

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**KENNETH J. SERNIAK ET  
CONRAD M. BUECKERT**

fonctionnaires s'estimant lésés

et

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

employeur

**Devant :** Joseph W. Potter, commissaire

**Pour les fonctionnaires  
s'estimant lésés :** David Landry, Alliance de la Fonction publique du Canada

**Pour l'employeur :** Ursula M. Tauscher, avocate, et Bonnie G. Davenport

## DÉCISION

---

Au début de l'audience, le représentant des fonctionnaires s'estimant lésés m'a informé que les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant les numéros de dossiers 166-2-26708, 166-2-26710, 166-2-26715 et 166-2-26717 étaient retirés parce qu'ils étaient redondants et qu'ils reprenaient simplement le contenu d'autres griefs renvoyés à l'arbitrage et portant les numéros de dossiers 166-2-26709 et 166-2-26716. Par conséquent, les dossiers 166-2-26708, 166-2-26710, 166-2-26715 et 166-2-26717 sont fermés.

Vu la similitude des griefs portant les numéros de dossiers 166-2-26709 et 166-2-26716, ils ont été entendus ensemble. Chaque grief concerne le refus de la direction d'accorder un congé de maladie payé d'une durée d'environ trois mois. Chaque fonctionnaire prétend que ce refus est contraire à l'article M-22 de la convention cadre conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui a été signée par les parties le 17 mai 1989. Le redressement demandé dans chaque grief est le même et se lit ainsi :

[Traduction]

1. *Que la direction respecte la convention cadre.*
2. *Que mes congés de maladie acquis soient reconnus et que je puisse les utiliser.*
3. *Que toute somme d'argent qui m'a été enlevée me soit remboursée, plus les intérêts.*
4. *Que des excuses écrites me soient faites ainsi qu'à mon médecin pour toutes les accusations fausses et toutes les souffrances infligées.*
5. *Que tout document, toute référence et toute inscription de quelque type que ce soit concernant cet incident soit retiré de tous les dossiers.*
6. *Que me soient remboursés « les intérêts perdus » parce que j'ai dû utiliser mes économies pour subvenir à mes besoins.*
7. *Que la direction demande que soit instituée une enquête policière.*
8. *Que je sois indemnisé pour l'angoisse, les souffrances et la perte de réputation causées par cette insulte.*

L'exclusion des témoins a été accordée sur demande. J'ai reçu 25 pièces de l'agent négociateur et six de l'employeur. Chaque fonctionnaire a témoigné en son propre nom et une personne a témoigné au nom de l'employeur.

### Preuve

M. Serniak et M. Bueckert sont tous les deux des agents de correction de niveau CX-2 à l'établissement Edmonton. Le 25 janvier 1994, ils ont tous les deux demandé un congé non payé de trois mois, du 8 mars au 6 juin 1994, pour les obligations personnelles (pièces G-1 et G-9 respectivement). Leur demande était fondée sur la clause M-21.07a) de la convention cadre. Le 15 février 1994, le sous-directeur de l'établissement, M. W. Headrick, a refusé la demande de congé en invoquant les nécessités du service. Les deux fonctionnaires ont déclaré qu'ils étaient « stressés » au travail mais qu'ils n'avaient pas voulu, initialement, demander un congé de maladie parce qu'ils croyaient que cela leur serait préjudiciable.

Leur demande de congé non payé ayant été refusée, les fonctionnaires ont consulté un médecin pour ce qu'ils ont appelé le stress du travail. M. Serniak a consulté un certain D<sup>r</sup> Zirk le 10 mars; il a décrit ses symptômes et a obtenu un certificat d'incapacité de travail signé par le médecin (pièce G-2) (ci-après appelé un certificat médical). Sous la rubrique : « Date approximative de retour au travail », le médecin a inscrit [traduction] « Impossible à préciser à ce moment-ci ». Ce même jour, soit le 10 mars, M. Bueckert a rencontré un certain D<sup>r</sup> Gault; il a également décrit ses symptômes et a également obtenu un certificat signé par le médecin (pièce G-10). À la même rubrique réservée pour indiquer la date de retour au travail, le D<sup>r</sup> Gault a inscrit « Environ 3/12 »; M. Bueckert a déclaré que cela signifiait environ trois mois sur une période de 12 mois.

