

Date: 20081105

Dossier: 561-02-200

Référence: 2008 CRTFP 93



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

MARTIN OUELLET

plaignant

et

PATRICE LAPLANTE  
ET  
CONSEIL DU TRÉSOR  
(Service correctionnel du Canada)

défendeurs

Répertorié

*Ouellet c. Laplante et Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*

Affaire concernant une plainte visée à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*

### MOTIFS DE DÉCISION

**Devant :** Marie-Josée Bédard, vice-présidente

**Pour le plaignant :** lui-même

**Pour les défendeurs :** Neil McGraw, avocat

---

Affaire entendue à Orford (Québec),  
le 23 septembre 2008.

### **I. Plainte devant la Commission**

[1] Martin Ouellet (le « plaignant ») travaille pour le Service correctionnel du Canada. Le 22 novembre 2007, il a déposé une plainte auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») contre Patrice Laplante et le Service correctionnel du Canada (les « défendeurs »).

[2] La plainte est fondée sur les alinéas 190(1)a) et 190(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction public* (la « Loi ») qui réfèrent respectivement à une contravention à l'article 56 de la *Loi* (obligation de respecter les conditions d'emploi) et à une pratique déloyale au sens de l'article 185 de la *Loi*.

[3] Au soutien de sa plainte, le plaignant a formulé les reproches suivants :

*26/10/2007 Annulation d'un concours interne pour un poste de WP-04, pour une durée de 4 mois ou moins - annulation décidée alors que 3 ou 4 candidats qualifiés ont appliqué sur le poste; or, le plus qualifié des candidats est un ex-WP-04, criminologue, rétrogradé à la lingerie. Ce dernier rencontre toutes les exigences des critères de pré-sélection - décision de la direction d'annuler ce concours interne et de le remplacer par un autre concours, géré par l'A. R. pour trouver des candidats qualifiés pour occuper des postes de WP-04 pour plus de 4 mois est une stratégie pour écarter du poste l'ex-WP-04.*

- 1) *Pratiques déloyales + obligation de respecter les conditions d'emploi*
  - a) *Omission volontaire d'informer le candidat M.O. (ex-WP-04) de l'annulation du concours interne - information transmise au candidat suite à son insistance d'obtenir un accusé-réception de son application formelle sur le poste WP-04 vacant.*
  - b) *Propos contradictoires. 8/11 et 9/11 de P. Laplante, représentant de l'employeur au sujet de l'ex-WP-04. Allégation de M. Laplante à l'effet que M.O. aura autant de chances d'obtenir le poste de WP-04 via le 2<sup>e</sup> concours, puis déclaration au représ. syndical de M.O. que ce dernier a déjà été déclaré inapte à remplir les fonctions d'un ALC (WP-04).*
  - c) *Décision d'annuler le 1<sup>er</sup> concours est incompatible avec les pratiques efficaces, reconnues par les spécialistes gestionnaires en ressources humaines.*

*Arguments pour appuyer cette assertion :*

- *processus plus coûteux, plus long, sans garantie d'efficacité (concours ouvert aux mêmes employés)*
- *attitude de discrimination flagrante envers les candidats qualifiés ayant appliqué sur le 1<sup>er</sup> concours interne du 18/10/2007.*
- *aucun besoin de candidats pour durée plus longue, aucun poste à long terme à pourvoir, relève intérimaire existante en place.*

*d) Décision = stratégie de l'employeur pour gagner du temps et souhaiter une mise en lice pour le candidat répondant aux attentes de l'employeur, tout en maintenant à l'écart du poste le candidat le mieux qualifié, déjà formé, et qui présente une fiche expérientielle de 20 années comme (comme ALC) WP-03 et WP-04, en communauté et en établissement.*

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[4] Les défendeurs ont formulé une objection à la compétence de la Commission pour statuer sur la plainte. Les défendeurs allèguent dans un premier temps que les articles invoqués au soutien de la plainte « [...] ne correspondent pas à la situation qui fait l'objet de la plainte de M. Ouellet et ne peuvent servir pour appuyer ses prétentions [...] ». Les défendeurs allèguent également que le plaignant ne peut pas contester un processus de dotation par le biais d'une plainte déposée en vertu de l'article 190 de la *Loi*, que les processus de dotation sont régis par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et que seule la Commission de la fonction publique a un pouvoir d'intervention en cette matière.

## **II. Résumé de la preuve**

[5] L'audience a eu lieu le 23 septembre 2008 à Orford.

