavant. Comment pouvait-il trouver soudainement un covoiturage et s'y insérer, même s'il existait différentes heures de début d'un quart, comme en a témoigné la cheffe intérimaire? Comment pouvait-il trouver un covoiturage qui serait justement parti de Kingston à 18 h? Aurait-il dû simplement commencer à appeler des collègues au hasard? S'il y avait un quart de soir plus tard (et cela n'était pas clair), c'était l'employeur qui devait savoir quels employés se présenteraient pour l'effectuer. L'employeur n'a donné aucun de ces renseignements au fonctionnaire.

[81] Le fonctionnaire aurait-il vraiment dû essayer de louer une voiture? Cette solution aurait été dispendieuse pour arriver au travail sur les dernières heures de son quart. Cependant, le fonctionnaire a témoigné franchement que cela ne lui était même pas venu à l'esprit, parce qu'il n'avait pas l'habitude de louer des voitures.

[82] Il est évident que cela n'aurait pas été possible, de toute façon. Il n'y avait pas d'agences de location de voitures ouvertes à Kingston après 17 h. Il est difficile d'imaginer que ces renseignements puissent surprendre l'employeur, compte tenu de sa familiarité présumée avec la région où il mène ses activités et où résident la plupart de ses employés. La cheffe intérimaire Kendrew a émis l'avis honnête selon lequel, en fonction de sa connaissance de la région, il n'était guère probable de trouver une agence de location ouverte à cette heure-là. Pourtant, le fonctionnaire a été blâmé pour

ne pas en avoir cherché une. Le chef Pegunas a témoigné que le fonctionnaire aurait dû au moins essayer de trouver une agence de location ouverte.

[83] Apparemment, l'idée était d'essayer, de démontrer un effort, indépendamment des chances de réussite. L'employeur ne mettait pas l'accent sur ce qui était raisonnablement réalisable, mais plutôt sur le degré de l'effort déployé par le fonctionnaire, même si la tentative était vaine. L'employeur n'a jamais dit qu'il y avait une agence ouverte, ni même qu'il aurait pu y en avoir une. Il s'est plutôt concentré sur le fait que le fonctionnaire, pour reprendre ses mots : [traduction] « ne s'était pas donné la peine de chercher ».

[84] Les suggestions de location de voiture et de covoiturage rappellent toutes deux la décision rendue par la Commission dans *Coppin c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 81. Dans cette affaire, l'employeur était également focalisé sur la question de savoir si la fonctionnaire s'était efforcée de trouver un service qu'elle n'avait jamais utilisé et dont elle ne croyait pas à l'existence. L'arbitre de grief a formulé les commentaires suivants :

40 Mme Gill-Conlon n'a jamais utilisé le transport en commun pour faire la navette entre Barrie et Mississauga. Elle croit que le service n'existe pas. On n'a présenté à l'audience aucune preuve me permettant de conclure que Mme Gill-Conlon se trompe. Manifestement, si elle croyait qu'il n'y avait pas de service de transport en commun, c'était normal qu'elle n'essaie pas de l'utiliser le 23 décembre 2004.

[Je souligne]

[85] Parmi toutes les solutions que l'employeur a proposées, la plus déroutante était la suggestion axée sur l'utilisation d'un véhicule du point d'entrée. Le besoin d'un conducteur aurait exigé l'absence d'un autre employé au point d'entrée durant le quart de soir. Compte tenu du commentaire de la cheffe intérimaire Kendrew selon lequel ils auraient également vu au retour du fonctionnaire chez lui, cela aurait exigé l'absence d'un autre employé au point d'entrée pendant deux heures du quart de nuit afin d'aller conduire le fonctionnaire chez lui et de revenir au point d'entrée. Au lieu de constituer une solution pratique, cela semble aggraver le problème lié à l'absence du fonctionnaire du lieu de travail.

[86] Cependant, le plus important dans la présente affaire est que l'employeur n'a jamais proposé cette solution. Le fonctionnaire s'est entretenu avec son superviseur à

trois reprises : lorsqu'il a appelé afin d'aviser qu'il avait eu une crevaison, lorsque le superviseur a appelé pour faire le point, et lorsqu'il a appelé afin d'aviser que le pneu était irréparable et qu'il ne disposait d'aucun autre moyen pour se rendre au travail. À aucune de ces occasions il n'a été proposé qu'un véhicule du point d'entrée soit envoyé, il n'y a pas même eu une allusion à cette simple possibilité.

[87] Le témoignage livré au sujet de cette solution n'était pas convaincant. Les deux chefs ont insisté sur le fait qu'un véhicule du point d'entrée aurait probablement pu être envoyé, si le fonctionnaire avait seulement soulevé cette possibilité auprès du surintendant.

