

Date: 20060303

Dossier: 166-02-34162

Référence: 2006 CRTFP 21



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique,  
L.R.C. (1985), ch. P-35*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**JEAN-PAUL LAROCHE**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire)**

employeur

***DÉCISION D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ***

***Devant :*** Sylvie Matteau, arbitre de grief

***Pour le fonctionnaire  
s'estimant lésé :***

Cécile La Bissonnière, Alliance de la Fonction publique du  
Canada

***Pour l'employeur :*** Joanne Gratton

**Note :** Les parties ont convenu de traiter le grief selon une méthode d'arbitrage accéléré. Cette décision finale et exécutoire ne peut constituer un précédent ni être renvoyée pour contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

---

Affaire entendue à Ottawa, Ontario,  
le 24 février 2006.

## MOTIFS DE DÉCISION

---

[1] M. Laroche a déposé un grief contestant le refus de son employeur de lui accorder le 11 février 2003, un congé en vertu de l'alinéa 52.01(a) (congé pour autres motifs) de la convention collective.

[2] Le 1<sup>er</sup> avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ce renvoi à l'arbitrage de grief doit être décidé conformément à l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35.

[3] Les parties ont déposé un énoncé conjoint des faits qui se lit comme suit :

[...]

- 1- *M. Jean-Paul Laroche est Responsable de l'entretien ménager, GS-BUS-03 à l'emploi d'Agriculture et agroalimentaire Canada - Centre de recherche et de développement sur le bovin laitier et le porc, à Lennoxville. Il est à l'emploi d'Agriculture et agroalimentaire Canada depuis octobre 1987.*
- 2- *Au moment de son grief, M. Laroche était régi par la convention collective du groupe Services de l'exploitation, entrée en vigueur le 19 novembre 2001.*
- 3- *Mardi le 11 février 2003, M. Laroche a appris, par l'intermédiaire du journal La Tribune, qu'il y avait eu une saisie de cannabis à une de ses propriétés en date de vendredi le 7 février 2003 à Asbestos [...]*
- 4- *Le 11 février 2003, M. Laroche a communiqué avec son superviseur afin de l'informer qu'il n'était pas en forme et qu'il n'entrerait pas au travail.*
- 5- *À son retour au travail, M. Laroche a présenté une demande de congé en vertu de l'article 52 de la convention collective, congés payés ou non payés pour d'autres motifs.*
- 6- *Le paragraphe 52.01 de cet article prévoit que:  
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;*

*b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.*

- 7- *La demande de congé pour d'autres motifs a été refusée, l'employeur considérant qu'un congé de maladie est plus approprié dans les circonstances.*
- 8- *M. Laroche a déposé son grief en date du 26 février 2003 [...]*
- 9- *Le 28 février 2003 le gestionnaire délégué a répondu au grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs [...]*
- 10- *Le 04 mars 2003 le gestionnaire délégué a répondu au grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs [...]*
- 11- *Le 13 février 2006 M. Laroche soumet une déclaration concernant les événements ayant mené à son absence le 11 février 2003 [...]*

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[4] M. Laroche réclame donc l'application de l'alinéa 52.01(a) de la convention collective. Toutefois, puisque ce dernier avait indiqué verbalement à son superviseur, le jour même où il a fait sa demande de congé, qu'il ne se sentait « pas en forme » pour travailler, l'employeur soutient qu'il devrait s'agir d'un congé de maladie. M. Laroche a reconnu avoir fait sa demande dans ces termes.

[5] M. Laroche s'est par la suite rendu à sa propriété pour en faire une inspection. Elle se trouve à quelque 50 kilomètres de sa résidence. De retour à la maison, en après-midi, il était encore bouleversé et ne se sentait pas assez bien pour se rendre au travail.

[6] Il est entendu que ce n'est pas la saisie elle-même qui l'a empêché de se rendre au travail, car elle avait eu lieu sept jours auparavant. Le congé a plutôt servi à la vérification de l'état des lieux et du dommage possible à la suite de la saisie ou des activités illégales qui y auraient eu lieu par les locataires. Il a également servi à M. Laroche pour se remettre de ses émotions. Les contraintes psychologiques ainsi

soulevées par M. Laroche sont en lien direct avec les circonstances en question. Elles en font, quant à moi, une partie intégrante.

[7] Je conclus donc qu'il s'agissait de circonstances qui n'étaient pas directement imputables à l'employé et qui l'empêchaient de se rendre au travail. Il me semble que cet article de la convention collective vise précisément le genre de situation dans laquelle s'est trouvé M. Laroche ce jour-là. M. Laroche n'était pas tout simplement malade ou indisposé. Par ailleurs, l'aspect de la détresse psychologique n'empêche pas que le congé puisse se qualifier sous l'alinéa 52.01(a) de la convention collective. Il fallait considérer les circonstances dans leur ensemble.

[8] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

Ordonnance

[9] Le grief est accueilli.

Le 3 mars 2006.

**Sylvie Matteau,  
arbitre de grief**