

**Date:** 20240320

**Dossiers:** 561-02-00743 et 00758

**Référence:** 2024 CRTESPF 37

*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

**SHARI-LYNN DUECK**

plaignante

et

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

défenderesse

Répertorié

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

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

**Devant :** Bryan R. Gray, 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 :** Marie-Pier Dupont, avocate

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 16 septembre 2015 et le 4 avril 2023.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Résumé**

[1] En 2015, Shari-Lynn Dueck (la « plaignante »), alors une employée civile de la Gendarmerie royale du Canada, a présenté deux plaintes auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (l'« ancienne Commission ») en vertu de l'alinéa 190(1)g) de ce qui était alors la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTFP*), alléguant que son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (la « défenderesse »), avait manqué à son devoir de représentation équitable (DRE) en vertu de l'article 187 de la *LRTFP*. Ses plaintes portent sur une série d'événements malheureux survenus en 2015 après qu'elle a été en congé de maladie et pendant sa période subséquente de retour au travail progressif.

[2] Après de nombreuses tentatives de fixer des jours d'audience et des conférences préparatoires connexes, auxquelles la plaignante n'a pu assister ni participer, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a ordonné que l'affaire soit entendue par le biais des assez longs arguments écrits de la plaignante figurant dans le dossier et de la réponse détaillée fournie par la défenderesse. Les deux parties ont été invitées à présenter tout autre argument écrit qu'elles souhaitaient. La défenderesse a saisi cette occasion. La plaignante n'a présenté ni d'autres arguments écrits ni de réfutation de l'argument de la défenderesse.

[3] Après une analyse approfondie de l'ensemble des arguments des parties, je conclus que les allégations très détaillées de la plaignante et les commentaires à l'appui ne constituent pas une violation du DRE de la défenderesse. Les plaintes sont rejetées.

**II. Processus**

[4] Le greffe de la Commission a entrepris de nombreuses communications avec les parties pour tenter de planifier des conférences préparatoires à l'audience, soit par téléphone, soit par vidéoconférence. Des audiences ont été prévues trois fois pour ces plaintes, dont août 2021, juillet 2022 et enfin février 2023. Des conférences préparatoires à l'audience étaient prévues en juillet 2021, en mai 2022, en septembre 2022 et en février 2023. Pour des raisons qui n'ont pas été divulguées à la

Commission, il est devenu évident que la plaignante n'était pas en mesure de participer à l'un ou l'autre de ces événements, et la Commission a avisé les parties qu'elle procéderait au règlement des affaires par des arguments écrits. Aucune des parties n'a formulé d'objections. Il est entendu que la plaignante n'a pas répondu à la demande de la Commission qui lui avait été envoyée pour réfuter les arguments de la défenderesse.

[5] Les présentes plaintes découlent d'événements survenus en 2015. Il ne serait pas dans l'intérêt de la justice que les parties ou d'autres personnes qui attendent que leurs dossiers soient mis au calendrier pour une audience devant la Commission retardent indéfiniment ces deux plaintes (voir *Taticek c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2018 CRTESPF 44, aux paragraphes 42 et 43).

### III. Les plaintes

#### A. La première plainte (dossier de la Commission 561-02-743)

[6] Cette plainte a été reçue le 11 mars 2015 et dans celle-ci, la plaignante a allégué que, de janvier à février 2015, la défenderesse avait manqué à son devoir lié à son retour au travail progressif après un congé de maladie. On a déposé 22 pages de formulaires de plainte et de renseignements, ainsi qu'une chronologie très détaillée des événements et des communications. Les détails les plus substantiels et les plus pertinents des allégations et des détails sont les suivants :

