

**Date:** 20240301

**Dossiers:** 561-02-42808 et 45289

**Référence:** 2024 CRTESPF 28

*Loi sur la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral et  
Loi sur les relations de travail  
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la  
Commission des relations  
de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral

---

ENTRE

**DANA FRASER**

plaignante

et

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

défenderesse

Répertorié

*Fraser c. Alliance de la Fonction publique du Canada*

Affaire concernant des plaintes déposées en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

**Devant :** Marie-Claire Perrault, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour la plaignante :** Elle-même

**Pour la défenderesse :** Claire Michela, avocate

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés les 26 et 29 septembre et le 13 octobre 2023.

---

**MOTIFS DE DÉCISION****(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

---

**I. Plaintes devant la Commission**

[1] Dana Fraser (la « plaignante ») a déposé deux plaintes en vertu de l'alinéa 190(1)g) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi ») contre son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (la « défenderesse »), auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »). La première plainte (dossier 561-02-42808 de la Commission) concerne un grief que la défenderesse n'a pas déposé à l'automne 2020 concernant le milieu de travail psychologiquement dangereux de la plaignante. La deuxième plainte (dossier 561-02-45289 de la Commission) concerne un grief de réinstallation que la défenderesse aurait omis de transmettre au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs.

[2] La défenderesse soutient que les plaintes devraient être rejetées parce qu'elles sont toutes deux hors délai et, de toute façon, la plaignante n'a pas établi de preuve *prima facie* que la défenderesse avait manqué à son obligation de représentation équitable.

[3] Conformément à l'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365), la Commission peut rendre une décision sur la base d'arguments écrits. Aux fins de la présente décision, je considère que les faits allégués par la plaignante sont vrais, ainsi que les explications non contestées de la défenderesse à l'égard de ses actions. J'ai examiné tous les arguments.

[4] La question à trancher consiste à déterminer si, en considérant que les faits allégués par la plaignante sont vrais, les plaintes sont opportunes et s'il y a une cause défendable que la défenderesse a contrevenu à l'article 187 de la *Loi* en ce sens qu'elle a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en représentant la plaignante.

[5] Pour les motifs qui suivent, les plaintes sont rejetées.

## II. Contexte

### A. Plainte au dossier 561-02-42808 de la Commission

[6] Cette plainte a été déposée le 30 mars 2021.

[7] La plaignante travaille pour Services aux Autochtones Canada (l'« employeur »). Selon elle, elle a tenté de déposer une plainte en matière de santé et de sécurité au travail auprès d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), en particulier son Programme du travail, parce qu'elle se sentait psychologiquement en danger dans son milieu de travail. Un agent du programme du travail l'a informée que la plainte ne relevait pas de la compétence d'EDSC, mais plutôt du mandat de la convention collective pertinente. En octobre 2020, elle a demandé au défendeur de déposer un grief en son nom, et celui-ci a refusé de le faire. Elle a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) en octobre 2020.

[8] La défenderesse a répondu à la plainte devant la Commission le 20 mai 2021. Elle a présenté un compte rendu détaillé des conseils, du soutien et de la représentation qu'elle a fournis à la plaignante, en particulier depuis 2019. Elle a enquêté et analysé chaque incident que la plaignante avait soulevé. La défenderesse continue d'être disposée à déposer un grief en son nom si une violation de la convention collective pertinente se produit.

[9] La défenderesse a soulevé une objection fondée sur le respect des délais. L'objet de la plainte est le refus de la défenderesse d'appuyer un grief. Elle convient qu'elle a refusé d'appuyer un grief, puisqu'il n'y avait pas suffisamment de preuve au sujet du prétendu refus de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation pour la plaignante, et que des discussions étaient en cours avec l'employeur au sujet de ses conditions de travail.

[10] Le refus s'est produit en octobre 2020, soit six mois avant la plainte de mars 2021 de la plaignante. Les plaintes déposées en vertu de l'article 190 de la *Loi*, comme la présente, « [...] doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu — ou, selon la Commission, aurait dû avoir — connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu ».

