

*Lib*

Date: 20021220

Dossier: 166-2-31109

Référence: 2002 CRTFP 106



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**SYLVIE GOYETTE**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**(Solliciteur général Canada - Service correctionnel)**

employeur



**Devant :** Jean-Pierre Tessier, commissaire

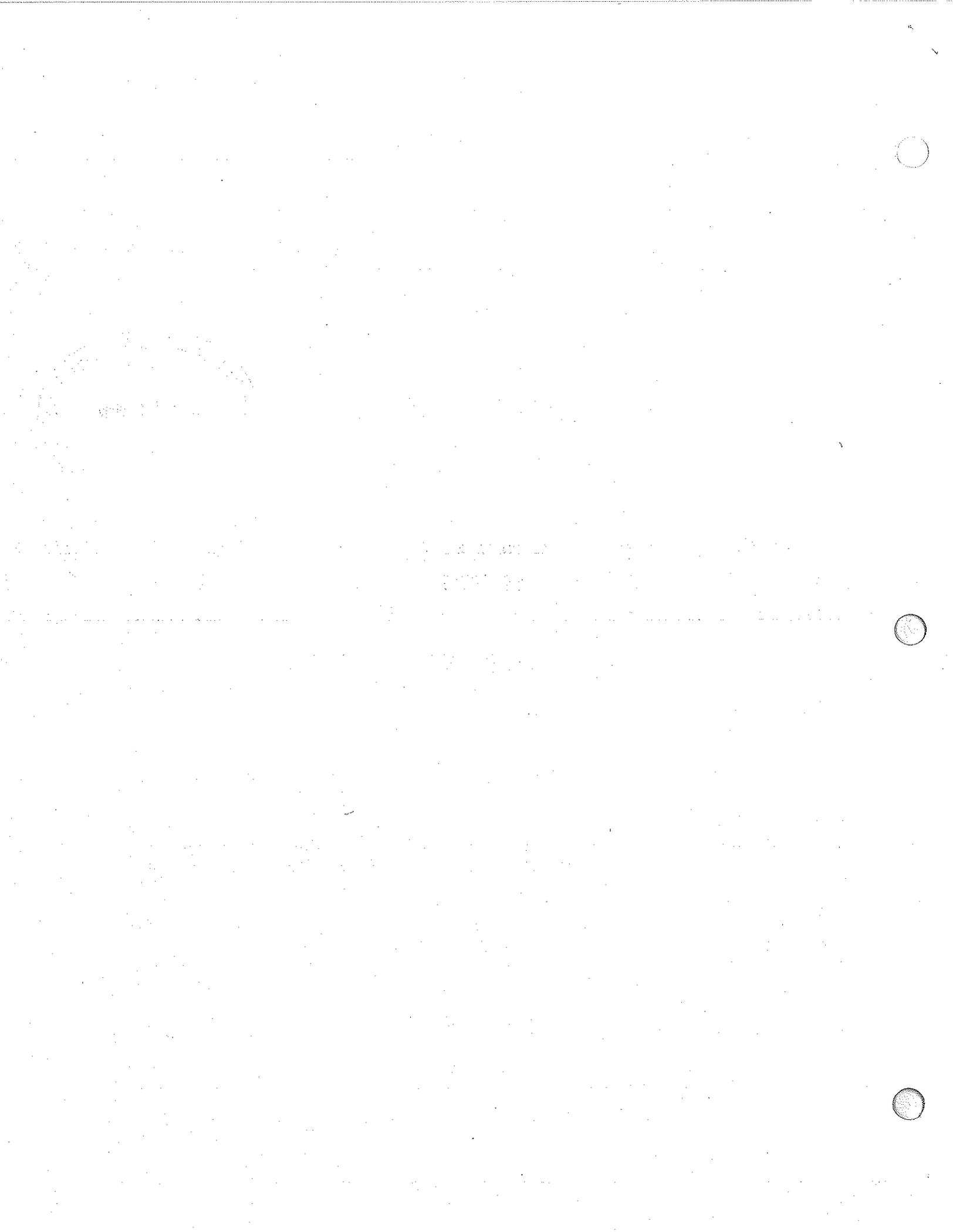
**Pour la fonctionnaire  
s'estimant lésée :**

Céline Lalande, UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL  
OFFICERS - SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU  
CANADA - CSN

**Pour l'employeur :** Jennifer Champagne, avocate

---

Affaire entendue à Montréal (Québec),  
du 7 au 11 octobre 2002.



## DÉCISION

---

[1] M<sup>me</sup> Sylvie Goyette est à l'emploi du Service correctionnel Canada depuis 1983. Au moment des événements relatés dans la présente décision, elle occupe la fonction d'agent correctionnel au Centre correctionnel communautaire (CCC) Martineau. Ce poste est classifié aux groupes et niveaux CX-II.