- La Gendarmerie royale du Canada (l'« employeur ») a modifié une partie du plan de retour au travail en supprimant du texte selon lequel la plaignante était autorisée à se rendre à des rendez-vous médicaux. On en a discuté avec une représentante de la section locale, et on a informé l'employeur que cela ne faisait pas normalement partie d'un plan de retour au travail et de mesure d'adaptation.
- Des retards survenaient dans les centres de paye, et une représentante de la section locale a conseillé à la plaignante de travailler avec le personnel de la paye et des avantages sociaux de l'employeur pour résoudre les problèmes.
- Les retards et le défaut de l'employeur à faire une évaluation ergonomique et à prendre des mesures d'adaptation ont fait en sorte que la plaignante a pris plus de temps à s'absenter du travail et a fait de nombreux appels à la défenderesse pour obtenir de l'aide à cet égard et pour exprimer son désir de déposer un grief.
- On craignait que l'employeur ait falsifié des documents liés au retour au travail. Elle a reçu un très court préavis pour parler avec une représentante de la section locale cinq minutes avant une réunion avec l'employeur pour discuter de ces questions, que la défenderesse n'a pas pu et n'a pas voulu aborder.

- L'employeur a payé la plaignante en retard pour les heures travaillées et a raté la date limite qu'il avait lui-même imposée. La défenderesse devrait se pencher sur la question de la rémunération en retard et des documents frauduleux de l'employeur relatifs au retour au travail et sur son manque de respect de la vie privée.
- Des dizaines et des dizaines de résumés de conversations avec sa représentante de la section locale ont été notés.
- On a fait remarquer que la défenderesse avait qualifié la plaignante de difficile et de déraisonnable et qu'elle avait refusé de présenter un grief au sujet du défaut de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation.
- La plaignante a été forcée de faire ses propres recherches sur les politiques relatives à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, et la défenderesse a déclaré qu'elle était en mesure de bien faire ses recherches pour une personne atteinte d'une lésion cérébrale.
- Elle a reçu de nombreux courriels de la représentante de la section locale dans lesquels elle affirme que certaines des préoccupations de l'employeur ne pouvaient pas faire l'objet d'un grief parce qu'elles n'étaient pas liées aux articles de la convention collective pertinente.
- Elle a déclaré que la défenderesse s'était engagée à la représenter et à l'aider à régler ses problèmes de retour au travail et les dossiers de cours de formation manquants, que cela l'avait aidée à déposer un grief le 14 septembre 2014 et qu'elle avait finalement reçu la paie impayée qui lui était due en janvier 2015.

[7] En réponse à cette plainte, dans ses arguments écrits, la défenderesse a déclaré qu'en fait, elle a déposé des griefs au nom de la plaignante au sujet du processus de retour au travail et de mesure d'adaptation. Lorsqu'elle a répondu à cette plainte, elle a déclaré que ces griefs faisaient l'objet de négociations avec l'employeur en vue d'un règlement éventuel.

[8] La défenderesse a également noté les nombreuses communications et réunions entre la plaignante et sa représentante de la section locale et a souligné que la plaignante avait documenté des dizaines de ces communications sur une période d'environ deux mois. Elle a soutenu que, même si les réponses n'étaient peut-être pas venues assez rapidement pour elle ou n'étaient pas ce qu'elle voulait entendre, elles répondaient néanmoins de façon raisonnablement opportune et traitaient de toutes les questions qu'elle soulevait de façon réfléchie et éclairée.

[9] L'avocate de la défenderesse a fourni un commentaire écrit de la représentante de la section locale, Debbie Stangrecki, qui, pendant les périodes en cause, a fourni une représentation à la plaignante. Elle a décrit avoir assisté à de nombreuses réunions avec l'employeur pour tenter de résoudre les problèmes de paye de la plaignante et a rappelé que cette question avait été réglée à la satisfaction de la plaignante. Elle a également affirmé que, contrairement aux allégations, elle n'a jamais dit que

l'employeur n'avait pas d'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la plaignante, pas plus qu'elle n'a jamais dit qu'un tel grief ne serait pas poursuivi. Elle a ajouté qu'elle se rappelait qu'à plusieurs reprises, elle avait demandé l'avis d'un spécialiste de l'hébergement au siège social national de la défenderesse, afin d'aider la plaignante à pousser l'employeur vers des mesures d'adaptation appropriées. Elle a également expliqué qu'elle avait enquêté sur les allégations de harcèlement de la plaignante par l'employeur au sujet de ses rendez-vous médicaux et qu'elle se rappelait qu'au moins trois griefs avaient été déposés pour aider la plaignante à résoudre ses problèmes avec l'employeur. Elle a également fourni des commentaires et un document confirmant son aide dans le cadre d'un appel interjeté auprès de la Sun Life du Canada, Compagnie d'Assurance-Vie au nom de la plaignante.