Le lendemain, soit le 11 mars, M. Serniak a téléphoné au bureau et a parlé à la surveillante correctionnelle en service ce jour-là, M<sup>me</sup> Kubin, et lui a dit qu'il prenait un congé de maladie pour une période indéterminée en précisant que c'était à cause du « stress ».

Le 12 mars, M. Bueckert a téléphoné et a parlé au surveillant en service, le surveillant correctionnel Stipchick, pour lui dire, sans fournir de raison, qu'il prenait un congé de maladie pour une période indéterminée.

M. Serniak a déclaré être retourné voir le D<sup>r</sup> Zirk entre le 17 et le 20 mars et avoir subi un examen médical complet comprenant des prélèvements sanguins. Le médecin lui a prescrit du LUBOX, un antidépresseur léger selon le fonctionnaire. Les deux fonctionnaires ont indiqué avoir parlé à leur médecin de leur intention de faire un voyage et ni l'un ni l'autre des médecins n'a trouvé l'idée mauvaise. Il n'est pas clair si M. Bueckert et le D<sup>r</sup> Gault ont bien discuté de voyage mais en bout de ligne, c'est un détail auquel je n'attache aucune importance.

Le 22 mars, les fonctionnaires ont tous les deux parlé au surveillant correctionnel Wog à qui ils ont dit qu'ils étaient en congé de maladie pour une période indéterminée. On ne leur a pas demandé de fournir un certificat médical à ce moment-là.

Les fonctionnaires sont donc partis ensemble pour Cuba le 26 mars. Ils sont revenus à Toronto le 23 avril, et M. Bueckert a appelé ses parents qui lui ont dit qu'il avait reçu une lettre de l'employeur (pièce G-11) lui demandant de produire un certificat médical pour justifier son absence. Il devait en outre communiquer avec M. Michayluk, le chef du personnel, avant le 28 avril à défaut de quoi le ministère « entreprendrait les démarches voulues en vue de le licencier pour motif déterminé (abandon de poste) ». Une lettre semblable attendait M. Serniak chez lui (pièce G-3).

Vu qu'ils avaient déjà prévu de s'envoler pour Antigua le 24 avril, les fonctionnaires n'ont pas téléphoné à l'employeur avant le 25 avril. N'ayant pu rejoindre le chef du personnel, les fonctionnaires ont parlé au sous-directeur Headrick. Ils lui ont dit qu'ils étaient en congé de maladie pour une période indéterminée et qu'il était impossible de les rejoindre par téléphone vu qu'ils se trouvaient à l'extérieur du pays. Ils ont accepté de produire un certificat médical à leur retour au travail vu qu'ils ne l'avaient pas encore fait en date de l'appel téléphonique. Ils ont aussi convenu tous les deux de téléphoner au bureau à intervalles réguliers pour tenir leur employeur au courant de leur état de santé. Ils ont tous les deux déclaré que cet arrangement semblait satisfaire M. Headrick.

Les fonctionnaires ont poursuivi leurs voyages et, comme convenu, ils ont téléphoné au bureau les 3, 13, et 29 mai et les 6 et 11 juin. À chaque occasion, ils ont

parlé au surveillant correctionnel en service et l'ont informé qu'ils étaient toujours en congé de maladie.

M. Serniak est retourné au travail le 13 juin 1994. Il a rencontré le sous-directeur Headrick, M. Michayluk ainsi que M. Romaine, le représentant de l'agent négociateur à l'époque. Il a produit le certificat médical (lequel indiquait maintenant la date du 12 juin 1994 comme date de retour au travail) que M. Headrick a rejeté. De plus, ce dernier a indiqué au fonctionnaire qu'une enquête disciplinaire serait instituée, ce qui a été confirmé au moyen d'une note de service datée du 7 juillet 1994 (pièce G-6).

