

## **Les congés dans la convention collective TR : vos droits et obligations**

Réponses de Walter Belyea, agent de relations de travail de l'ACEP,  
à l'assemblée des délégués, le 2 octobre 2012

1. *En quoi les fameux besoins du service consistent-ils, et quelles sont leurs limites (autrement dit, dans quelles circonstances peut-on contester le recours aux besoins du service par un gestionnaire pour refuser un refus de vacances)?*

a) *Exemple : Je participe à un projet spécial d'une durée de deux mois. Je voudrais prendre congé deux semaines pendant le deuxième mois, mais mon gestionnaire refuse pour cause de « besoins du service ». Puis-je contester?*

Un congé de deux semaines pendant une période qui couvre un projet de deux mois peut constituer un motif raisonnable de refus si

- l'employeur ne peut pas trouver une autre personne pour remplacer l'individu pour raisons de manque d'effectif, une personne avec l'expertise requise
- le projet en question est très inhabituel ou une urgence d'État (il ne faut pas oublier qui est le vrai employeur)
- l'employé a demandé congé en dehors d'une période établie à cette fin.

Le tout, par contre, est assujéti à la doctrine des « actions raisonnables ».

b) *Exemple : Deux personnes ont récemment démissionné dans mon service, et il nous manque de personnel depuis trois semaines. On me refuse une semaine de congé à cause des besoins du service. Puis-je contester?*

Oui, vous pouvez contester si cela ne répond pas aux exigences énumérées en 1 a), mais, dans la pratique, souvent le règlement intervient longtemps après la période pendant laquelle vous auriez voulu prendre congé. Évidemment, l'exigence dernière est aussi sujette à la pratique courante de l'employeur.

2. *Je suis en congé de maladie depuis quatre jours à cause d'une vilaine grippe. C'est la première fois cette année que je suis en congé de maladie. Mon gestionnaire me demande un certificat médical. Puis-je contester?*

L'employeur peut exiger un billet médical même pour un jour, mais, encore une fois, ceci est assujéti à la doctrine des « actions raisonnables » et à la pratique courante. Dans le cas mentionné ici, la personne n'a pas encore pris de congé de maladie, donc l'exigence est déraisonnable, à moins que nous soyons la première semaine de janvier et que l'employé ait pris plusieurs congés de maladie dans les douze mois précédents.

De plus, l'employeur ne peut pas exiger un certificat médical après coup, quand l'employé est déjà revenu au travail.

3. *J'ai demandé mes congés de Noël il y a deux semaines, mais mon gestionnaire ne m'a pas répondu. Il me dit qu'il attend de voir si d'autres personnes demanderont congé. A-t-il le droit de me faire attendre ainsi?*

Étant donné qu'il n'existe aucune disposition pour déterminer qui a préséance pour les demandes de congé (par exemple, l'ancienneté), l'employeur a beaucoup de discrétion. Par contre, le refus d'accorder le congé doit avoir un motif valable. Même le retard de la permission doit être vu selon la pratique habituelle. Ici nous avons une question d'attente qui doit être soumise à une évaluation des « actions raisonnables ».

4. *Je demande les mêmes semaines de congé qu'un de mes collègues, et nous avons présenté notre demande à la même date. J'ai plus d'ancienneté que mon collègue, mais mon gestionnaire lui accorde le congé plutôt qu'à moi parce que j'ai déjà pris deux semaines de congé cette année. Puis-je contester?*

La question de l'ancienneté est caduque, à moins que ceci constitue la pratique habituelle de l'employeur. Encore une fois les critères énumérés en 1) s'appliquent et la question des deux semaines précédentes n'a rien à faire dans l'évaluation, parce que chaque demande doit être évaluée selon son propre mérite.

5. *Comment le congé de deuil fonctionne-t-il?*

Pour l'article 21.02 a), vous pouvez vous attendre à cinq jours de congé au maximum, si une personne de votre parenté décède et que

- vous habitez ensemble ou
- elle figure sur la liste des personnes considérées comme proche famille,

Mais vous devez vous conformer aux événements déclencheurs :

- commencer dans les deux jours suivant le décès même ou
- inclure le jour de la cérémonie commémorative.