[88] Le chef Pegunas pensait que le fonctionnaire aurait dû proposer de prendre un taxi jusqu'à Gananoque et qu'on vienne l'y chercher. Cependant, même si cela a pu se produire dans le passé, le chef ne se souvenait d'aucun cas où un véhicule du point d'entrée était allé chercher un employé à Gananoque au cours des dix dernières années. Il ne se souvenait pas qu'un véhicule du point d'entrée ait jamais récupéré un employé chez lui. Il a affirmé qu'à quelques reprises des agents étaient tombés malades, qu'ils ne pouvaient pas conduire et qu'on les avait conduits chez eux. Et une fois, après que des employés avaient dû rester aux fins d'une perquisition qui avait duré toute la nuit, l'employeur avait jugé qu'il n'était pas sécuritaire pour eux de conduire et il les avait fait conduire chez eux au moyen d'un véhicule du point d'entrée.

[89] La cheffe intérimaire Kendrew a mentionné ce même cas de perquisition qui avait duré toute la nuit. Elle a ajouté que quelques employés avaient temporairement perdu leur permis de conduire et qu'on les avait aidés à venir au travail au moyen d'un véhicule du point d'entrée. Il y avait aussi eu un employé visé par une restriction médicale relative à la conduite, dont les besoins avaient été satisfaits de cette façon.

[90] Les deux chefs ont reconnu qu'il s'agissait de cas très rares. Ils n'ont fourni aucun élément de preuve indiquant que le fonctionnaire connaissait ces cas, ou que l'on aurait pu s'attendre à ce qu'il les connût. Le fonctionnaire a témoigné que le seul cas qu'il connaissait, après avoir passé 14 ans dans le milieu de travail, était la fois de la perquisition qui avait duré toute la nuit, que les deux chefs ont mentionnée. Ce cas était manifestement très inhabituel, et il constituait une situation très différente.

[91] J'ai demandé pourquoi il avait incombé entièrement au fonctionnaire, et non au surintendant, de proposer une solution aussi rare, qui relevait entièrement de la connaissance et du contrôle de l'employeur. La cheffe intérimaire Kendrew a répondu que ce n'était pas l'employeur qui devait présenter les solutions, qu'il incombait à l'employé de se rendre au travail et, par conséquent, de proposer des solutions. Cependant, Mme Kendrew a indiqué que les solutions seraient [traduction] « apparues » dans le cadre d'une conversation respectueuse et collaborative avec le superviseur, si le fonctionnaire avait initié une telle conversation au lieu de déclarer simplement qu'il prendrait le congé 6990.

[92] Le chef Pegunas a affirmé que si le fonctionnaire s'était simplement adressé au superviseur plus tôt au cours de la journée, il aurait été possible d'élaborer quelque chose. Cependant, je souligne que le fonctionnaire s'était adressé au superviseur à 13 h et à 15 h 30, avant de déclarer à 18 h qu'il prendrait le congé 6990. Le surintendant Geraghty n'a pas mentionné non plus la possibilité d'utiliser un véhicule du point d'entrée (ni aucune autre solution) lors des appels antérieurs.

[93] Je n'accepte pas que l'employeur insiste sur le fait qu'il revenait exclusivement au fonctionnaire d'entamer une conversation avec le superviseur au sujet des solutions. Cependant, je souligne que le fonctionnaire a dit au superviseur que son pneu était irréparable, qu'il n'avait pas d'autre moyen de se rendre au travail et que, par conséquent, il prendrait le congé 6990. La simple indication qu'il n'avait pas d'autre moyen de se rendre au travail aurait dû suffire à renvoyer la balle dans le camp du superviseur, afin qu'il propose d'envoyer un véhicule du point d'entrée, si cette solution existait vraiment. Au lieu de cela, le fonctionnaire s'est contenté de dire qu'il demanderait le congé 6990 sous réserve de l'autorisation du chef.

[94] J'estime que la solution du véhicule du point d'entrée n'était pas à la disposition du fonctionnaire à l'époque, et que ni lui ni le surintendant, apparemment, n'avait une raison précise de croire qu'elle était à sa disposition. La cheffe intérimaire Kendrew a témoigné que le surintendant Geraghty l'aurait appelée à un moment donné pour lui dire que le fonctionnaire ne pouvait pas se rendre au travail. Elle n'a pas demandé au surintendant d'offrir cette solution au fonctionnaire, ni même de déterminer si un véhicule pouvait être disponible.