[10] La défenderesse a également déclaré que, pour de nombreuses préoccupations, la première étape consiste à tenter de les régler directement avec l'employeur avant d'envisager la possibilité de déposer un grief. Elle a laissé entendre qu'il était souvent dans l'intérêt de régler rapidement les problèmes et qu'elle favorisait de meilleures relations employeur-employé à long terme. Enfin, la défenderesse a déclaré que le fait de chercher à résoudre les préoccupations et à poursuivre les griefs et leur règlement éventuel par voie d'entente libère entièrement son DRE, comme cela a été établi par des années de jurisprudence, ce qui sera noté plus loin dans la présente décision.

#### **B. La deuxième plainte (dossier de la Commission 561-02-758)**

[11] Cette plainte a été reçue le 11 juin 2015 et, dans cette plainte, la plaignante a allégué que, de la fin avril au début juin 2015, la défenderesse a manqué à son devoir de la représenter. Elle a également allégué que son employeur l'avait harcelée et avait omis de prendre des mesures d'adaptation à son égard. On a déposé 16 pages de formulaires de plainte et de renseignements, ainsi qu'une chronologie très détaillée des événements et des communications. Les détails plus substantiels des allégations et des détails comprennent les suivants :

- La défenderesse a déposé un grief en son nom en avril 2015.
- Des problèmes persistaient, car elle prenait congé pour des rendez-vous médicaux et des pauses prolongées non prévues dans la convention collective.
- Elle a déclaré que, depuis le dépôt de la plainte précédente, elle a été « essentiellement » congédiée.
- La défenderesse ne l'a pas représentée au premier palier de la procédure de règlement des griefs pour un grief qui avait été déposé.
- L'employeur l'a accusée de falsifier les notes de son médecin.

- Sa représentante de la section locale l'a avisée qu'elle devait attendre 6,5 semaines après la présentation de son grief au premier palier avant de passer au deuxième palier.
- La défenderesse l'a informée que les actes de son superviseur, qui l'accusait faussement d'actes criminels et intimidait son médecin, ne constituaient pas une plainte syndicale malgré le fait qu'elle se sentait harcelée, menacée et intimidée.
- « Bien que [la défenderesse] ait signé ce dernier grief », sa représentante de la section locale a déclaré qu'elle n'était pas certaine que les superviseurs de la plaignante étaient couverts par la convention collective et qu'elle n'était pas certaine qu'elle pouvait l'aider, mais qu'elle en reparlerait à la plaignante dans un ou deux jours. Puis, 11 jours se sont écoulés et elle n'avait aucune raison de croire que la défenderesse l'aiderait.
- La défenderesse a signé le grief du 7 avril.
- Le 8 avril, une audience informelle a été tenue pour traiter d'une vérification de la paye de 2009 et de la réclamation de paie manquante de la plaignante. Elle en a discuté avec la représentante syndicale, qui a dit que l'employeur avait le droit de faire ce qu'il a fait et que cela ne pouvait pas faire l'objet d'un grief. Elle a continué d'en discuter avec sa représentante syndicale jusqu'au 23 avril.
- Le 15 avril, sa représentante de la section locale a téléphoné pour lui demander pourquoi elle avait déposé une plainte relative au DRE contre la représentante, qui a déclaré que si elle n'était pas retirée, un nouveau représentant devrait être affecté à ses dossiers, mais que la représentante aiderait la plaignante puisque les griefs avaient été déposés et que des discussions étaient sur le point d'avoir lieu.
- Le 22 avril, une audience informelle a eu lieu au sujet du grief relatif au salaire actuel.
- En avril, les détails de trois griefs différents ont été fournis au sujet du statut.
- Le 11 mai, la défenderesse a présenté des griefs au premier palier sur le harcèlement, la discrimination et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, mais elle a informé la plaignante qu'elle ne la représenterait plus à leur égard.
- La plaignante a été forcée de prendre un congé non payé parce que l'employeur n'avait pas pris de mesures d'adaptation à son égard. Elle a demandé à utiliser des jours personnels, mais l'employeur a refusé parce qu'il s'agissait d'un congé de maladie, et elle a déclaré que la défenderesse ne l'aiderait pas.
- La plaignante a déclaré ceci au sujet de Mme Stangrecki : [traduction] « [...] [elle] me conseille de laisser tomber la vérification des heures de 2009 à 2015 parce qu'elle ne peut pas m'aider [...] car il ne s'agit pas d'une question de convention collective [...] »
- Un grief a été déposé au sujet des problèmes de paye.
- La plaignante a parlé avec Mme Stangrecki au sujet de l'employeur qui l'empêchait de tenter de déménager dans une nouvelle unité et un nouveau bureau et lui a demandé de l'aide. Mme Stangrecki a répondu que cela ne cadrerait pas vraiment avec les clauses d'élimination de la discrimination et du harcèlement de la convention collective et a déclaré qu'elle n'était [traduction] « pas certaine » qu'elle pouvait aider.
- Le 6 mai, des problèmes sont survenus lorsque son superviseur n'a pas signé ses feuilles de temps, alors elle a inclus Mme Stangrecki dans un appel pour