À l'audience disciplinaire qui s'est tenue le 15 juillet étaient présents le fonctionnaire s'estimant lésé, le représentant de son agent négociateur, M. Allenburg, et le sous-directeur intérimaire, M. Arthur Ding. Ce dernier a indiqué qu'il voulait discuter de la demande de congé de maladie du fonctionnaire avec le D<sup>r</sup> Zirk. Les notes de M. Ding prises lors de la rencontre ont été présentées en preuve (pièce G-7) et confirment le fait que M. Sarniak a autorisé verbalement M. Ding à communiquer avec le D<sup>r</sup> Zirk pour discuter de sa maladie.

M. Arthur Ding a déclaré avoir essayé à de nombreuses reprises de parler au D<sup>r</sup> Zirk, mais lorsqu'il a finalement réussi à le rejoindre, ce dernier a refusé de discuter du dossier de M. Sarniak sans le consentement écrit de ce dernier.

Au cours du contre-interrogatoire, le fonctionnaire a reconnu qu'il savait que le D<sup>r</sup> Zirk avait refusé de divulguer des renseignements médicaux à M. Ding sans consentement écrit. Il a admis avoir décidé en bout de ligne de ne pas autoriser par écrit M. Ding à communiquer avec son médecin. Il a déclaré que le représentant de l'agent négociateur lui avait dit que l'employeur n'avait pas le droit de discuter du congé de maladie du fonctionnaire avec le médecin de ce dernier. En refusant de donner son consentement par écrit, il savait que le médecin ne divulguerait aucun renseignement à l'employeur. Le fonctionnaire a déclaré à l'employeur que si la direction n'acceptait pas cet état de fait, elle pouvait toujours exiger qu'il se fasse examiner par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social qui pourrait obtenir les renseignements médicaux de son médecin. C'est tout ce que l'employeur était autorisé à faire, selon lui.

La situation de M. Bueckert était quelque peu différente. Il est retourné voir le D<sup>r</sup> Gault le 10 juin et il a été déterminé que la date de retour au travail serait le 23 juin. À son retour au travail, il a lui aussi été convoqué à une réunion avec le sous-directeur Headrick, M. Michayluk et le représentant de son agent négociateur, M. Matt Holtzer. Il s'est présenté à la réunion où il a remis à l'employeur un certificat médical et un certificat d'absence remplis par le D<sup>r</sup> Gault (pièces G-10 et G-12) datés respectivement du 11 mars et du 10 juin 1994. M. Headrick les a rejetés. Le lendemain, soit le 24 juin, le fonctionnaire a reçu la pièce G-14, une note de service de M. Headrick l'informant que lui aussi allait faire l'objet d'une enquête pour abus de congés.

Le 27 juin, M. Bueckert a écrit à M. Headrick (pièce G-15) pour lui expliquer qu'il avait pris un congé de maladie pour cause de stress, ce qui a été confirmé par son médecin. Il a remis la lettre à M. Arthur Ding qui dirigeait l'enquête disciplinaire. Lors de l'audience disciplinaire, M. Ding lui a demandé l'autorisation de parler au médecin de sa maladie. M. Bueckert lui a accordé cette autorisation. Le 28 juin, il a envoyé une télécopie à son médecin l'autorisant à divulguer les renseignements nécessaires à son employeur (pièce G-16). Étant sans nouvelles de l'employeur, il est allé aux renseignements le 7 juillet et le 11 août. M. Ding lui a alors dit qu'il avait besoin d'une autre autorisation écrite de divulgation des renseignements. Il a accordé cette autorisation et a demandé au surveillant correctionnel Sinclair de la signer en tant que commissaire à l'assermentation.

M. Ding a déclaré que le consentement écrit accordé par M. Bueckert l'autorisait à discuter avec le médecin. L'essentiel de cette discussion se trouve reproduit dans le rapport d'enquête de M. Ding (pièce E-6, page 3) où il est dit que le D<sup>r</sup> Gault a diagnostiqué que le fonctionnaire [traduction] « [...] souffrait d'une maladie dépressive d'après les symptômes d'anxiété grave qu'il manifestait. » De plus, le D<sup>r</sup> Gault a indiqué que [traduction] « [...] la maladie de M. Bueckert était reliée à son travail. » Le rapport précise également que le [traduction] « D<sup>r</sup> Gault a recommandé que le CO-2 Bueckert prenne d'un (1) à trois (3) mois de congé de maladie pour se reposer. » Ce qui l'a préoccupé toutefois c'est la déclaration du D<sup>r</sup> Gault selon laquelle [traduction] « [il] n'était au courant et n'avait discuté d'aucun projet de voyage à l'extérieur du pays [...] ». Toutefois, le D<sup>r</sup> Gault avait effectivement indiqué que

