

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

SYLVIE GRIGNON

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Anciens combattants Canada)**

employeur

Devant: Muriel Korngold Wexler, président suppléant

**Pour la fonctionnaire
s'estimant lésée:**

Lucie Baillairgé, avocate, Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Pour l'employeur:

Raymond Piché, avocat

Affaire entendue à Montréal (Québec),
le 11 juin 1997.

DÉCISION

M^{me} Sylvie Grignon a présenté un grief à l'encontre de la décision de l'employeur de lui refuser un congé payé pour la journée du 17 mai 1996 lorsqu'elle a dû se présenter à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP). M^{me} Grignon a réclamé un jour de congé payé en vertu de la clause 17.14 de la convention cadre entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. L'employeur lui a refusé le congé payé et en retour lui a accordé un congé non payé en vertu de la clause 17.15 de cette même convention cadre. M^{me} Grignon n'était pas satisfaite de la décision de l'employeur et a dûment renvoyé son grief à l'arbitrage. Il fut entendu le 11 juin 1997.

Les faits

Les parties se sont entendus sur les faits et ont présenté trois pièces justificatives ainsi que cinq documents y annexés. L'admission de faits établit ce qui suit (pièce 3):

Les représentants des parties désirent procéder par voie d'admission des faits suivants:

- 1. La fonctionnaire s'estimant lésée, Sylvie Grignon, travaille depuis 7 ans à titre d'assistante infirmière-chef, NU-3, au Ministère des Anciens combattants, Hôpital Ste-Anne, Ste-Anne-de-Bellevue.*
- 2. Le 10 février 1992, Mme Grignon subissait un accident de travail/rechute dans le cadre de ses tâches de NU-3.*
- 3. Le 24 mars 1992, l'employeur a décidé de contester devant la Commission de santé et sécurité du travail du Québec (C.S.S.T.) la réclamation d'accident de travail de Mme Grignon.*
- 4. Le 25 mars 1992, l'employeur a décidé de ne pas reprendre au travail Mme Grignon en raison de ses limitations fonctionnelles. Mme Grignon a repris le travail le 6 octobre 1992.*
- 5. La C.S.S.T. a décidé que Mme Grignon avait subi une rechute d'accident de travail mais qu'il n'y avait pas de limitations fonctionnelles. Cette partie de [la] (sic) décision a été portée en appel par Mme Grignon à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (C.A.L.P.).*

6. *La C.A.L.P. a convoqué les parties le 17 mai 1996 pour audition de la cause. L'audition a effectivement procédé à cette date.*
7. *Mme Grignon a fait une demande verbale de congé qui lui a été accordé[e] (sic) par son superviseur. Par la suite, elle a fait une demande écrite de congé payé de 5 heures correspondant aux heures pour lesquelles elle avait été en audition d'appel et au temps de déplacement (aller-retour, Montréal - Ste-Anne-de-Bellevue). L'employeur lui a cependant accordé un congé non payé.*
8. *Mme Grignon a déposé un grief alléguant qu'elle aurait dû obtenir un congé payé pour son absence, le tout conformément à l'article 17.14 de la convention collective (convention cadre), signée entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, ainsi qu'aux directives du Conseil du Trésor. Les parties ont suivi la procédure de grief conformément à ce qui est prévu à la convention collective.*

...

Les plaidoiries

M^e Lucie Baillairgé a fait valoir ce qui suit. C'est l'employeur qui a décidé de contester l'accident de travail subi par M^{me} Grignon. Donc, M^{me} Grignon s'est vue dans l'obligation de se défendre contre la contestation de l'employeur. Puis, la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) a décidé qu'elle devait retourner au travail au mois de mars 1992 parce qu'elle n'avait pas de limitations fonctionnelles. Toutefois, l'employeur lui a refusé ce retour au travail sur la base de la recommandation du médecin traitant de M^{me} Grignon. Cette situation a duré six mois. Ainsi, M^{me} Grignon n'avait aucun choix que d'aller à la CALP pour essayer de récupérer le salaire perdu pendant les six mois au cours desquels l'employeur ne voulait pas la reprendre. L'employeur lui devait cet argent. L'audition devant la CALP a duré presque toute la journée et elle a demandé un congé payé en vertu de la clause 17.14 de la convention cadre. Il y avait donc des circonstances qui faisaient que M^{me} Grignon ne pouvait pas se rendre au travail et l'employeur en était responsable.