Seulement les journées de travail programmées sont payées.

Le b) me semble assez limpide. En ce qui concerne le c), il est aussi assez clair que si le deuil interrompt un des congés spécifiés, vous pouvez demander à ce que l'équivalent des journées de congé de deuil soit crédité à votre banque de congés payés. Le d), discrétionnaire, est très souvent utilisé par les immigrants qui doivent voyager ou s'assujettir à des contraintes religieuses.

6. *Je suis délégué syndical et je prends deux jours de congé sans solde par année pour m'occuper des affaires de l'ACEP. Cela va-t-il retarder ma date de départ à la retraite? Cela va-t-il diminuer le montant de ma pension?*

Votre pension est accordée par crédit mensuel et si vous travaillez au moins dix jours dans un mois vous recevrez votre crédit. Normalement, à part les gens à temps plein pour le syndicat, ceci ne pose pas de problème.

7. *Ma mère souffre de strombose sphénoïdale, une maladie qui lui donne l'air d'un schtroumpf, et je dois prendre un congé payé pour obligations familiales afin de la conduire chez le médecin. Mon gestionnaire me demande des détails sur mon congé afin de déterminer si j'ai vraiment fait tout effort raisonnable pour éviter les absences du travail. Quels détails suis-je obligé de lui donner? Officiellement, vous avez à fournir seulement le lien de parenté et la raison pour laquelle le rendez-vous doit se faire pendant les heures de travail. Vous n'êtes pas obligé de partager le diagnostic ni le type de maladie, mais seulement les contraintes liées à l'accès au traitement.*

8. *J'ai une grossesse à risque et je dois voir mon médecin souvent pour m'assurer que le fœtus se développe bien. Or, mon gestionnaire me dit que j'ai atteint le nombre maximal de congés auxquels j'ai droit en vertu de l'article 21.20. Y a-t-il vraiment un tel maximum?*

Il n'existe aucun maximum pour le nombre de visite pour grossesse, à moins que l'employeur puisse démontrer que les visites sont sous l'égide de la sous-clause b). Dans une pareille situation, si la personne a épuisé ses congés de maladie, nous pouvons parler d'un maximum, mais même ici, l'employée peut demander une avance de ses congés de maladie.

9. *Je suis convoquée comme témoin devant la cour dans une cause impliquant mon conjoint. Ai-je droit au congé pour comparution?*

Normalement, vous n'avez pas le droit si vous êtes une partie impliquée et nous n'avons pas vraiment assez d'information à ce sujet. Par contre la manière la plus souvent utilisée pour contourner ce genre de clause est d'être soumis à l'assignation.

10. *Je désire prendre un congé avec étalement du salaire l'été prochain et commencer à le payer dès cet automne. Or quand je dépose ma demande en août, mon gestionnaire m'indique que je dois attendre jusqu'au printemps prochain avant de demander mon congé. Puis-je contester?*

Non, nous ne pouvons pas contester le refus de ce congé pour trois raisons principales : 1) le congé est régi par une politique du Conseil du Trésor et n'est pas un droit garanti par la convention collective; 2) le congé est accordé à la discrétion de l'employeur et 3) l'octroi du congé est assujéti aux besoins opérationnels. Il y a une mince possibilité de le contester si d'autres personnes ont eu un tel congé, si toutes les conditions sont exactement pareilles et si la personne n'a pas des compétences irremplaçables. Même dans ces conditions, l'arbitre peut toujours décider que les arguments de

l'employeur quant à l'application de la politique différemment sont valables si vous n'êtes pas capable de démontrer un préjudice patent à votre égard.

11. *Je dois accompagner mon conjoint, qui n'habite pas avec moi, à un rendez-vous médical. Puis-je prendre un congé pour obligations familiales?*

Non, parce que votre conjoint ne demeure pas avec vous, vous ne pouvez pas bénéficier de ce droit.