[95] La solution du véhicule du point d'entrée de l'employeur rappelle les suggestions de l'employeur dans *Smith c. Agence du revenu du Canada*, 2018 CRTESPF 68, une affaire dans laquelle un fonctionnaire n'avait pas pu se rendre au travail en raison des conditions routières. Dans cette affaire, la Commission a formulé les commentaires suivants :

35 À part appliquer rigoureusement sa politique sur les tempêtes, le fondement sur lequel l'employeur s'appuie pour conclure que le fonctionnaire n'a pas fait suffisamment d'efforts pour se rendre au travail n'est pas clair. L'employeur a souligné que le fonctionnaire n'avait pas appelé le centre fiscal de Summerside pour savoir s'il pouvait y travailler ce jour-là. Il n'a pas non plus fait du télétravail. D'autre part, la représentante de l'employeur ne savait pas si ces options avaient été prises en considération ou si elles étaient même possibles à la période pertinente.

[Je souligne]

[96] Cette solution rappelle aussi la position de l'employeur dans *Martin c. Conseil du Trésor (ministère des Anciens Combattants)*, 2014 CRTFP 37 et les commentaires suivants de la Commission :

70 [...] elle [la fonctionnaire] n'a pas ouvert la discussion quant à d'autres façons d'utiliser son temps pendant la prolongation de son séjour, laissant ainsi croire que la fonctionnaire aurait pu faire de la recherche en ligne ou travailler à partir du bureau d'ACC au Royaume-Uni. Cette proposition n'a pas non plus de fondement factuel [...] Comment aurait-elle pu savoir qu'elle pourrait effectuer du travail par Internet ou qu'elle pourrait avoir accès au bureau d'ACC à Londres? S'il s'agissait d'une option réaliste, la gestionnaire aurait pu l'envisager et, si cela était faisable, le proposer. Il n'y a pas eu de discussion à cet égard.

[Je souligne]

[97] Dans ces deux affaires, l'employeur a soutenu que les fonctionnaires auraient dû lancer des discussions sur des solutions qui relevaient du contrôle de l'employeur et dont ils ne savaient rien. Dans ces deux affaires, la Commission a correctement fait peser sur l'employeur la charge d'investiguer et d'offrir ces solutions. La même chose s'applique ici.

[98] Dans *Martin*, la fonctionnaire était restée bloquée en Angleterre après avoir pris des vacances là-bas, par suite de l'éruption du volcan Eyjafjallajökull en Islande, en avril 2010. L'éruption avait obscurci le ciel au-dessus de l'Europe du Nord en raison des cendres volcaniques, et le vol de retour de la fonctionnaire avait été annulé. Le

premier vol disponible avait décollé cinq jours plus tard. L'arbitre de grief a déclaré ce qui suit :

*72 [...] La clause 52.01a) de la convention collective vise sans contredit à traiter de situations où un employé ne peut pas se rendre au travail en raison d'obstacles sur lesquels il n'exerce aucun contrôle. Comme je l'ai indiqué précédemment, ces cas sont fondés sur des faits, et dans les cas invoqués, sept concernaient des tempêtes de neige. **Pour déterminer si une décision est fondée sur un motif raisonnable ou non, il faut généralement se demander si, à un moment donné, la circonstance ayant empêché l'employé de se rendre au travail a changé.** Dans le cas d'une tempête de neige, cette question est habituellement de savoir quand les routes sont devenues praticables ou quand les autobus ont recommencé à circuler et si les circonstances sont demeurées les mêmes de telle sorte que l'employé ne pouvait pas se rendre au travail. En l'espèce, la fonctionnaire s'est présentée au travail le premier jour de travail après avoir pris le premier vol disponible pour Halifax.*

[Je souligne]

[99] Dans la présente affaire, la circonstance qui a empêché le fonctionnaire de se rendre au travail, soit sa crevaison, n'a changé qu'une fois qu'il a pu faire remplacer son pneu, ce qui lui a permis de conduire jusqu'au point d'entrée en toute sécurité.

[100] Dans *Close c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2016 CRTEFP 18, la Commission a accordé trois heures de congé payé à la fonctionnaire lorsque son mari, qui déneigeait habituellement leur entrée de cour, en a été incapable par suite d'une blessure. Il a montré à la fonctionnaire comment utiliser la souffleuse à neige, mais elle aussi avait des limites physiques, et elle a mis trois heures à déneiger l'entrée de cour. La Commission a déclaré que les employés n'ont pas à déployer des efforts héroïques pour se rendre au travail et elle a formulé les commentaires suivants :

*86 Mme Close n'a pas omis de planifier le déneigement de son entrée de cour. Elle ne s'est pas contentée d'attendre tranquillement sans faire d'effort. Les moyens raisonnables sur lesquels elle comptait habituellement en matière de déneigement n'étaient pas disponibles et, après avoir évalué ses choix, **elle a décidé que la meilleure stratégie serait d'effectuer elle-même le déneigement, en dépit du fait qu'elle était incommodée par une blessure à la hanche et que ça lui prendrait plus de temps que si son mari s'en était occupé. Je ne peux conclure que les mesures qu'elle a prises étaient déraisonnables, même si,***

hypothétiquement, d'autres mesures auraient pu être plus efficaces.