- qu'elle soit témoin des paroles de son gestionnaire. La plaignante a quitté son travail plus tard, a téléphoné de nouveau Mme Stangrecki et l'a informée qu'elle ne pouvait pas faire signer ses feuilles de temps.
- Le 7 mai, son audience au premier palier a été fixée au 11 mai.
  - La plaignante avait un rendez-vous avec un médecin avant l'audience, mais son gestionnaire a exigé de savoir pourquoi elle quittait le travail. Elle a donc annulé le rendez-vous et téléphoné à Mme Stangrecki pour l'informer du harcèlement continu.
  - La défenderesse a assisté à son audience au premier palier, mais n'a pas parlé. À la fin de l'audience, Mme Stangrecki lui a dit que l'employeur n'avait aucune obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard, [traduction] « de sorte qu'il n'y a rien [...] de plus » que la défenderesse pourrait faire et qu'elle [traduction] « devrait communiquer avec la Commission des droits de la personne si [elle] se sentait lésée ».
  - La défenderesse l'a informée qu'elle devait prendre des vacances ou un congé pour des raisons familiales pour son temps de conduite à l'audience et son examen médical indépendant, [traduction] « même s'il s'agit d'un jour de congé ». Mme Stangrecki a appuyé les menaces de l'employeur à son endroit et a déclaré qu'elle ne serait plus autorisée à assister à l'audience et à subir l'examen médical.
  - Le 22 mai, elle a dactylographié [traduction] « [...] un autre grief en milieu de travail relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation [...] » et un autre grief relatif au harcèlement.
  - L'examen au premier niveau a été refusé, mais Mme Stangrecki a convenu avec la plaignante que cela ne semblait pas régler la question.
  - [Traduction] « Je suis préoccupée par l'escalade des problèmes et l'absence de politique concernant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation [...] ». Mme Stangrecki a déclaré qu'elle ne pouvait pas aider la plaignante à régler ses problèmes de rémunération et d'heures travaillées, de mesure d'adaptation médicale ou de harcèlement et de discrimination.
  - Le 1<sup>er</sup> juin, la plaignante a découvert que son gestionnaire s'était rendu à son cabinet de médecin pour exiger que la signature du médecin soit vérifiée, car l'employeur croyait qu'elle avait falsifié ses notes médicales. Elle a informé la défenderesse, mais il n'était pas clair s'il s'agissait de discrimination, de harcèlement ou de représailles, malgré la menace de son employeur de porter des accusations criminelles contre elle.
  - La défenderesse a qualifié la plaignante de [traduction] « difficile et déraisonnable » et a demandé à maintes reprises qu'elle prouve son innocence lors d'examens de harcèlement.

[12] En réponse à cette plainte, dans ses arguments écrits, la défenderesse a déclaré qu'en fait, elle a déposé deux griefs au nom de la plaignante le 27 mai 2015. Elle a ajouté que si un retard de quelques jours s'était produit en communiquant avec elle au début du mois de juin 2015, il était dû au décès du conjoint de la représentante de la section locale.