[2] Le 22 juin 1998, l'employeur lui impose une peine pécuniaire équivalent à un mois de salaire parce qu'il considère qu'elle est en absence non-autorisée depuis le 14 avril 1998 et qu'elle ne s'est toujours pas présentée au travail le 22 juin 1998.

[3] Le 23 juillet, M<sup>me</sup> Goyette dépose un grief pour contester cette sanction.

[4] Le grief est référé à l'arbitrage en février 2002 et l'audience a lieu dans la semaine du 7 au 11 octobre 2002. Le renvoi tardif de ce dossier à l'arbitrage s'explique du fait que plusieurs événements se sont succédés entre 1997 et 2000.

[5] De fait, dix griefs sont renvoyés à l'arbitrage. Par accord des parties, quatre griefs sont plaidés lors des audiences du 6 au 10 mai 2002 et quatre autres lors des audiences du 7 au 11 octobre 2002. Les deux derniers sont reportés ultérieurement.

[6] Bien que chacun des griefs fasse l'objet d'une preuve distincte, les parties conviennent la preuve déposée dans un dossier (notamment description de fonctions, lieu de travail, clientèle, etc.) puisse être considérée dans un autre.

### La preuve

[7] M<sup>me</sup> Sylvie Goyette travaille au CCC Martineau depuis 1989. Il s'agit d'un petit établissement carcéral accueillant environ 50 détenus en 1989. Cependant, depuis 1990, on y loge en moyenne de 30 à 35 détenus bénéficiant de libération conditionnelle de jour ou de fin de semaine.

[8] M<sup>me</sup> Goyette est responsable de l'animation communautaire auprès des résidents (détenus) et effectue des tâches techniques liées au fonctionnement opérationnel du CCC Martineau de même qu'au programme.

[9] Tous les documents et témoignages s'appliquant au dossier de la Commission 166-2-31108 s'appliquent au présent dossier.

Plaidoiries

[10] La fonctionnaire s'estimant lésée expose qu'elle s'est soumise aux demandes d'examen de l'employeur et n'a jamais abandonné son poste.

[11] De son côté, l'employeur souligne la difficulté à rejoindre M<sup>me</sup> Goyette et soutient que son refus de retourner au travail constitue un abandon de poste.

Décision

[12] Tel qu'il appert à la décision relative au dossier de la Commission 166-2-31108, je conclus que l'employeur devait considérer comme valable l'absence de M<sup>me</sup> Goyette pour la période du 14 mars au 29 avril 1998.

[13] Il est vrai que l'attitude ambivalente de M<sup>me</sup> Goyette n'a pas facilité un rapprochement entre les parties et une saine compréhension des événements.

[14] Dans son témoignage, M. Thibault, directeur du district métropolitain, dit qu'au-delà de la question des certificats médicaux, les difficultés à rejoindre M<sup>me</sup> Goyette et son absence du travail le 22 juin étaient assimilables à un abandon de poste.

[15] Je ne peux accepter les arguments de l'employeur relativement à la « désertion » ou l'abandon de poste de la part de M<sup>me</sup> Goyette. Il est vrai que le contact est difficile mais les parties sont toujours en contact jusqu'à la rencontre avec le docteur Guérin le 22 juin 1998.

[16] Les médecins mandatés par l'employeur, tant le docteur Giasson que le docteur Guérin, recommandent d'une part de « dé-médicaliser » le dossier et qu'il y ait une rencontre avec l'employé pour régler la situation.

[17] Dans les documents transmis à M<sup>me</sup> Goyette, l'employeur parle toujours d'un retour au travail et non d'une rencontre de discussion préalable à un retour au travail permettant de dissiper le taux d'anxiété de M<sup>me</sup> Goyette.

[18] D'autre part, je dois prendre en considération le fait que M<sup>me</sup> Goyette ait tardé à retourner les appels de l'employeur et qu'il était difficile de la rejoindre. Son attitude a obligé l'employeur à reporter des rendez-vous. M<sup>me</sup> Goyette n'est pas exempte de tout reproche mais son manque de collaboration ne peut être assimilé à un abandon de poste.

[19] En conséquence, compte tenu de l'ensemble de la preuve documentaire et des témoignages, je modifie la position de l'employeur et y substitue une sanction d'une journée sans traitement.

[20] Je fais droit en partie au présent grief et ordonne à l'employeur de rembourser à M<sup>me</sup> Goyette la pénalité qu'il lui a imposée, moins une journée.

**Jean-Pierre Tessier,  
commissaire**

OTTAWA, le 20 décembre 2002

