

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**JOHN S. SALLENBACK**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
(Solliciteur général Canada - Services correctionnels)

employeur

**Devant :** J. Barry Turner, commissaire

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

Todd Woytiuk, Alliance de la Fonction publique du Canada

**Pour l'employeur :**

Carole Bidal, avocate



---

Affaire entendue à Calgary (Alberta),  
le 1<sup>er</sup> septembre 1999

## DÉCISION

---

M. John Sam Sallenback, un agent de correction à l'établissement de Bowden, Services correctionnels du Canada (SC), Bowden (Alberta), conteste la sanction pécuniaire de 20 jours qui lui a été imposée en 1997. Son grief est ainsi formulé :

[Traduction]

*Je conteste la décision de la direction de m'imposer une amende sous forme d'une sanction pécuniaire équivalant à 20 jours de rémunération. Je considère la sanction comme trop sévère puisqu'elle entraîne des difficultés excessives et qu'elle est prématurée puisque l'affaire comme telle n'a pas été entendue par la Cour du Banc de la Reine quant à savoir si la culpabilité a été établie. Le vice-président régional de notre syndicat, à qui j'ai parlé, est de mon avis. Je suis dans mon droit de présenter ce grief, conformément à la convention collective.*

M. Sallenback demande la mesure corrective suivante :

[Traduction]

- 1. que l'amende et sanction soit réduite, ou infirmée en ce qui concerne les présumées voies de fait.*
- 2. que tout document concernant les présumés voies de fait soit retiré de mon dossier en la présence de moi-même et du représentant syndical.*
- 3. être représenté par le syndicat à tous les paliers.*

### Argumentation au sujet du respect des délais

Au début de l'audience, l'avocate de l'employeur a soutenu que le grief avait été présenté en dehors des délais, tel qu'elle l'avait fait savoir à la Commission par une lettre du 10 juin 1999 dont copie a été transmise au représentant du fonctionnaire s'estimant lésé le 11 juin 1999. À l'appui de son argument, l'avocate a produit sur consentement les pièces E-1 à E-8, la pièce E-1 étant l'extrait pertinent de la convention cadre conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada et signée le 17 mai 1989, à savoir l'article M-38, Procédure de règlement des griefs. La clause M-38.10 est ainsi libellée :

*M-38.10 Au premier palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause M-38.05, au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou*

*prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.*

L'avocate faite remarquer que le fonctionnaire a été mis au courant de la sanction pécuniaire de 20 jours le 12 juillet 1997 lorsqu'il a reçu la note de service disciplinaire de M. Mitch Kassen, directeur de l'établissement de Bowden (pièce E-2). M. Sallenback a signé et présenté son grief le 24 août 1997 et l'employeur l'a reçu le 26 septembre 1997 (pièce E-3).

M. Woytiuk a convenu que le grief avait été présenté en retard, puisqu'il a été reçu des semaines après la date d'imposition de la sanction pécuniaire. À l'audience, il a demandé à la Commission, pour la première fois, de prolonger le délai en vertu de l'article 63 des *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* afin que le grief puisse être instruit. L'article 63 dit ce qui suit :

*63. Par dérogation à toute autre disposition de la présente partie, les délais prévus aux termes de la présente partie, d'une procédure applicable aux griefs énoncés dans une convention collective ou d'une décision arbitrale, pour l'accomplissement d'un acte, la présentation d'un grief à un palier ou la remise ou le dépôt d'un avis, d'une réponse ou d'un document peuvent être prorogés avant ou après leur expiration :*

*a) soit par une entente entre les parties;*

*b) soit par la Commission, à la demande de l'employeur, du fonctionnaire ou de l'agent négociateur, selon les modalités que la Commission juge indiquées.*

À l'appui de son argument, M. Woytiuk a cité le fonctionnaire s'estimant lésé à témoigner.

M. Sallenback a témoigné que la sanction pécuniaire de 20 jours découlait d'un incident qui s'était produit à Red Deer (Alberta) le 4 avril 1997 et qui mettait en cause un de ses collègues, un agent de correction. L'incident avait en outre entraîné une accusation de voies de fait simples en vertu du *Code criminel*. M. Sallenback a affirmé que l'employeur a imposé la sanction disciplinaire décrite dans la note de service qu'il a reçue le 24 août 1997 (pièce E-2), dont voici la teneur :

[Traduction]

ENQUÊTE DISCIPLINAIRE

*La présente note fait suite à ma lettre datée du 25 juin dans laquelle j'ai fait part de mes observations au sujet de votre réfutation du rapport disciplinaire et vous ai avisé que la mesure disciplinaire recommandée tenait toujours.*