[traduction] « demeurer à la maison ou voyager à l'extérieur du Canada sont deux formules convenables pour traiter une maladie dépressive liée au stress. »

Au cours du contre-interrogatoire, M. Ding a dit avoir refusé d'accorder le congé de maladie demandé par M. Bueckert parce que, essentiellement, le D<sup>r</sup> Gault ne se souvenait pas d'avoir discuté de projets de voyage avec lui; pourtant le fonctionnaire a prétendu en avoir bel et bien parlé avec son médecin. Cela est confirmé dans le rapport d'enquête (pièce E-6) au point 5 (page 4) où on peut lire :

[Traduction]

*L'équipe d'enquêteurs, toutefois, a conclu qu'il était inconvenant de la part du CO-2 C. Bueckert d'utiliser la plupart de ses congés de maladie avec certificat médical pour voyager à l'extérieur du pays sans consulter au préalable son médecin et sans prévenir son employeur.*

Au cours du contre-interrogatoire, M. Bueckert a déclaré avoir mentionné ses projets de voyage au D<sup>r</sup> Gault lors de sa première visite.

Dans les deux cas, il a été décidé, à l'issue de l'enquête disciplinaire, qu'aucune mesure disciplinaire ne serait imposée, mais que les demandes de congé de maladie payé étaient refusées (pièces G-14 et G-18).

Les parties ont convenu que les deux fonctionnaires avaient accumulé suffisamment de congés de maladie pour s'absenter durant la période en question.

### Argumentation

Le représentant des fonctionnaires s'estimant lésés fait valoir que ces derniers ont initialement répondu à toutes les demandes de renseignements de l'employeur. La décision de l'employeur de refuser leur demande de congé de maladie payé a été prise en juin, et l'enquête a uniquement servi à étayer la décision initiale. Il n'y avait pas d'intention réelle d'infirmer la décision de refuser les demandes de congé de maladie des fonctionnaires.

Les deux fonctionnaires ont présenté des certificats médicaux dûment remplis et ils devraient donc pouvoir se prévaloir de l'avantage prévu à la clause M-22.03, Attribution des congés de maladie. M. Sarniak, pour sa part, a refusé d'autoriser la

direction à discuter de son état de santé avec son médecin, mais il était prêt à se faire examiner par un médecin du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et (ou) à autoriser les deux médecins à discuter de son dossier. Son agent négociateur lui a indiqué qu'il n'était pas obligé d'accéder à la demande de l'employeur qui voulait parler directement au médecin.

Quant à M. Bueckert, son cas est plus simple dans une certaine mesure. Il a fait tout ce qu'on lui a demandé de faire. De plus, il a déclaré s'être souvenu d'avoir discuté avec son médecin non pas de projets de voyage, comme l'a indiqué M. Ding dans la pièce E-6, mais d'une idée de voyage. Quoi qu'il en soit, soutient le représentant, le médecin était d'accord. Il est tout à fait raisonnable de conclure que le médecin s'en tient toujours au certificat qu'il a émis, selon les notes mêmes de M. Ding; par conséquent le congé de maladie devrait être accordé.

Les affaires suivantes ont été citées à l'appui de la thèse des fonctionnaires : *Poulin* (dossier 166-2-15354); *Kuderian* (dossier 166-2-18982); *Roberge* (dossier 166-2-15444); *Arnfinson* (dossiers 166-2-13519 et 13522); *Guilbault* (dossier 166-2-22037); *Noel* (dossier 166-2-18733) et *Coupal* (dossier 166-2-10555).

L'avocate de l'employeur indique que les deux cas sont semblables et qu'il s'agit simplement de trancher la question de savoir si les congés de maladie payés devraient être accordés vu l'ensemble des circonstances.