[Je souligne]

[101] Dans la présente affaire, le fonctionnaire a décidé que la meilleure stratégie était de faire réparer son pneu chez Midas et, à défaut de cela, sur les conseils de Midas, de le faire remplacer chez Hyundai le lendemain matin. Il s'agissait d'une approche raisonnable qui serait tenue pour telle même si d'autres solutions auraient pu être plus efficaces.

[102] Dans la présente affaire, toutefois, aucune autre mesure n'aurait pu être plus efficace. Les solutions proposées par l'employeur après le fait étaient soit non disponibles (la voiture de son épouse), soit déraisonnables en raison du coût ou de la simple courtoisie (prendre un taxi ou prier son ami de le conduire au travail à une distance de 50 km et de passer le chercher à 22 h), soit irréalistes (covoiturage, voiture de location), soit non offertes par l'employeur (véhicule du point d'entrée), soit dangereuses (parcourir 50 km sur l'autoroute et 74 km au retour sur un pneu crevé, la nuit, en février, dans l'Est de l'Ontario).

D. D'autres employés ont-ils bénéficié d'un congé dans des circonstances similaires?

[103] Les deux chefs ont insisté sur le fait qu'ils prenaient soin de répondre aux demandes de congé 6990 de façon uniforme, non seulement au niveau du point d'entrée, mais dans l'ensemble de la région. C'est pourquoi ils consultaient toujours les relations de travail au sujet de ces demandes, afin d'assurer l'uniformité. Cependant, aucun des deux n'a pu répondre à l'allégation selon laquelle trois autres employés avaient obtenu un congé 6990 dans des circonstances comparables.

[104] Il aurait été simple pour l'employeur de produire des éléments de preuve pour répondre à cette allégation, qui a initialement été faite dans l'argumentation écrite du syndicat déposée le 18 août 2020. L'allégation a été ignorée et l'employeur ne l'a pas abordée dans sa réponse. L'allégation a été faite à nouveau dans le témoignage du fonctionnaire le premier jour de l'audience, soit le 14 décembre 2020. Elle a été ignorée et n'a pas été abordée dans l'interrogatoire principal du chef Pegunas.

[105] Lorsque le chef Pegunas a été questionné à ce sujet en contre-interrogatoire, tout ce qu'il a pu dire c'est que le cas des bardeaux de toiture était [traduction]

« possible » et qu'il ne se souvenait pas des deux autres cas. Même après une autre semaine écoulée entre les premier et deuxième jours de l'audience, l'employeur n'était pas mieux placé pour répondre. La cheffe intérimaire Kendrew a seulement pu dire qu'elle ne se souvenait pas des problèmes de voiture ou de tempête de neige et qu'elle ne savait rien du cas lié aux bardeaux de toiture.

[106] En fin de compte, selon le témoignage de l'employeur, un cas était possible, et aucun des chefs n'a pu confirmer ou nier les deux autres.

[107] Il ne s'agissait pas d'une allégation vague. Le fonctionnaire avait fourni trois noms précis et avait décrit trois circonstances particulières. L'employeur disposait de trois mois à compter du dépôt de l'argumentation du syndicat, et d'une autre semaine avant le deuxième jour de l'audience, pour consulter ses dossiers de congé. Il aurait facilement pu confirmer si ces employés avaient bénéficié d'un congé 6990 et, en pareil cas, si leurs circonstances étaient comparables à la situation du fonctionnaire, comme celui-ci l'a allégué. Malgré l'importance présumée d'assurer l'uniformité de l'octroi du congé 6990, l'employeur n'a pas confirmé ces cas.

E. Examen sommaire de la demande de congé

[108] Il ressortait clairement de la preuve que l'employeur possédait très peu de renseignements sur les circonstances du fonctionnaire, mais qu'il s'est contenté de refuser le congé sur ce fondement sans s'enquérir plus amplement des faits.