*Afin de vous faire comprendre la gravité de votre faute de conduite, et de vous encourager à corriger ce type de comportement non professionnel, je vous impose la mesure correctrice suivante. Vous subirez une sanction pécuniaire équivalant à vingt-huit jours de rémunération. Vingt jours vous ont été imposés pour les voies de fait à l'endroit de M<sup>me</sup> Hardie et huit jours pour ne pas avoir avisé l'employeur de vos deux condamnations au criminel. Cela équivaut, en salaire, à 4 000 \$ au total. Afin que cette sanction pécuniaire n'entraîne pas des difficultés financières excessives, je suis disposé à vous permettre de rembourser le montant dû sur une période d'un an par la retenue de montants égaux sur chaque chèque de paye.*

*Je vous avise par ailleurs que toute autre faute disciplinaire de votre part risque d'entraîner votre licenciement.*

*Vous avez le droit, conformément à votre convention collective, de présenter un grief au sujet de cette mesure dans les vingt-cinq jours ouvrables.*

Le fonctionnaire a déclaré que le troisième paragraphe de la pièce-2 l'avait déconcerté, car en juillet 1997 il préparait également sa comparution en cour à propos de l'accusation de voies de fait. Il a témoigné avoir communiqué avec la représentante de l'agent négociateur Nadine Kovacs pour qu'elle le conseille, mais elle lui a dit qu'elle ne pouvait pas le représenter à cause d'un conflit d'intérêts, puisque l'autre agente de correction mise en cause dans l'incident du 4 avril 1997, Margaret Hardie, était également membre du même Syndicat des employés du Solliciteur général — Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 30129 (SESG). M<sup>me</sup> Kovacs a informé M. Sallenback de son refus dans une lettre en date du 31 août 1997 (pièce G-1). Le fonctionnaire a admis qu'elle lui avait dit plus tôt qu'elle ne le représenterait pas. Il n'a pas pu se rappeler quand elle lui avait dit cela. Le fonctionnaire a ensuite vu Bob Marks, vice-président du SESG, section locale 30129 à l'époque, qui lui a aussi dit qu'il ne le représenterait pas puisque M. Marks allait sous peu être promu à un poste

de direction. M. Sallenback a ensuite approché un troisième représentant de l'agent négociateur, M. J. Helm, pour qu'on lui vienne en aide.

M. Sallenback a reconnu avoir signé son grief (pièce E-3) le 24 août 1997, mais il ne s'est pas rendu compte qu'il l'avait signé en retard puisqu'il se passait tant de choses dans sa vie à ce moment-là. Il était spécialement préoccupé par sa comparution prochaine en cour à la suite de l'accusation de voies de fait.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé n'avoir jamais lu la clause M-38.10 de la convention collective.

En contre-interrogatoire, M. Sallenback a témoigné qu'il était représenté par son agent négociateur au cours de l'audience disciplinaire du 12 juillet 1997, lorsqu'il a reçu la pièce E-2. Il a lu la pièce E-2 et l'a montrée au représentant de son agent négociateur le 12 juillet en lui demandant de la clarifier. Il a en outre dit avoir rédigé une réfutation du rapport d'enquête concernant l'incident du 4 avril 1997 avant qu'on lui impose la sanction pécuniaire de vingt jours.

Le fonctionnaire a ajouté que, le 24 août 1997 lorsqu'il a signé son grief (pièce E-3), il ne l'a pas remis à son supérieur immédiat mais à un représentant de l'agent négociateur.

Lorsqu'on l'a réinterrogé à propos de la pièce E-5 datée du 30 décembre 1997, soit la réponse de l'employeur à son grief au troisième palier, M. Sallenback a déclaré qu'il ne contestait qu'une seule des allégations concernant la sanction pécuniaire.

M. Woytiuk a conclu en admettant que les délais relatifs au grief avaient été mal définis et que c'était de la faute de l'agent négociateur. Il a fait valoir que la situation à l'époque était déroutante tant pour le fonctionnaire que pour la section locale 30129 du SESG, et il me demande de prolonger le délai pour présenter le grief.