[13] La défenderesse a également fait remarquer qu'elle avait participé à la vérification de la paye et des avantages sociaux d'avril 2015, mais qu'après examen des

faits, l'affaire avait été discutée avec la plaignante, et il avait été expliqué qu'il était peu probable qu'un grief soit présenté, et qu'il n'avait pas été poussé plus loin.

[14] En réponse aux accusations selon lesquelles des documents avaient été falsifiés et que le pouvoir de carte d'achat avait été dépassé, la défenderesse a fait remarquer qu'elle avait engagé l'employeur à répondre à ces accusations et qu'elle les avait portées en grief le 27 mai 2015.

[15] Elle a également déclaré qu'elle avait fait enquête et répondu à la plaignante et qu'elle l'avait informée qu'elle croyait qu'il n'y avait aucun recours pour ses préoccupations concernant le fait de prendre un congé pour assister à des rendez-vous et à une audience.

#### IV. Analyse et motifs

[16] Il est bien établi en droit que la plaignante a le fardeau de la preuve dans cette affaire. En d'autres termes, la plaignante devait présenter une preuve suffisante pour établir que la défenderesse n'a pas satisfait à son DRE (voir *Ouellet c. St-Georges*, 2009 CRTFP 107, au par. 31). Le seuil pour l'établissement d'une telle conduite est volontairement placé assez haut (voir *Manella c. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada*, 2010 CRTFP 128, au par. 38).

[17] Les paramètres du DRE d'un agent négociateur ont été établis par la Cour suprême du Canada (CSC) dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, à la p. 527, dans laquelle elle décrit les principes qui sous-tendent le DRE comme suit :

[...]

*3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.*

*4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.*

*5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.*

[...]

[18] Toutefois, le droit de décider de la façon de traiter un grief particulier est réservé à l'agent négociateur. Un employé n'a pas un droit absolu de décider quels griefs seront présentés ou feront l'objet d'un arbitrage, à condition que l'agent négociateur exerce son pouvoir discrétionnaire de bonne foi, objectivement et honnêtement, et après une étude approfondie du cas. L'agent négociateur doit tenir compte de l'importance des questions soulevées relativement aux conséquences pour l'employé d'une part et à ses intérêts légitimes d'autre part. Bref, la décision de l'agent négociateur ne doit pas être arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi (voir *Guilde de la marine marchande du Canada*, aux p. 510 et 511).

[19] La défenderesse a souligné à juste titre que les employés syndiqués n'ont pas un droit absolu à la représentation. L'ancienne Commission a abordé ce point dans *Halfacree c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 28, en déclarant ce qui suit :

[...]

*17 La défenderesse, en tant qu'agent négociateur, a le droit de refuser de représenter un membre, et une plainte devant la Commission n'est pas un mécanisme d'appel contre un tel refus. La Commission ne va pas remettre en question la décision de l'agent négociateur. Le rôle de la Commission est de statuer sur le processus décisionnel de l'agent négociateur et non sur le bien-fondé de sa décision [...]*

[...]

[20] La plaignante n'a présenté aucun argument sur la jurisprudence.

[21] Après avoir examiné attentivement les arguments au dossier des deux parties, je conclus que la plaignante n'a pas établi que, selon la prépondérance des probabilités, la défenderesse a agi de manière arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou injuste.

[22] Les arguments établissent plutôt que la défenderesse a exercé son pouvoir discrétionnaire de bonne foi, objectivement et honnêtement, et après une étude approfondie du cas. Bien que la plaignante n'ait peut-être pas été satisfaite de tous les résultats de la défense ou des conseils de la défenderesse, je conclus que dans tous les cas cités par les parties, elle a été écoutée et qu'elle a reçu des réponses assez rapides et réfléchies à ses nombreuses demandes de renseignements de la défenderesse. Enfin, dans ses arguments, elle a admis qu'en fait, la défenderesse avait déposé un grief contre les questions qu'elle avait expliquées de façon assez détaillée.

[23] Pour ces raisons, je rejette les deux plaintes.

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

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

**V. Ordonnance**

[25] Les plaintes sont rejetées.

Le 20 mars 2024.

Traduction de la CRTESPF

**Bryan R. Gray,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**