[6] La plaignant a expliqué qu'il a occupé un poste professionnel d'agent de libération conditionnelle (WP-04) à l'établissement Drummond pendant 12 ans. En février 2004, il a été rétrogradé à un poste de préposé à la lingerie. Insatisfait du poste dans lequel il a été rétrogradé, le plaignant a indiqué qu'il souhaitait améliorer son sort. Il a affirmé que depuis sa rétrogradation, il a posé sa candidature à différents postes sans jamais être invité en entrevue.

[7] Le plaignant a indiqué que depuis sa rétrogradation, il n'était plus en contact avec le milieu professionnel et que c'est par l'entremise de courriels qu'il a pris

connaissance de l'avis d'intérêt pour le poste d'agent de libération conditionnelle pour une période intérimaire de moins de quatre mois.

[8] Patrice Laplante a envoyé le 16 octobre 2007 l'avis d'intérêt qui s'adressait à tous les employés de l'établissement dans un courriel adressé à tous les employés. Ce courriel, qui a été déposé par l'avocat des défendeurs et reconnu par le plaignant, se lit comme suit :

[...]

*Bonjour, nous sommes à la recherche de gens intéressés à [sic] œuvrer à titre de relève comme Agent de libération conditionnelle à notre établissement pour une période intérimaire de moins de 4 mois. Nous sommes à la recherche de candidats bilingues ou unilingues. Les employés intéressés devront rencontrer les exigences minimales ci-dessous et faire part de leur intérêt par courriel à l'attention de Patrice Laplante d'ici le 19 octobre 2007.*

[...]

[9] Le 18 octobre 2007, le plaignant a répondu à l'avis d'intérêt et a posé sa candidature, estimant qu'il satisfaisait à tous les critères et exigences du poste. Le plaignant a affirmé que des quatre personnes qui avaient posé leur candidature, il estimait être le candidat le plus qualifié quant à l'expérience et à la scolarité nécessaires. Le plaignant voyait dans cet avis d'intérêt la possibilité de changer d'emploi dans un délai relativement court, puisqu'il anticipait qu'un processus de dotation pour un poste d'une durée de moins de quatre mois serait rapide.

[10] Le 26 octobre 2007, n'ayant pas eu de nouvelles, il a envoyé un courriel à M. Laplante lui indiquant qu'il souhaitait recevoir un accusé de réception pour sa candidature. Au cours de la même journée, il a reçu la réponse suivante de M. Laplante :

[...]

*Je tiens à vous souligner qu'il a été décidé de ne pas donner suite à l'avis d'intérêt qui avait été lancé à l'interne pour une affectation intérimaire à titre d'ALC pour une période de moins de 4 mois à Drummond car la Direction a demandé qu'un avis d'intérêt à titre d'ALC pour une période de moins de 4 mois, mais également pour de plus longues périodes soit affiché sur l'intranet. Nous vous invitons donc à consulter la*

---

*section "Publiservice" de notre intranet pour prendre connaissance de cet avis et de soumettre votre candidature tel qu'indiqué sur ce site.*

[...]

[11] La plaignant a témoigné qu'il n'avait pas été informé de l'annulation de l'avis d'intérêt et de son remplacement par un concours plus étendu, avant de demander un accusé de réception pour sa candidature au premier concours et avant de recevoir la réponse de M. Laplante. Lorsqu'il a reçu la réponse de M. Laplante, le concours avait déjà été modifié.

[12] Le plaignant a affirmé, qu'à son avis, ce deuxième concours impliquait un processus beaucoup plus long pouvant durer jusqu'à un an ou même un an et demi. Ayant atteint 60 ans en 2007 et souhaitant regagner le statut qu'il avait avant sa rétrogradation, il estimait que ce délai était beaucoup trop long pour répondre à ses attentes. Le plaignant a confirmé qu'il avait tout de même posé sa candidature dans le cadre du second concours.

[13] Le plaignant a indiqué qu'il avait informé André Fortin, son représentant syndical, de ses démarches. Il a affirmé que ce dernier lui aurait rapporté avoir eu deux conversations avec M. Laplante relativement à la candidature du plaignant et à la modification du concours. M. Fortin lui aurait rapporté que lors de la première conversation, M. Laplante aurait dit que le plaignant n'avait aucune chance d'obtenir le poste d'agent de libération conditionnelle. Lors de la deuxième conversation, M. Laplante aurait indiqué ce qui suit : « ça ne dérangeait pas si le premier concours avait été annulé puisque le plaignant aurait les mêmes chances que les autres candidats ».