12. *Je suis interprète et j'ai des congés parlementaires en plus des congés annuels. L'employeur m'incite à prendre congé durant les périodes creuses en interprétation (et parfois même simplement si une affectation est annulée sans préavis suffisant). Il n'a pas envie de 1) me trouver du travail en traduction écrite ou de 2) me payer à ne rien faire (permanence, documentation, chômage technique). A-t-il le droit de m'imposer de prendre un de mes congés? L'employeur semble penser que oui.*

Il existe des contraintes pouvant empêcher un employé de prendre congé, par exemple les besoins opérationnels. Par contre, dans l'article 19, il ne semble pas y avoir d'exigence au sujet des prises des congés pour les employés. Les congés parlementaires ont seulement deux maximums qui peuvent provoquer la nécessité de diminuer la banque de congés : le montant maximal d'accumulation des congés annuels et le maximum des journées de congés parlementaires. Si un ou l'autre est atteint, l'employé est censé prendre les congés pour épuiser les journées en surplus. Toutefois, la part de ses congés annuels qui dépasse trente jours peut être convertie en espèce et l'employeur a l'option de retirer les congés parlementaires non utilisés une fois que l'année fiscale suivante est entamée.

13. *Je voulais savoir si, après avoir souffert d'un problème de santé invalidant, un employé peut bénéficier de temps pour ses visites de suivi régulières chez le médecin, si ces visites sont directement liées à son problème de santé. Quelqu'un m'a dit qu'on pouvait bénéficier de temps pour ce type de visites, sans avoir à épuiser ses congés de maladie. Est-ce correct? Pourriez-vous m'éclairer sur ce point?*

Les visites au médecin pour le suivi d'une maladie déjà dépistée ne sont pas permises en utilisant votre clause d'obligations familiales; vous devez plutôt vous servir des congés de maladie. En effet, votre première rencontre avec un médecin, dentiste, etc. n'est pas déduite de votre banque de journées de maladie. Si les visites subséquentes sont reliées aux mêmes maladies/incident, ils seront aux frais de votre banque. Par contre, si votre rendez-vous relève d'une autre maladie/incident ceci ne sera pas déduit de votre banque, car cela constitue un événement qui répond aux exigences de la politique. Les nuances qui doivent être appliquées relèvent de différencier entre les rendez-vous occasionnés par un traitement continu et une rencontre initiale pour diagnostiquer une maladie/incident. Si vous avez une situation concrète à me donner cela facilitera une interprétation plus précise.

14. *Je veux prendre un congé sans solde de trois mois ou d'un an. Combien de temps à l'avance dois-je présenter ma demande? Est-ce que mon gestionnaire peut refuser ce type de congé? Est-ce que je dois dire pourquoi je veux le prendre?*

La clause des congés pour obligations personnelles ne fixe pas un temps d'avance pour faire la demande de congé sans solde, mais étant donné que le tout est discrétionnaire et à moins que ça soit une urgence ( par exemple, la maladie d'un proche), si l'employeur donne le prétexte d'un laps de temps très court, on court le risque d'un refus à cause des besoins opérationnels. Oui, le gestionnaire peut refuser la demande, mais, là encore, ces motifs de refus doivent être raisonnables.

La personne n'est pas obligée de dévoiler ses raisons pour le congé, mais si la personne travaille ailleurs, il ne doit pas y avoir une situation de conflit d'intérêts.

15. *Je souhaite prendre cinq semaines de congé consécutives. J'ai les crédits nécessaires dans ma banque de congés. Mon gestionnaire peut-il refuser sous prétexte des besoins du service, parce qu'il trouve que c'est trop long?*

Oui, l'employeur peut refuser un congé de cinq semaines consécutives s'il a un besoin opérationnel démontrable. Encore une fois, le tout est assujéti à la doctrine d'une décision raisonnable. Autrement dit, le gestionnaire doit faire la preuve que l'octroi n'est pas possible dans les circonstances, tel que décrit dans la réponse à question numéro 1.

16. *J'ai épuisé tous mes congés pour obligations familiales. Puis-je utiliser à la place mes congés de maladie?*

Oui, une personne peut se servir de ses congés de maladie une fois que les congés d'obligations familiales sont épuisés et même les congés annuels sous réserve des besoins opérationnels et d'un préavis de deux jours.