À l'appui de sa plaidoirie, M^e Baillairgé a cité les auteurs Brown et Beatty dans «Canadian Labour Arbitration», édition d'avril 1997, paragraphes 4:2100, 4:2300 et 4:2320. M^e Baillairgé a conclu que M^{me} Grignon ne devait pas subir une perte de revenu parce qu'elle en a déjà perdu beaucoup à cause des agissements de son employeur. La décision de l'employeur de lui refuser le congé payé a été arbitraire et de mauvaise foi.

M^e Raymond Piché a plaidé que la CSST a décidé que la lésion de M^{me} Grignon a été consolidée et qu'elle devait retourner au travail. Toutefois, l'employeur lui a interdit de reprendre le travail et M^{me} Grignon a porté appel de la décision de la CSST à la CALP et ce, après avoir fait appel d'abord au Bureau de révision paritaire. Le 6 octobre 1992, l'employeur a finalement repris M^{me} Grignon; il a donc fallu quatre ans avant que la CALP ne rende sa décision. L'employeur a accordé un congé non payé à M^{me} Grignon en vertu de la clause 17.15 de la convention cadre. Donc, l'employeur ne lui a pas refusé un congé arbitrairement et de mauvaise foi.

À l'appui de ses prétentions, M^e Piché a cité les décisions suivantes: «*Re Metropolitan Toronto Board of Commissioners of Police and Metropolitan Toronto Police Association et al.*» 33 O.R. (2d) 476, 124 D.L.R. (3d) 684; *Black* (dossiers de la Commission 166-2-17248 et 17249); *Tremblay* (dossier de la Commission 166-2-19634); *Kilburn* (dossier de la Commission 166-2-26434); *Roberts* (dossier de la Commission 166-2-18241); et *Achakji* (dossier de la Commission 166-2-25895).

Motifs

M^{me} Grignon prétend qu'elle a dû se présenter à la CALP suite à la contestation de sa demande par l'employeur et le refus de ce dernier de lui permettre de reprendre son poste pendant une période de six mois. C'est l'employeur qui a décidé de contester la réclamation de M^{me} Grignon à la CSST. Puis, lorsque la CSST a décidé que la lésion professionnelle de M^{me} Grignon avait été consolidée et qu'aucune limitation fonctionnelle ne découlait de sa lésion professionnelle, l'employeur lui a interdit de reprendre son poste de travail en raison de «ses limitations fonctionnelles». Entre-temps, M^{me} Grignon a porté appel de la décision de la CCST à la CALP et elle a eu une audition le 17 mai 1996.

Les clauses 17.14 et 17.15 prévoient ce qui suit:

17.14 Autres congés payés

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention collective, y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

17.15 Autres congés non payés

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé pour n'importe quelle autre fin y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à plein temps.

En fait, M^{me} Grignon allègue que son absence du 17 mai 1996 est attribuable à son employeur et que c'est pour cette raison qu'elle aurait droit à un congé payé.

J'ai passé en revue la jurisprudence et la doctrine citées par les parties. Il en découle que l'arbitre ne doit intervenir dans les circonstances décrites dans une affaire comme la présente que lorsque la décision de l'employeur est discriminatoire, capricieuse, abusive ou arbitraire. Rien dans la preuve ne démontre que tel est le cas dans cette affaire.

L'employeur aurait peut-être pu lui accorder le congé payé pour raisons de bonne entente et afin de maintenir des relations harmonieuses avec M^{me} Grignon, vu les circonstances menant à la demande de congé payé. Toutefois, rien dans la preuve ne démontre que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de la convention collective et, en particulier, lui a refusé un droit prévu à la clause 17.14 de la convention cadre.

Pour ces motifs, le grief de M^{me} Grignon est rejeté.

**Muriel Korngold Wexler,
président suppléant**

OTTAWA, le 14 juillet 1997