[109] La cheffe intérimaire Kendrew a témoigné qu'elle n'avait que les courriels du fonctionnaire. Celui-ci avait fourni un bref résumé des faits à sa demande. Sans se renseigner davantage, Mme Kendrew a discuté de l'affaire avec le chef Pegunas, avec un conseiller en relations de travail et, possiblement, avec le directeur de district (elle n'était pas certaine au sujet de ce dernier). La seule personne avec laquelle elle n'en a pas discuté est le fonctionnaire.

[110] Aucun des chefs ne disposait des documents de Midas et Hyundai. Aucun d'eux n'a demandé au surintendant Geraghty de rendre compte de ses trois conversations avec le fonctionnaire. Ils ignoraient tout de ce qui avait pu faire ou non l'objet des discussions. Ils ignoraient si l'absence du fonctionnaire avait exigé de demander à une personne de faire des heures supplémentaires, ou si elle avait eu d'autres répercussions sur les activités. Le chef Pegunas a affirmé qu'un 4 juillet, par exemple,

ils auraient aimé avoir la possibilité de faire venir le fonctionnaire plus tôt au cours de la journée (vraisemblablement au moyen d'un véhicule du point d'entrée). Cependant, les deux chefs ont reconnu que février est une période tranquille au point d'entrée, et ni l'un ni l'autre ne s'est enquis des répercussions réelles de l'absence du fonctionnaire, que ce soit à l'époque ou depuis lors.

[111] Les chefs ne disposaient d'aucun renseignement au sujet des solutions hypothétiques qu'ils ont proposées au fonctionnaire, et ils n'en ont pas cherché. Ils ne savaient pas si un véhicule du point d'entrée avait été disponible, ainsi qu'une personne pour le conduire. Ils ne savaient pas si le fonctionnaire possédait un pneu de rechange. Ils ne savaient pas que son épouse était à l'extérieur de la ville et que son véhicule n'était pas disponible. Ils ne savaient rien des circonstances de son ami, dont il a été suggéré qu'il aurait pu simplement conduire le fonctionnaire sur une distance de 50 km dans la direction opposée, plutôt que chez lui.

[112] Le courriel que la cheffe intérimaire Kendrew a envoyé au fonctionnaire le 5 mars 2014 indique seulement que les relations de travail [traduction] « ont avisé que le congé 6990 ne s'appliquait pas dans ce cas-ci; par conséquent, j'ai refusé la demande ». Si je crois sur parole la cheffe intérimaire, selon ce qui est exprimé dans ce courriel, et compte tenu du manque de renseignements à l'aide desquels la décision aurait pu être prise, je conclus que la décision a été fondée principalement sur ces conseils reçus des relations de travail.

[113] Je conclus aussi, dans la mesure où aucun des chefs n'a examiné le bien-fondé réel de la demande, qu'en dehors des conseils des relations de travail, la décision semble avoir été fondée en grande partie sur deux facteurs que les deux chefs ont soulevés maintes fois à titre de préoccupations : 1) le fait que le fonctionnaire n'a pas rappelé son superviseur en temps utile et qu'il a fallu le rappeler pour faire le point; et 2) le fait que le fonctionnaire avait affirmé qu'il prendrait le congé 6990, au lieu de le demander.

[114] Je conviens avec l'employeur que le fonctionnaire aurait dû informer son surintendant dès qu'il a obtenu un rendez-vous chez Midas. Je conviens aussi que le congé 6990 est discrétionnaire et que le fonctionnaire aurait pu être plus circonspect dans le choix de ses mots, afin d'indiquer qu'il demanderait ce congé.

[115] Cependant, l'employeur est tenu d'examiner équitablement l'ensemble des circonstances entourant une pareille demande et son bien-fondé. La clause 52.01a) de la convention collective prévoit que « [...] ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable ». À mon avis, l'examen du bien-fondé de la demande du fonctionnaire que l'employeur a effectué a été sommaire, et il a pu être indûment influencé par le fait que les deux chefs ont été offensés par le manque d'égard apparent du fonctionnaire.

VIII. Conclusion

[116] Je conclus que des circonstances non directement imputables au fonctionnaire l'ont empêché de se rendre au travail, à savoir qu'il fallait remplacer son pneu crevé et qu'il ne disposait d'aucun autre moyen raisonnable pour se rendre au travail. L'employeur a refusé un congé payé sans motif raisonnable, en contravention de la clause 52.01a) de la convention collective.

[117] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IX. Ordonnance

[118] Le grief est accueilli.

[119] J'enjoins à l'employeur, conformément à la clause 52.01a) de la convention collective, d'accorder au fonctionnaire un congé applicable à son quart du 26 février 2014.

Le 2 février 2021.

Traduction de la CRTESPF

**Nancy Rosenberg,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**