



Le 31 janvier 2025

Dest. : Vice-présidents régionaux
Sections et installations

CONGÉS ANNUELS

Il y a eu beaucoup de plaintes et de commentaires négatifs de la part de nombreuses unités partout au pays au sujet des consultations sur les vacances annuelles de cette année. L'accès équitable aux congés est un droit contractuel et une composante nécessaire d'un milieu de travail sain et de travailleurs en santé. Les tentatives faites par la direction en vue de limiter ou de réduire cet accès afin de remédier au manque de personnel constituent une violation de la convention collective; ces tentatives sont inopportunes. Dans un milieu où la continuité du service repose dans une si grande mesure sur la collaboration des employés et la volonté de renoncer aux jours de congé, il n'est pas difficile d'anticiper en quoi ces efforts de réduction de l'accès aux vacances mineront la prévisibilité et réduiront la volonté d'accepter des heures supplémentaires. Autrement dit, cette tentative d'amélioration de la prestation des services aura vraisemblablement l'effet inverse et en viendra à saper la bonne volonté des travailleurs.

Soyons clairs : de nombreuses unités ont suivi le modèle bien établi et efficace de consultations locales concrètes sans respecter les limites arbitraires définies dans les « lignes directrices nationales sur les congés » ni même en faire mention. Historiquement, ce sont les discussions axées sur la coopération et la collaboration qui se sont traduites par l'assurance la plus fiable d'obtenir un programme de vacances parvenant à équilibrer les besoins des employés et de l'employeur et à favoriser la collaboration indispensable en vertu des circonstances actuelles et prescrite par la convention collective.

NAV Canada devrait être avertie que de s'écarter de cette approche ne contribuera nullement aux efforts que nous déployons pour offrir le meilleur service possible à nos clients.

Pour les présidents de section, il faut tenir compte des principes suivants et en faire mention dans vos consultations continues sur les vacances. Il faudrait demander aux vice-présidents régionaux d'offrir leur aide dans les cas où la direction ne respecte pas les obligations qui lui incombent.

1. **Obligation de déployer « des efforts raisonnables »**

La convention collective (articles 27.06 et 28.03) exige que NAV Canada doit déployer tous les « efforts raisonnables » pour planifier les congés annuels et les congés de remplacement d'une manière acceptable pour les employés, sous réserve des

THE VOICE OF CANADA'S AIR TRAFFIC CONTROLLERS | LA VOIX DES CONTRÔLEURS AÉRIENS DU CANADA

nécessités du service. Ces dispositions obligent clairement l'employeur à accorder la priorité aux préférences des employés lorsque la situation s'y prête.

2. Processus de consultation

L'alinéa 27.06(b) stipule que les représentants syndicaux locaux doivent avoir la possibilité de consulter au sujet du calendrier de congés annuels. Le Syndicat peut soutenir que, pour assurer une consultation concrète, il faut répondre aux préoccupations syndicales, communiquer des données pertinentes et collaborer à l'exploration de solutions de rechange qui répondent aux besoins opérationnels et à ceux des employés.

3. Précédent historique et pratiques antérieures

Les pratiques antérieures dans le cadre desquelles les processus d'attribution des vacances annuelles offraient de la souplesse, y compris les calculs arrondis à la hausse et les jours de chevauchement, devraient servir de références pour étayer la priorité devant être accordée aux préférences des employés dans les politiques de négociation.

4. Conséquences et souplesse pour les employés

Les employés ont signalé leurs frustrations à l'égard des options limitées en matière de vacances en général, plus particulièrement pendant les périodes privilégiées, et aussi à l'égard du manque de souplesse dans la planification des congés ponctuels. Ces frustrations soulignent l'importance de créer des politiques qui cadrent encore davantage avec les besoins des employés tout en assurant l'efficacité opérationnelle, surtout en cette période de grave pénurie de personnel où la collaboration des employés est primordiale pour assurer la continuité de la prestation des services.

5. Responsabilités prépondérantes de la direction

Bien que la direction conserve le droit de diriger le fonctionnement des activités (article 4.01), les plus récents arbitrages ont reconnu que ce droit est limité par l'obligation prévue par la convention collective de consulter les employés et de leur donner satisfaction quant à leurs préférences, dans les limites des contraintes opérationnelles. Trouver le juste équilibre n'est pas seulement juridiquement contraignant, mais bénéfique du point de vue pratique dans la quête de l'harmonie en milieu de travail. Toute justification de la réduction des créneaux de vacances (efficacité opérationnelle), même lorsque cela est justifié d'un point de vue mathématique, doit être équilibrée en fonction de l'insatisfaction et des attentes des employés. Des politiques qui assurent une gestion équitable de ces deux priorités sont toujours à privilégier.

6. **Transparence et échange de données pendant la consultation**

Le fait de ne pas fournir toutes les données et toute l'information demandées au cours du processus de consultation mine la confiance et le sentiment de légitimité du processus. L'ACCTA favorise une transparence accrue et un échange libre d'information pour assurer une prise de décision équitable et éclairée.

7. **Congés ponctuels et ancienneté**

Les pratiques de planification des congés ponctuels créent de l'incertitude et de l'anxiété pour les employés, en particulier lorsque les décisions sont influencées par des changements de politiques ou une mauvaise communication (p. ex. retrait d'un congé approuvé ou délais d'approbation excessifs). La mise en place de règles claires et une application uniforme dans des circonstances semblables, assorties d'une souplesse raisonnable, devraient contribuer à désamorcer la situation.

8. **Attentes des employés**

Le recours historique aux ententes et aux pratiques locales a créé chez les employés des attentes en ce qui concerne l'attribution des vacances. Les politiques futures devraient respecter ces normes établies ou présenter une justification adéquate et des solutions de rechange lorsque des changements sont proposés en fonction de circonstances démontrables et d'une consultation concrète.

Remarque : Vous pouvez lire la décision arbitrale complète sur notre site Web, sous l'onglet « Ressources ».

Au nom du Conseil exécutif,

Nick von Schoenberg
Président

Scott Loder
Vice-président exécutif