[11] La plaignante a répondu à la question du respect des délais en déclarant que, le 17 février 2021, la CCDP l'avait informée qu'un grief constituait le recours approprié.

Lorsqu'elle a dit à la CCDP que la défenderesse avait refusé de déposer un grief, on lui a dit qu'elle pouvait déposer une plainte contre elle. C'est ce que la plaignante a fait en mars 2021.

[12] La plaignante affirme qu'avant de recevoir une réponse de la CCDP, elle ignorait que son recours contre les actions de l'employeur devait être un grief.

## **B. Plainte au dossier 561-02-45289 de la Commission**

[13] Cette plainte a été déposée le 26 juillet 2022 et porte sur un grief de réinstallation en application de la *Directive sur la réinstallation* du Conseil national mixte.

[14] La plaignante a déposé un grief contre une décision de réinstallation prise par l'employeur en juillet 2018, avec l'appui de la défenderesse. Elle a reçu une réponse au premier palier datée du 26 juillet 2018. La défenderesse n'en a pas reçu copie.

[15] Selon la *Directive sur la réinstallation* et la convention collective pertinente, la plaignante avait 10 jours pour transmettre le grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs.

[16] La défenderesse n'a été informée de la réponse au premier palier qu'à la fin d'août 2018, et il était alors trop tard pour transmettre le grief au deuxième palier. Néanmoins, tout en avertissant que le retard pourrait être insurmontable, et sans promettre de résultat positif, la défenderesse a tenté de transmettre le grief au deuxième palier; en fin de compte, il a été rejeté pour retard en juin 2022.

[17] La plaignante blâme la défenderesse. Celle-ci répond que la plaignante a reçu la réponse au premier palier, mais qu'elle ne l'a pas informée avant qu'il ne soit trop tard. La défenderesse soutient qu'on ne peut pas lui reprocher l'erreur de l'employeur de ne pas l'avoir mise en copie dans la réponse au premier palier.

[18] La plaignante soutient que jusqu'au refus final en juin 2022, elle a été amenée à croire que les choses se déroulaient normalement, de sorte que sa plainte auprès de la Commission a été déposée en temps opportun. La défenderesse affirme qu'elle a toujours indiqué très clairement à la plaignante, y compris lorsqu'elle a transmis le grief au deuxième palier en octobre 2018, que la transmission était tardive et que le grief pouvait être rejeté pour ce motif. La défenderesse indique que l'événement qui a

déclenché le délai de 90 jours pour déposer une plainte était la transmission d'octobre 2018, et que la plainte a donc presque quatre ans de retard.

### III. Analyse

[19] La question qui se pose à la Commission est celle de savoir si ces deux plaintes devraient faire l'objet d'une audience, compte tenu des objections relatives au respect des délais et de la prétention de la défenderesse selon laquelle elle n'a pas manqué à son devoir de représentation équitable et que, par conséquent, il n'y a pas de cause défendable.

#### A. Plainte au dossier 561-02-42808 de la Commission

[20] Il semble peu probable que la plaignante ne savait pas qu'elle pouvait déposer un grief, puisqu'elle a demandé à la défenderesse d'en déposer un en octobre 2020. Il semble qu'elle ait porté plainte contre la défenderesse immédiatement après que la CCDP l'a informée qu'elle ne pourrait pas enquêter sur sa plainte si elle disposait d'un recours en matière de relations de travail.

[21] La défenderesse, dans ses arguments, présente un chronologie des événements entourant le refus final de déposer un grief au nom de la plaignante en octobre 2020. La plaignante ne conteste pas les faits, mais conteste l'évaluation de la situation faite par la défenderesse.

[22] La plaignante a déposé sa plainte auprès de la Commission six mois après les événements d'octobre 2020. Elle a été déposée en vertu de l'alinéa 190(1)g) de la *Loi*. La disposition pertinente relative au respect des délais se lit comme suit (les par. 190(3) et (4) qui sont mentionnés ne s'appliquent pas dans le présent cas) :

[...]