[14] M. Laplante a également témoigné. Il travaille pour le Service correctionnel du Canada depuis 1994 et il y occupe le poste de gestionnaire, Évaluation et interventions. C'est lui qui a envoyé l'avis d'intérêt du 16 octobre 2007. M. Laplante a expliqué que l'avis d'intérêt avait été lancé à la demande de son supérieur immédiat, M. Vanhoutte, qui occupait depuis peu le nouveau poste de directeur adjoint.

[15] Quelque temps après avoir envoyé l'avis d'intérêt, M. Laplante a eu des discussions avec M. Lanoix, sous-directeur, et avec M. Vanhoutte relativement aux besoins de main-d'œuvre. Dans le cadre de ces discussions, M. Lanoix aurait mentionné

que le bassin d'employés aptes à occuper des fonctions d'agent de libération conditionnelle pour des besoins intérimaires expirait en janvier 2008 et qu'il devait être renouvelé. Comme ce bassin est utilisé pour répondre aux besoins intérimaires de main-d'œuvre pour des périodes de moins de quatre mois mais également pour des périodes excédant quatre mois, il a été convenu d'annuler l'avis d'intérêt concernant les affectations de moins de quatre mois et de procéder à un processus unique qui viserait à renouveler le bassin de relève pour toutes les affectations temporaires, quelle que soit leur durée.

[16] M. Laplante a indiqué que la durée d'un processus relatif à un avis d'intérêt était similaire à celle liée à une sélection interne et pouvait prendre quelques mois. M. Laplante a par ailleurs indiqué qu'il n'avait pas été impliqué dans le processus du deuxième concours.

[17] M. Laplante s'est souvenu avoir eu deux conversations avec M. Fortin relativement au processus de sélection et à la candidature du plaignant. Pour ce qui est de la première conversation, il a nié avoir tenu des propos voulant que le plaignant n'aurait pas de chance d'obtenir le poste. Il a par ailleurs admis qu'il s'est questionné sur l'incidence que pouvait avoir la rétrogradation antérieure du plaignant sur sa candidature comme agent de libération conditionnelle et a indiqué qu'il était possible qu'il ait fait part de son questionnement à M. Fortin. Au cours d'une seconde conversation avec M. Fortin, M. Laplante a affirmé l'avoir rassuré en lui indiquant que peu importe le processus, le plaignant aurait les mêmes chances que les autres employés.

[18] Pour ce qui est de l'envoi d'un accusé de réception de la candidature du plaignant à l'avis d'intérêt, M. Laplante s'est dit étonné de ne pas avoir acheminé d'accusé de réception au plaignant avant que ce dernier ne lui en demande un. Il a indiqué par ailleurs qu'il ne se souvenait pas précisément ce qui c'était produit, mais qu'il est possible qu'aucun accusé de réception n'ait été acheminé aux candidats parce qu'il ne s'agissait pas d'un concours formel, mais d'un simple avis d'intérêt.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour les défendeurs**

[19] Les défendeurs ont soumis que les faits allégués par le plaignant ne correspondent pas aux circonstances pouvant donner lieu à une plainte en vertu des alinéas 190(1)a) ou g) de la *Loi*.

[20] Relativement à l'alinéa 190(1)a), les défendeurs ont soutenu que cet alinéa qui renvoie à l'article 56 de la *Loi* crée une obligation pour l'employeur de maintenir les conditions d'emploi dans les circonstances précises qui se rattachent au dépôt d'une demande d'accréditation. Or, les faits allégués par le plaignant ne correspondent en rien à ces circonstances. Les défendeurs ont également soutenu que l'article 56 et l'alinéa 190(1)a) de la *Loi* ne permettent pas le dépôt d'une plainte par un employé, ce droit étant réservé à l'agent négociateur.

[21] Quant à l'alinéa 190(1)g) de la *Loi*, les défendeurs ont soumis que les allégations du plaignant ne correspondent pas aux circonstances qui peuvent constituer des pratiques déloyales au sens de la *Loi*. L'annulation d'un avis d'intérêt en vue de combler des besoins de main-d'œuvre intérimaires ne correspond pas aux énoncés d'une pratique déloyale. De plus, les défendeurs ont soumis que l'objet de la plainte qui vise un processus de dotation ne peut donner lieu à une plainte en vertu de la *Loi* puisque la dotation est régie de façon exclusive par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Les défendeurs ont également soutenu que l'avis d'intérêt ne constituait pas un processus de sélection formel au sens de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

[22] Les défendeurs ont donc prétendu que les faits, même s'ils étaient avérés, ne pourraient donner ouverture à une plainte de pratiques déloyales.

