



Le 24 novembre 2023

Destinataires : Vice-présidents régionaux
Sections et installations

ACC Congé de travail

L'ACCTA attend depuis un certain temps une décision de l'arbitre Swan concernant le grief que nous avons déposé au nom de l'ACC de Vancouver entourant le respect par NAV CANADA des dispositions relatives aux congés dans notre convention collective (CC). L'attente a été longue et frustrante, d'autant plus que les problèmes liés à l'accès aux congés ont persisté et que la pratique d'accord mutuel de longue date demeure toujours inaccessible à l'ACC de Vancouver.

Le grief a été rejeté par M. Swan, ce qui constitue un résultat très décevant pour nous. Le texte intégral de la décision sera publié sur notre site Web pour les membres qui souhaiteraient le consulter. Bien que nous ne soyons pas d'accord avec la conclusion et certains des points expliqués par l'arbitre Swan, ce dernier a tout de même fait plusieurs affirmations et observations importantes qui sont positives pour nous et qui devraient clarifier la situation pour les deux parties. Nous avons mené des consultations à l'échelle nationale, et la Société nous a assuré qu'elle encouragerait les gestionnaires à se consulter de bonne foi pour parvenir à des accords mutuellement acceptables sur le plan local. Il reste à voir comment cela se traduira dans les faits, mais nous encourageons toutes les sections à entreprendre les consultations sur les congés comme elles l'ont toujours fait, à savoir avec une approche pratique, axée sur les solutions, qui respecte les droits, les indemnités et les volontés de nos membres. Nous sommes conscients que ces discussions pourraient être particulièrement difficiles pendant que nous continuons à composer avec les difficultés créées par la crise persistante de NAV CANADA en matière de personnel.

La décision est sujette à interprétation, et certains éléments notables pourraient s'avérer pertinents pour les consultations actuelles et futures sur les congés :

- Voici ce qu'a constaté M. Swan : « Le fait de prendre et de maintenir une position sur un sujet particulier ne constitue pas un refus de consultation » [traduction], à la page 20 de la décision. Or, cela ne dispense en aucun cas la Société de la nécessité de respecter d'autres dispositions de la CC.
- Il a été constaté que l'introduction des lignes directrices nationales sur les congés était conforme aux droits de gestion de NAV CANADA. M. Swan a cependant été clair : c'était vrai dans le cas des lignes directrices de 2021-2022 qui ont au final été publiées par NAV CANADA. À la page 19, M. Swan explique clairement que c'est parce que « le document final n'a manifestement pas tenté d'imposer une approche nationale pour l'établissement des horaires de congés; il n'a fait qu'énoncer des aspirations et a expressément fait place aux différences locales » [traduction] et que la mise en place d'une approche nationale ne porte pas atteinte au processus de consultation locale, « à condition qu'il n'y ait pas d'imposition arbitraire d'une norme nationale » [traduction].
- M. Swan indique clairement que les circonstances particulières de l'année 2021-2022 (c'est-à-dire pendant la pandémie de COVID et le système d'équipes) pourraient bien avoir eu comme conséquence qu'il soit impossible pour le syndicat de démontrer clairement si l'employeur avait ou non satisfait au critère de « tous les efforts raisonnables ».
- Bien que l'arbitre ait conclu que « les considérations opérationnelles peuvent justifier la réduction du nombre total de créneaux de congé lorsque ces considérations reflètent des exigences opérationnelles efficaces » [traduction], cette conclusion est nuancée par les propos suivants : « Je conviens que, comme l'ont déclaré les arbitres dans plusieurs des décisions invoquées par le syndicat, l'obligation de l'employeur n'est pas seulement d'agir raisonnablement, mais de déployer tous les efforts raisonnables. Dans certaines décisions, le défaut d'assurer une dotation adéquate en personnel est cité comme un manquement à l'obligation de déployer tous les efforts raisonnables; dans d'autres, le refus de payer des heures supplémentaires pour remplacer un employé en congé est noté comme un manquement à cette même obligation » [traduction]. Bien que M. Swan ait constaté que ces circonstances

n'étaient pas présentes dans le cas qui nous concerne, cela ne donne pas à NAV CANADA le droit d'invoquer des « considérations opérationnelles » pour justifier la réduction des créneaux de congé.

- En ce qui concerne les congés reportés, M. Swan tient les propos suivants : « les congés reportés de l'année précédente [...] sont assujettis aux conditions beaucoup plus rigoureuses énoncées à l'alinéa 27.06 (c), où l'établissement se fait par consentement mutuel et où l'obligation de "tous les efforts raisonnables" ne s'applique pas » [traduction].

Nous reconnaissons que, dans la majorité des unités, les consultations sur les congés se sont déroulées de manière plus collaborative et constructive qu'à l'ACC de Vancouver, mais cette décision pourrait être pertinente pour tous. L'exécutif de la section doit reconnaître les éléments pertinents et la portée de cette décision et, bien que le grief ait au final été rejeté, cela ne donne pas à la Société une permission supplémentaire d'éroder ou de limiter encore davantage les droits des membres en matière de congé.

Au nom du Conseil exécutif,

Nick von Schoenberg
Président

Scott Loder
Vice-président exécutif