L'avocate de l'employeur soutient que le grief a été présenté en dehors des délais en 1997 puisque la clause M-38.10 est claire et qu'elle était bien comprise par tous les intéressés à l'époque. Elle me rappelle que les réponses à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs (pièces E-4, E-5 et E-6) ont mentionné le non-respect des délais, sans que l'agent négociateur ne demande jamais de prolongation du délai. Elle ajoute que l'agent négociateur n'a même pas répondu à la lettre en date du

10 juin 1999 (pièce E-7) que l'employeur a envoyée à la Commission pour l'informer que l'employeur s'opposait à ce que celle-ci assume compétence en l'espèce. M<sup>e</sup> Bidal me renvoie aux décisions rendues par la Commission dans les affaires suivantes concernant le respect des délais : *Sittig* (166-2-24117), *Ouellette* (166-2-21255) et *Lusted* (166-2-21370).

L'avocate conclut que l'agent négociateur aurait dû présenter une demande de prolongation du délai beaucoup plus tôt qu'à l'audience. De plus, elle n'accepte pas l'explication du fonctionnaire selon laquelle il était déconcerté en juillet et août 1997, puisqu'il avait bénéficié de la représentation de l'agent négociateur depuis le tout début : lors de l'enquête, à l'époque de l'imposition de la sanction disciplinaire et tout au long de la procédure de règlement des griefs. Elle signale que même la lettre de M<sup>me</sup> Kovacs (pièce G-1) retirant son appui à M. Sallenback porte une date ultérieure à l'expiration du délai de vingt-cinq jours ouvrables, et que l'agent négociateur est à blâmer pour le retard dans cette affaire. Elle conclut qu'on ne m'a présenté aucune raison valable pour justifier le fait que le grief a été présenté en dehors des délais.

M. Woytiuk m'a dit que la nécessité de faire face à une situation concernant la prolongation du délai allait au-delà de la formation qu'on donnait aux représentants de l'agent négociateur à l'échelon local. De plus, il n'a pas répondu à la lettre de l'employeur en date du 10 juin 1999 (pièce E-7) parce qu'il voulait que M. Sallenback témoigne personnellement devant la Commission.

#### Décision concernant le respect des délais

Je conclus que l'opposition de l'employeur relativement à la recevabilité du grief de M. Sallenback est fondée.

Dès le 12 juillet 1997, le jour où le fonctionnaire a appris qu'on lui imposait la sanction pécuniaire de 20 jours lorsqu'il a reçu la pièce E-2 en la présence du représentant de l'agent négociateur, M. Sallenback et son agent négociateur savaient qu'ils avaient 25 jours ouvrables, suivant la clause M-38.10 de la convention cadre, pour présenter un grief. Ce délai était clairement indiqué dans la note de service disciplinaire. L'employeur a reçu le grief le 26 septembre 1997, des semaines après l'expiration du délai permis.

Que le retard soit d'une semaine, d'un mois, d'un an, les motifs invoqués pour le justifier ne sont tout simplement pas suffisants pour justifier la prolongation du délai.

M. Sallenback a témoigné qu'il était déconcerté quant au sens à donner au troisième paragraphe de la pièce E-2 et à son impact éventuel en raison de sa comparution imminente en cour afin de répondre aux accusations de voies de fait portées contre lui. Ce paragraphe dit ce qui suit :

[Traduction]

*Je vous avise par ailleurs que toute autre faute disciplinaire de votre part risque d'entraîner votre licenciement.*

Son agent négociateur ou son avocat aurait dû lui expliquer qu'il était en présence de deux instances séparées et distinctes, l'une criminelle à ne pas confondre avec ses droits et responsabilités aux termes de la convention collective et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Même si l'on tient pour acquis que le fonctionnaire n'était pas au courant que son grief était en retard comme dans *Lusted* (supra), l'employeur a soulevé la question du respect des délais à tous les paliers de procédure de règlement des griefs (pièces E-4, E-5 et E-6), ainsi que dans sa lettre à la Commission en date du 10 juin 1999 (pièce E-8). L'agent négociateur a choisi de ne pas répondre avant que la procédure n'atteigne l'arbitrage afin que M. Sallenback puisse personnellement donner sa version des faits. Je regrette, mais ce n'est pas là une utilisation sage de la procédure applicable aux griefs. L'agent négociateur n'a tout simplement pas cherché à rectifier la situation dans un délai raisonnable après qu'il en eut pris connaissance. La Commission a signalé cette conclusion dans *Lusted* (supra) en 1991, conclusion qu'a renforcée l'arbitre Tarte dans *Sittig* (supra) en 1996.

Puisque j'ai établi que le grief de M. Sallenback a été présenté en dehors des délais et qu'on ne m'a pas persuadé qu'une prolongation du délai était justifiée dans les circonstances, je conclus que je n'ai pas compétence pour instruire ce grief.

**J. Barry Turner,  
commissaire**

**OTTAWA, le 15 septembre 1999.**

**Traduction certifiée conforme**

**Serge Lareau**