#### **B. Pour le plaignant**

[23] La plaignant a perçu l'attitude de l'employeur et les décisions qui ont été prises dans le cadre du processus de sélection, comme étant des pratiques déloyales à son endroit, visant à l'écartier du processus. Le plaignant a trouvé inacceptable qu'on ne l'ait pas avisé de l'annulation de l'avis d'intérêt lorsque cette décision a été prise, d'autant plus que, n'étant plus dans le cercle des professionnels, il ne pouvait apprendre ce qui se passait par les voies informelles. Il a été informé de l'annulation de l'avis d'intérêt lorsque M. Laplante a répondu à sa demande d'accusé de réception

de sa candidature. Il s'est dit convaincu que n'eut été de sa demande de recevoir un accusé de réception, il n'aurait pas été informé de l'annulation de l'avis d'intérêt.

[24] La plaignant a également indiqué ne pas comprendre pourquoi l'employeur avait annulé l'avis d'intérêt pour procéder à un concours qui serait beaucoup plus long. À son avis, un concours formel ne pouvait permettre de répondre à un besoin à court terme et prendrait plusieurs mois. Il estime que l'employeur aurait dû dans un premier temps poursuivre le processus lié à l'avis d'intérêt pour répondre aux besoins à court terme, et ensuite entreprendre un autre concours pour répondre aux besoins à long terme. Cette orientation aurait été d'autant plus souhaitable qu'il avait toutes les qualifications requises pour répondre aux besoins à court terme et qu'il ne requérait pas une longue formation pour devenir efficace.

[25] Le plaignant a également perçu les déclarations contradictoires de M. Laplante sur ses chances d'obtenir un emploi d'agent de libération conditionnelle comme constituant des pratiques déloyales à son endroit. Enfin, le plaignant a indiqué qu'il rattachait la présente plainte à une autre plainte déposée auprès de la Commission (dossier de la Commission 561-02-159) et que les faits allégués de ses plaintes s'inscrivent en continuité à l'encontre de la façon dont il est traité par l'employeur depuis plusieurs années.

### **C. Réplique des défendeurs**

[26] Les défendeurs ont indiqué que la plainte était fondée sur des perceptions du plaignant, mais qu'il n'y avait aucune preuve d'une quelconque pratique déloyale, de représailles ou d'action dirigée contre le plaignant. L'avis d'intérêt a été annulé et remplacé par un processus de sélection pour des motifs de gestion qui n'ont rien à voir avec le plaignant. Quant au fait que le plaignant n'a pas reçu d'accusé de réception pour sa candidature dans le cadre de l'avis d'intérêt, cette situation ne constitue en rien une pratique déloyale. L'avocat des défendeurs a soumis que la détermination de la procédure applicable, lorsqu'un avis d'intérêt est lancé, appartient à l'employeur et la Commission ne dispose pas de la compétence pour discuter ou juger du bien-fondé de cette procédure.

**IV. Motifs**

[27] La compétence de la Commission à l'égard de la plainte déposée par le plaignant est circonscrite et limitée par les paramètres de l'article 190 de la *Loi*. Si les circonstances alléguées dans une plainte ne correspondent pas aux circonstances prévues aux divers paragraphes de l'article 190 de la *Loi*, la Commission n'a pas compétence pour entendre la plainte.

[28] En l'espèce, le plaignant a fondé sa plainte sur les alinéas 190(1)*a*) et *g*) de la *Loi*. Lors de l'audience, le plaignant a insisté sur le volet lié aux pratiques déloyales.

[29] L'alinéa 190(1)*a*) de la *Loi* permet le dépôt d'une plainte lorsqu'il est allégué que « l'employeur a contrevenu à l'article 56 (obligation de respecter les conditions d'emploi) ». L'article 56 de la *Loi* interdit à l'employeur de modifier les conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires d'une unité de négociation proposée, et ce, à compter de la notification d'une demande d'accréditation. Cette obligation imposée à l'employeur s'applique dans le contexte particulier lié au dépôt d'une demande d'accréditation. Or, le contexte de la présente plainte et les allégations qui y sont formulées n'ont aucun lien avec un contexte d'accréditation. La plainte ne peut donc valablement s'appuyer sur l'alinéa 190(1)*a*) de la *Loi*.