...

*190 (2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu — ou, selon la Commission, aurait dû avoir — connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu.*

*190 (2) Subject to subsections (3) and (4), a complaint under subsection (1) must be made to the Board not later than 90 days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.*

[...]

...

[23] La plaignante savait en octobre 2020 que la défenderesse ne présenterait pas de grief en son nom, et on lui a expliqué pourquoi. C'est l'événement qui a donné lieu à sa plainte, et c'est le point de départ du délai de 90 jours. Les échanges subséquents avec la CCDP ne sont pas pertinents au délai. Si elle n'était pas satisfaite du refus du défendeur de déposer un grief, elle disposait de 90 jours pour donner suite à cette insatisfaction.

[24] Le présent cas présente une certaine similitude avec *Bhasin c. Conseil national de recherches du Canada*, 2023 CRTESPF 11. Dans ce cas, la plaignante, Mme Bhasin, a soutenu que sa plainte avait été déposée en temps opportun puisqu'elle avait reçu d'autres renseignements après son licenciement. La Commission a déterminé que le point de départ du délai de 90 jours était l'incident ayant donné lieu à la plainte (dans ce cas, un licenciement), et non les renseignements subséquents reçus dans les mois suivants.

[25] En l'absence de circonstances vraiment exceptionnelles (voir une décision subséquente à ces événements, *Beaulieu c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 100), la Commission ne prolonge pas les délais pour les plaintes déposées en vertu de l'article 190 de la *Loi*, puisque le libellé est clair que les plaintes **doivent** être déposées dans les 90 jours suivant les événements qui ont donné lieu à la plainte.

[26] La plaignante savait en octobre 2020 que la défenderesse ne présenterait pas de grief en son nom. Il était trop tard, six mois plus tard, pour se plaindre de cette mesure. La plainte est hors délai et ne peut pas être entendue par la Commission.

[27] Quoi qu'il en soit, même si la plainte avait été déposée en temps opportun, elle serait rejetée faute d'une cause défendable. Même si toutes les allégations de la plaignante sont considérées comme vraies, rien dans ces allégations n'indique qu'il y a eu violation de l'article 187 de la *Loi*.

[28] L'article 187 de la *Loi* se lit comme suit :

**187 Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et**      **187 No employee organization that is certified as the bargaining agent**

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

---

<i>représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui fait partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.</i>	<i>for a bargaining unit, and none of its officers and representatives, shall act in a manner that is arbitrary or discriminatory or that is in bad faith in the representation of any employee in the bargaining unit.</i>
---	---

[29] Pour qu'il y ait violation de l'article 187, la défenderesse doit avoir agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Une cause défendable est un cas dans lequel les allégations font état de tels actes de la part de la défenderesse, ce qui justifierait une audience complète sur le fond de l'affaire.

[30] La défenderesse a refusé de déposer un grief au nom de la plaignante après avoir étudié la situation en profondeur. Il ne s'agissait pas d'un comportement arbitraire ou de mauvaise foi. La plaignante n'a pas contesté que la défenderesse l'a accompagnée dans de nombreux échanges avec l'employeur. La défenderesse a fait une évaluation sérieuse de la situation et a décidé qu'il ne servirait à rien de déposer un grief alors que la plaignante était encore en discussion avec l'employeur au sujet de ses conditions de travail.

[31] La défenderesse a rempli son devoir tel que défini par la loi et la jurisprudence. Comme l'indique la décision de la Cour suprême du Canada dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, « [c]ette juste représentation doit être réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié ».

[32] La Commission (y compris celles qui l'ont précédée) a souvent déclaré qu'un agent négociateur n'a pas l'obligation de déposer un grief ou de suivre une stratégie particulière même si un membre de l'unité de négociation le demande (voir, par exemple, *Bahniuk c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 13).

