

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**HÉLÈNE GERTRUDE RAINVILLE**

plaignante

et

**D.C. Dingwall, R.A. Quail,  
G. Scott et E. Peake**

défendeurs

**AFFAIRE:** Plainte fondée sur l'article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

**Devant:** Yvon Tarte, président suppléant

**Pour la plaignante:** Georges Nadeau, Alliance de la Fonction publique du Canada

**Pour les défendeurs:** Guy Blouin, avocat

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
le 3 avril 1996

## DÉCISION

---

Aux termes de sa plainte déposée en vertu de l'article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, M<sup>me</sup> Rainville allègue que les défendeurs n'ont pas observé l'interdiction énoncée au sous-alinéa 8(2)c(ii) de la Loi qui défend à quiconque:

(...)

*de chercher, notamment par intimidation, par menace de destitution ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger un fonctionnaire: (...)*

*(ii) à s'abstenir d'exercer tout autre droit que lui accorde la Loi.*

M<sup>me</sup> Rainville prétend que certains commentaires, prononcés par M. Peake lors d'une réunion des employés, démontrent que «*l'employeur cherche à intimider et empoisonner l'atmosphère du lieu de travail*» et du fait même qu'il «*cherche à intimider la plaignante à s'abstenir d'exercer ses droits que lui accorde la LRTFP*».

### LA PREUVE

M<sup>me</sup> Rainville a commencé à travailler pour Travaux publics et services gouvernementaux Canada en janvier 1993 dans le secteur des Systèmes aérospatiaux, maritimes et électroniques. Elle était la secrétaire du directeur principal M. Gavin Scott. La plaignante était en congé de maternité du 2 juin au 11 décembre 1995.

Avant son départ en congé de maternité, M<sup>me</sup> Rainville avait présenté une série de griefs, par l'entremise desquels elle alléguait des actes de harcèlement à son égard de la part de plusieurs personnes, dont son surveillant M. Scott. Au moment où M<sup>me</sup> Rainville a formulé la présente plainte, les griefs susmentionnés faisaient toujours l'objet d'une étude par le Ministère.

En septembre 1995, la plaignante apprend qu'un gestionnaire, M. Ernie Peake, a tenu des propos désagréables à son endroit lors de deux réunions des employés.

En effet, M<sup>me</sup> Joanne Descoteaux a témoigné que M. Peake avait déclaré, lors d'une réunion tenue le 5 septembre 1995 à laquelle participaient certains employés de son secteur, que M. Scott était de retour suite aux allégations de harcèlement faites par «la folle» (en anglais, «that nut case»). M<sup>me</sup> Descoteaux a également indiqué que M. Peake avait continué en disant que tous savaient que cette personne était une folle («a nut case») qui faisait beaucoup de bruit et qu'on l'écoutait à cause des personnes qu'elle connaissait. Enfin, M. Peake a demandé aux employés présents de ne pas répéter ses dires pour ne pas lui causer de pétrin. Il était évident selon M<sup>me</sup> Descoteaux que M. Peake parlait de M<sup>me</sup> Rainville puisqu'un des employés présents a nommé spécifiquement la plaignante suite aux paroles de M. Peake.

Le 19 septembre 1995, M<sup>me</sup> Descoteaux assistait à une autre réunion durant laquelle M. Peake a à nouveau attaqué M<sup>me</sup> Rainville en disant qu'elle avait fait de grands ravages («wrecked havoc») dans tout le Ministère.

D'autres employés sont venus témoigner pour appuyer les dires de M<sup>me</sup> Descoteaux.

Une fois avisée des paroles de M. Peake lors des deux réunions susmentionnées, M<sup>me</sup> Rainville a décidé de porter plainte contre l'honorable David C. Dingwall, Ronald A. Quail, Gavin Scott et Ernie Peake. Dès le début de l'audition de la plainte, M. Nadeau a indiqué au nom de M<sup>me</sup> Rainville que la plainte contre Messieurs Dingwall et Quail était retirée.

### LES PLAIDOIRIES

#### Pour la plaignante:

Les commentaires faits publiquement par M. Peake lors des réunions de septembre 1995 ont nécessairement intimidé M<sup>me</sup> Rainville dans le but de la contraindre à ne pas exercer les droits que lui confère la Loi.

De son côté, M. Peake a manqué au devoir de retenue qui incombe à tout gestionnaire. Il est important dans un milieu de travail que les employés puissent présenter des griefs sans se faire harceler.

Pour les défendeurs:

M. Peake a démontré toute la retenue nécessaire à un gestionnaire. Le fardeau de la preuve dans cette affaire incombe à M<sup>me</sup> Rainville et elle n'a su s'en décharger. Les différents témoignages entendus n'ont démontré aucune intimidation visant à obliger la plaignante à s'abstenir d'exercer ses droits.

La simple existence d'un commentaire négatif ne satisfait pas aux exigences de l'article 8 de la Loi. La Commission a statué dans Dalphy (dossier 161-2-690) que la nature sérieuse d'une plainte exigeait une preuve forte et sans équivoque.

La preuve présentée ne vise aucunement M. Scott. La plainte contre lui doit donc être rejetée. Enfin, il n'a pas été prouvé que les commentaires attribués à M. Peake, bien que négatifs, ont intimidé M<sup>me</sup> Rainville dans le but de l'obliger à ne pas exercer ses droits. En fait, il nous est permis de croire que M<sup>me</sup> Descoteaux est responsable de toute intimidation dans ce dossier, en répétant les paroles de M. Peake à M<sup>me</sup> Rainville. De plus, M. Peake n'a jamais mentionné spécifiquement le nom de la plaignante. La plainte de M<sup>me</sup> Rainville doit donc être rejetée.

MOTIFS DE LA DÉCISION

J'accepte que M. Peake a prononcé les paroles que lui a attribuées M<sup>me</sup> Descoteaux lors de son témoignage. De plus, il est évident que la personne visée par ces commentaires désobligeants et déplacés était bien M<sup>me</sup> Rainville.

M. Peake a agi de façon inacceptable. Un gestionnaire responsable ne peut se conduire de façon aussi sotté. Enfin, il est inadmissible qu'un employeur dans de telles circonstances n'oblige pas son gestionnaire à s'excuser dans les plus brefs délais. L'employeur, afin d'assurer un lieu de travail sain, doit sévir rapidement et de façon définitive dans de telles circonstances pour corriger la situation et atténuer les conséquences désagréables qui peuvent découler de tels gestes.

Ceci étant dit, force m'est de conclure que la preuve ne démontre aucunement que les défendeurs ont cherché par intimidation, par menace ou par l'imposition de sanctions à obliger M<sup>me</sup> Rainville à s'abstenir d'exercer quelque droit que lui accorde la Loi.

La plainte de M<sup>me</sup> Rainville est donc rejetée.

**Yvon Tarte,  
président suppléant**

OTTAWA, le 2 mai 1996.