[30] L'alinéa 190(1)*g*) de la *Loi* permet, pour sa part, le dépôt d'une plainte lorsqu'il est allégué que l'employeur, l'organisation syndicale ou toute personne s'est livré à une pratique déloyale au sens de l'article 185. Les « pratiques déloyales » au sens de l'article 185 sont limitées aux pratiques définies par les paragraphes 186(1) et (2), les articles 187 et 188, et le paragraphe 189(1) de la *Loi*. Certaines de ces dispositions traitent d'obligations qui incombent à l'agent d'accréditation et ne peuvent s'appliquer à la présente plainte.

[31] Quant au paragraphe 186(1) de même qu'aux alinéas 186(2)*b*) et *c*) de la *Loi*, ces dispositions traitent de l'interdiction de l'employeur de s'ingérer dans les affaires syndicales et ne peuvent s'appliquer aux circonstances en l'espèce.

[32] L'alinéa 186(2)*a*) de la *Loi*, qui fait référence à diverses circonstances, se lit comme suit :

(2) Il est interdit à l'employeur, à la personne qui agit pour le compte de celui-ci et au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, que ce dernier agisse ou non pour le compte de l'employeur :

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne donnée, ou encore de la suspendre, de la mettre en disponibilité, ou de faire à son égard des distinctions illicites en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son égard pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle adhère à une organisation syndicale ou en est un dirigeant ou représentant — ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir —, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'une telle organisation,

(ii) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à toute procédure prévue par la présente partie ou la partie 2, ou pourrait le faire,

(iii) elle a soit présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie, soit déposé un grief sous le régime de la partie 2,

(iv) elle a exercé tout droit prévu par la présente partie ou la partie 2;

[33] Les faits allégués par le plaignant ne correspondent à aucune circonstance décrite dans ces alinéas et ne peuvent donc servir de fondement à une plainte à l'égard de laquelle la Commission aurait compétence.

[34] Je ne doute pas que le plaignant ait perçu certains gestes de l'employeur ou de M. Laplante comme étant des pratiques déloyales. Je comprends également la déception du plaignant qui souhaite retrouver un poste d'agent de libération conditionnelle. Toutefois, les circonstances et les faits, qui sont allégués dans la plainte et qui ont été expliqués par le plaignant lors de son témoignage, ne correspondent pas aux paramètres qui sont prévus par la *Loi* pour donner ouverture à une plainte de pratiques déloyales. La Commission ne possède donc pas la compétence pour statuer sur la plainte déposée par le plaignant.

[35] Même si la Commission possédait la compétence pour disposer de la plainte, j'aurais conclu que le plaignant n'a pas fait l'objet de mesures de représailles ou

d'action dirigée contre lui de la part de son employeur ou de M. Laplante pour l'empêcher d'obtenir une fonction intérimaire d'agent de libération conditionnelle.

[36] Rien dans la preuve ne laisse croire que l'employeur souhaitait écarter le plaignant d'un processus de sélection pour des besoins intérimaires. La preuve a clairement démontré que les décisions d'annuler l'avis d'intérêt et de le substituer par un processus formel de sélection visant à créer un bassin de relève pour répondre à des besoins intérimaires de diverses durées ont été prises pour des motifs légitimes de gestion. Ces décisions n'avaient pas de lien avec le plaignant et n'étaient en rien motivées par un désir d'écarter sa candidature. Quant au fait qu'il n'ait pas reçu d'accusé de réception, la preuve ne démontre pas que M. Laplante a volontairement omis d'aviser le plaignant de l'annulation de l'avis d'intérêt. Quant aux allégations de déclarations contradictoires de M. Laplante, je suis d'avis que ces déclarations étaient sans conséquences, et ce, peu importe la version que l'on retient. Dans un premier temps, il est clair que lors de la deuxième conversation de M. Laplante avec M. Fortin, M. Laplante a clairement indiqué que le plaignant aurait les mêmes chances que les autres candidats et je n'ai senti aucune animosité de la part de M. Laplante à l'égard du plaignant. Deuxièmement, M. Laplante a affirmé qu'il n'avait pas été impliqué dans le cadre du second processus de sélection, il n'avait donc aucune influence quant au traitement que recevrait le plaignant en posant sa candidature.

[37] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**V. Ordonnance**

[38] La Commission accueille l'objection à sa compétence et conclut que la plainte est irrecevable.

Le 5 novembre 2008.

**Marie-Josée Bédard,  
vice-présidente**