[33] La plaignante a soulevé des questions de discrimination, à savoir le manque de compréhension de la défenderesse à l'égard des questions de santé mentale.

[34] Rien n'indique que la défenderesse a fait preuve de discrimination à l'endroit de la plaignante ou qu'elle était insensible à ses difficultés. En tout temps, elle a agi de façon professionnelle et respectueuse.

[35] Pour établir l'existence d'une discrimination, la plaignante doit d'abord présenter une preuve *prima facie* qu'elle fait partie d'un groupe protégé, qu'elle a subi un effet préjudiciable et, surtout, que le fait d'appartenir à un groupe protégé a été un facteur de l'effet préjudiciable.

[36] Il ne fait aucun doute que la plaignante a eu des conflits avec son employeur en raison de son état mental perçu. Il y a également de nombreuses indications que la défenderesse a cherché à l'aider dans sa relation avec l'employeur.

[37] Le refus de déposer un grief est, du point de vue de la plaignante, un effet préjudiciable; selon l'évaluation de la défenderesse, c'est la solution préférable à une situation difficile. Par conséquent, il n'est pas clair s'il y a un effet préjudiciable. De plus, le refus n'était pas lié à l'état de santé mentale de la plaignante, mais plutôt à une évaluation objective de la situation et de la meilleure façon d'aller de l'avant.

[38] Par conséquent, je ne peux pas considérer les actes de la défenderesse comme étant discriminatoires.

#### **B. Plainte au dossier 561-02-45289 de la Commission**

[39] Cette plainte est liée au fait que la défenderesse n'a pas transmis un grief au deuxième palier après la réception de la réponse au premier palier. Toutefois, il est difficile de voir comment on peut lui reprocher son inaction alors qu'elle ignorait que la réponse au premier palier avait été fournie. La plaignante a reçu la réponse au premier palier, mais elle n'a communiqué avec la défenderesse que lorsque la date limite de transmission était passée depuis longtemps. Bien qu'il soit compréhensible qu'elle se soit appuyée sur la défenderesse pour agir, puisqu'elle l'avait aidée jusque-là dans le processus de grief, cela ne suffit pas à imputer à la défenderesse la faute de ne pas avoir agi. Elle n'a pas été informée et, par conséquent, elle n'a pas agi. Malheureusement, la plaignante est victime de sa propre inaction en ne donnant pas suite à la réponse au premier palier.

[40] La plainte a été déposée en juillet 2022 à la suite du rejet du grief en juin 2022. La plaignante soutient que la plainte n'est pas tardive, puisque l'événement qui l'a motivé était ce rejet. La défenderesse soutient que l'événement qui a donné lieu à la plainte était la transmission du grief au deuxième palier en octobre 2018. La

plaignante espérait que la transmission tardive n'empêcherait pas le règlement de son grief. Elle a imputé le rejet de la plainte à la défenderesse.

[41] Même si la Commission devait admettre que la plainte a été déposée en temps opportun, elle ne présente aucune cause défendable.

[42] Rien dans le comportement de la défenderesse n'était arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi pour la simple raison qu'elle ne peut pas agir si elle n'est pas informée qu'elle doit agir. C'est le cas en l'espèce. La plaignante blâme la défenderesse parce qu'elle croyait que le grief serait accepté, malgré son retard. On lui a dit dès le départ que c'était improbable, mais que la défenderesse ferait de son mieux pour faire avancer les choses. Le grief a été rejeté parce qu'il était hors délai. Le retard ne peut en aucune façon être imputé à la défenderesse.

[43] La première plainte ne peut pas être entendue parce qu'elle est hors délai. La deuxième plainte ne présente aucune cause défendable puisqu'il n'y a rien à redire sur le comportement de la défenderesse. Les deux plaintes sont rejetées.

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

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

#### **IV. Ordonnance**

[45] Les plaintes sont rejetées.

Le 1<sup>er</sup> mars 2024.

Traduction de la CRTESPF

**Marie-Claire Perrault,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi dans  
le secteur public fédéral**