Les deux fonctionnaires effectuaient les mêmes quarts par rotation et étaient des amis. Ils ont tous les deux demandé un congé non payé pour la même période, puis présenté une demande de congé de maladie avec certificat lorsque leur demande initiale a été refusée. Ni l'un ni l'autre ne s'est fait suivre par un médecin pendant son absence. Cela constitue des motifs suffisants pour que l'employeur remette en question les certificats médicaux.

M. Sarniak a refusé d'autoriser son employeur à communiquer avec son médecin. En vertu de la convention cadre, il incombe aux employés de convaincre l'employeur qu'ils sont incapables d'exercer leurs fonctions. En l'occurrence, les fonctionnaires ne se sont pas déchargés de ce fardeau.

Dans le cas de M. Bueckert, en découvrant que le fonctionnaire n'avait pas été franc au sujet des discussions qu'il avait eues avec son médecin quant à ses projets de voyage, M. Ding s'est mis à douter des renseignements fournis. Ces contradictions devraient suffire pour montrer que M. Bueckert, ne s'est pas, lui non plus déchargé du fardeau qui lui incombait.

L'avocate de l'employeur cite les affaires suivantes : *Collinge* (dossier 166-2-20861); *Addley et Brason* (dossiers 166-2-19895 à 97 et 166-2-19898 et 99) et la page 8-74 de l'ouvrage de MM. Brown et Beatty *Canadian Labour Arbitration*.

### Décision

Parmi les affaires citées par le représentant des fonctionnaires s'estimant lésés et l'avocat de l'employeur, il y en a un bon nombre qui concernent des questions de nature disciplinaire ou un état médical connu de telle sorte qu'elles ne s'appliquent pas en l'occurrence.

Nous avons ici deux fonctionnaires qui demandent un congé non payé pour la même période, soit du 8 mars au 6 juin 1994 (voir les pièces G-1 et G-9). Leurs demandes sont refusées à cause des besoins du service. La question de savoir si l'employeur avait le droit de refuser leurs demandes n'a pas été soulevée.

Les deux fonctionnaires ont déclaré qu'ils savaient qu'ils avaient besoin de prendre congé parce qu'ils se sentaient « stressés », pour employer leurs propres termes. Ils ont tous les deux consulté un médecin et obtenu un certificat signé indiquant qu'ils devraient s'absenter du travail. L'employeur a remis ces certificats en question aux termes des dispositions de la clause M-22.03. En bout de ligne, M. Serniak a refusé à l'employeur l'autorisation de discuter du certificat avec le médecin. M. Bueckert, pour sa part, a autorisé par écrit l'employeur à consulter son médecin, ce que l'employeur a fait.

La clause M-22.03 de la convention cadre précise :

#### *Attribution des congés de maladie*

*M-22.03 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :*

- a) *qu'il puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,*
- et*
- b) *qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.*

Premièrement, je conclus que l'employeur était justifié de remettre en question les certificats médicaux dès le départ. Le refus du congé non payé conjugué à la demande de congé de maladie payé pour la même période avait de quoi soulever des doutes. Cela ne signifie pas que le congé de maladie n'était pas justifié, mais c'était simplement l'indication qu'il y avait lieu de faire enquête.

Cette question a été étudiée dans *Trépanier* (dossier 166-2-16082) où le vice-président d'alors, J. Maurice Cantin, a déclaré à la page 7 relativement à un libellé identique :

*[...] Le fardeau incombe à l'employé de convaincre l'employeur et c'est ce dernier qui, aux termes de la convention collective, choisit le moyen.*

*Dans le cas qui nous concerne, l'employeur n'a pas voulu accepter le rapport du médecin traitant et il a requis un autre examen médical. L'employeur avait le droit d'agir comme il l'a fait. L'employé n'avait qu'à se soumettre à la demande de l'employeur. [...]*

Après avoir dûment établi qu'il y avait lieu de contester les certificats médicaux, l'employeur a cherché à faire la lumière sur la situation en parlant directement aux médecins. M. Bueckert ne s'y est pas du tout opposé. Son cas est un peu plus simple à régler et c'est ce que je vais faire d'abord.

