

Date: 20091009

Dossier: 561-02-116

Référence: 2009 CRTFP 125



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

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**HUGUES LEMIRE**

plaignant

et

**STATISTIQUE CANADA, MICHEL VAILLANCOURT, MIRANDA GIMMILLARO ET  
MARTINE LAMONTAGNE**

défendeurs

Répertorié  
*Lemire c. Statistique Canada et al.*

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 :** [Renaud Paquet, commissaire](#)

**Pour le plaignant :** [Lui-même](#)

**Pour les défendeurs :** [Lourena Prud'homme, Conseil du Trésor](#)

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés les 17 août et 17 octobre 2006 et le 27 septembre 2009.

### Plainte devant la Commission

[1] Le 5 juillet 2006, Hughes Lemire (le « plaignant ») a déposé une plainte contre Statistique Canada, Michel Vaillancourt, Miranda Gimmillaro et Martine Lamontagne (les « défendeurs »). Le plaignant allègue que les défendeurs se sont livrés à des pratiques déloyales au sens des alinéas 190(1)e) et g) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »). Le plaignant allègue que les défendeurs n'ont pas transmis à un palier supérieur un grief qu'il avait déposé le 17 novembre 2005, contestant son renvoi en période de stage par Statistique Canada. Le plaignant demande à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») de renverser la décision de Statistique Canada de le renvoyer en période de stage.

[2] Selon le plaignant, au moment du dépôt de la plainte, le grief déposé en novembre 2005 n'avait toujours pas été transmis à un palier supérieur. Par contre, dans son argument écrit du 27 septembre 2009, le plaignant a indiqué à la Commission que le problème de transmission de son grief avait depuis été réglé. Il maintient cependant sa plainte car il prétend que les représentants de Statistique Canada, au premier palier de la procédure de règlement des griefs, ont agi de mauvaise foi en laissant traîner son dossier dans l'espoir qu'il laisse tomber son grief.

[3] Le plaignant allègue que l'employeur a l'obligation d'agir de bonne foi lorsqu'il renvoie un employé en période de stage. À cet effet, il se réfère à la décision *Dhaliwal c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Services correctionnels)*, 2004 CRTFP 109. Le plaignant allègue aussi que le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* spécifie que les cadres supérieurs doivent particulièrement incarner dans leurs gestes et leur comportement les valeurs de la fonction publique.

[4] Les défendeurs déclarent qu'ils n'ont pas enfreint les dispositions de l'article 190 de la *Loi*. En premier lieu, ils soumettent que les articles 117 et 157 de la *Loi* renvoient respectivement aux délais de mise en œuvre d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Ces articles ne sont pas pertinents à la plainte. Les défendeurs précisent qu'ils n'ont jamais refusé de transmettre le grief du plaignant au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Le grief était considéré en attente jusqu'à ce qu'une date d'audition soit convenue avec le représentant syndical. Le 17 août 2006, au moment d'écrire leur réponse à la plainte, les défendeurs n'avaient toujours pas auditionné le grief.

[5] La plainte renvoie aux dispositions suivantes de la *Loi* :

[...]

**190.** (1) *La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle*

[...]

*e) l'employeur, l'organisation syndicale a contrevenu aux articles 117 (obligation de mettre en application une convention) ou 157 (obligation de mettre en œuvre une décision arbitrale)*

[...]

*g) l'employeur, l'organisation syndicale ou toute personne s'est livré à une pratique déloyale au sens de l'article 185.*

**185.** *Dans la présente section, « pratiques déloyales » s'entend de tout ce qui est interdit par les paragraphes 186(1) et (2), les articles 187 et 188 et le paragraphe 189(1).*

[6] Les pratiques déloyales dont il est question à l'article 185 de la *Loi* visent les interventions de l'employeur dans les affaires syndicales (186(1)*a*), les distinctions illicites de l'employeur à l'égard d'une organisation syndicale (186(1)*b*) ou d'une personne qui y adhère, y participe ou exerce les droits que lui confère la *Loi* (186(2)). Les articles 187 et 188 imposent des interdictions aux organisations syndicales. Quant au paragraphe 189(1), il interdit à quiconque de menacer ou d'obliger un employé à adhérer ou ne pas adhérer à un syndicat ou à s'abstenir d'exercer tout droit que lui accorde la partie 2 de la *Loi*.

### **Motifs**

[7] Le plaignant a fondé sa plainte sur les alinéas 190(1)*e*) et *g*) de la *Loi*. L'alinéa 190(1)*e*) renvoie à l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre les dispositions d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. L'alinéa 190(1)*g*) renvoie à diverses interdictions imposées aux organisations syndicales et aux employeurs par la *Loi*. Il n'y a absolument rien dans ce qui m'a été soumis par le plaignant qui pourrait, même une fois prouvé, constituer une violation des dispositions de la *Loi* sur lesquelles se fonde la plainte.

[8] Le plaignant allègue que les défendeurs ont « traîné les pieds » avec son grief en ne le transmettant pas au deuxième palier. Il est fort possible qu'il ait raison. Il me semble anormal qu'un grief déposé le 17 novembre 2005 n'ait toujours pas été auditionné le 17 août 2006, soit exactement neuf mois plus tard. Ce grief ne traite pas d'une banalité : c'est un grief de cessation d'emploi, certes en période de stage, mais il s'agit quand même d'une cessation d'emploi. Les défendeurs n'ont offert aucune explication pour justifier ces délais si ce n'est qu'une date d'audition n'avait pas encore été convenue avec le représentant syndical.

[9] Ceci dit, la lenteur des défendeurs à traiter le grief du plaignant ne constitue pas une violation de la *Loi*. Il s'agit plutôt d'un non-respect des délais inhérents à la procédure de griefs de la convention collective en vigueur. Le plaignant aurait pu transmettre son grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, une fois le délai de réponse du palier inférieur expiré. Avec l'appui de l'agent négociateur, il aurait aussi pu déposer un grief alléguant que l'employeur ne respectait pas l'article de la convention collective qui traite de la procédure de règlement des griefs.

[10] Dans sa plainte, le plaignant conteste aussi son renvoi en période de stage et demande à la Commission de l'annuler. Il ne s'agit pas là d'une question qui puisse faire l'objet d'une plainte à la Commission que ce soit en vertu des alinéas 190(1)e) et g) ou en vertu de toute autre disposition de la *Loi*. Je n'ai donc pas compétence pour trancher cette question dans le cadre de la présente plainte.

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

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

**Ordonnance**

[12] La plainte est rejetée.

Le 9 octobre 2009.

**Renaud Paquet,  
commissaire**