Selon M. Ding, le D<sup>r</sup> Gault a confirmé, lors de leur conversation, que M. Bueckert souffrait, selon le rapport d'enquête de M. Ding « [...] d'une maladie dépressive d'après les symptômes d'anxiété grave qu'il manifestait » et que sa « [...]maladie était reliée à son travail. » De plus, le D<sup>r</sup> Gault a recommandé qu'il prenne d'un à trois mois de congé de maladie.

D'après les questions posées par M. Ding et la réponse du D<sup>r</sup> Gault, il aurait semblé approprié à ce moment d'accorder le congé de maladie payé. Toutefois, M. Ding a cru bon de refuser ce congé parce que le D<sup>r</sup> Gault n'était au courant d'aucun

---

projet de voyage envisagé par M. Bueckert. Ce dernier a déclaré avoir discuté de voyage en général avec le D<sup>r</sup> Gault, mais pas d'un projet en particulier.

Quoi qu'il en soit, le D<sup>r</sup> Gault a effectivement indiqué à M. Ding qu'un voyage à l'extérieur du Canada était un traitement convenable pour une maladie reliée au stress. Je conclus, par conséquent, que la question de savoir si le fonctionnaire et son médecin ont discuté de voyage n'a aucune importance. En bout de ligne, le médecin a affirmé que M. Bueckert était malade; qu'il devrait prendre d'un à trois mois de congé et que faire un voyage n'était pas une mauvaise idée. M. Bueckert a collaboré pleinement, et les renseignements que j'ai obtenus, en l'instance, suffisent pour me permettre de conclure qu'ils satisfont aux exigences de la convention collective.

Par conséquent, je fais droit au grief de M. Bueckert dans la mesure où sa demande de congé de maladie payé est acceptée pour la période en question. L'employeur doit appliquer les congés de maladie acquis du fonctionnaire à la période de l'absence. Je n'ai aucune compétence pour adjuger des intérêts relativement au revenu perdu. De plus, même si j'avais la compétence voulue, je ne crois pas qu'il serait approprié que j'accède à la requête du fonctionnaire et que j'oblige l'employeur à lui faire des excuses par écrit, que j'institue une enquête policière ou que j'adjuge des dommages-intérêts. Toutefois, j'ordonne que tous les documents qui se trouvent actuellement dans le dossier de M. Bueckert concernant l'incident soient retirés du dossier lorsqu'ils vont à l'encontre de ma décision.

Le cas de M. Serniak n'est pas aussi simple. On lui a demandé d'autoriser la direction à communiquer avec son médecin pour vérifier s'il avait droit à un congé de maladie payé. Bien qu'il ait accordé son consentement verbalement, il a, en bout de ligne, refusé de fournir le consentement par écrit, ce qui a empêché l'employeur de confirmer l'authenticité de sa demande de congé de maladie. Je conclus qu'il a agi de la sorte à son détriment.

L'employeur a démontré qu'il a eu raison de remettre en question le certificat médical et je ne vois pas pourquoi M. Serniak s'obstinait à refuser d'accéder à la requête de l'employeur. Il a déclaré avoir dit à la surveillante correctionnelle Kubin au départ qu'il prenait un congé de maladie avec certificat pour cause de stress. Par conséquent, je ne le trouve tout simplement pas crédible lorsqu'il dit avoir refusé de

donner son consentement par écrit parce qu'il ne voulait pas que son médecin discute de son état de santé avec son supérieur. Comme je l'ai indiqué, le motif de son congé n'était pas un secret à ce moment-là. En vertu des dispositions de la convention cadre, l'employeur détermine la façon dont l'état de santé de l'employé peut être vérifié. En l'occurrence, il s'agissait d'une discussion entre le médecin et M. Ding. Dans les circonstances, je trouve qu'il s'agissait d'une demande raisonnable et qu'en refusant d'accorder cette autorisation le fonctionnaire, comme je l'ai indiqué plus haut, a agi à son détriment.

Pour les motifs ci-dessus, le grief de M. Sarniak est rejeté.

**Joseph w. Potter,  
commissaire**

OTTAWA, le 3 mars 1998.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau