

**Date:** 20240415

**Dossier:** 561-02-44624

**Référence:** 2024 CRTESPF 55

*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

**JULIA DUNDAS**

plaignante

et

**ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS**

défenderesse

Répertorié

*Dundas c. Association canadienne des employés professionnels*

Affaire concernant une plainte présentée en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

**Devant :** John G. Jaworski, 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 :** Khristian Khouri, avocat

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 23 juin et les 11, 14 et 18 juillet 2022  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Plainte devant la Commission**

[1] Le 28 avril 2022, Julia Dundas (la « plaignante ») a présenté une plainte contre l'Association canadienne des employés professionnels (l'« ACEP » ou la « défenderesse ») 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 »).

[2] Les détails de sa plainte sont qu'elle a déposé une plainte auprès de son employeur le 27 novembre 2020 concernant un collègue qui la harcelait et qu'elle a demandé l'aide de l'ACEP pour la représenter au cours de l'enquête de son employeur relative à la plainte. Toutefois, à l'insu de la plaignante, la même représentante de l'ACEP avec qui elle discutait de l'affaire représentait le collègue dont elle se plaignait et la harcelait. Elle a déclaré que la représentante de l'ACEP n'avait déclaré un conflit d'intérêts qu'après avoir représenté la personne contre laquelle la plaignante avait déposé une plainte de harcèlement et après que l'ACEP l'avait représenté lors de son entrevue dans le cadre de l'enquête de l'employeur. Dans sa plainte, elle déclare que la date à laquelle elle a eu connaissance de l'acte, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu à la plainte était le 27 avril 2021.

[3] Le 23 juin 2022, l'ACEP a déposé une réponse à la plainte et a soutenu que la plainte devrait être rejetée sommairement sans audience au motif qu'elle ne révèle pas une violation *prima facie* de l'article 185 de la *Loi*. À titre subsidiaire, elle fait valoir que la plainte n'est pas fondée et qu'elle devrait être rejetée. À titre encore plus subsidiaire, elle soutient que la plainte n'a pas été déposée dans le délai prescrit par la *Loi* et qu'elle devrait être rejetée.

[4] Le 11 juillet 2022, la plaignante a déposé une réplique à la réponse de l'ACEP. Dans ce document, elle déclare qu'elle était au courant de l'acte, de l'omission ou de toute autre question ayant donné lieu à la plainte le 30 novembre 2021. Elle ajoute que sa plainte a été déposée dans le délai puisqu'elle l'a déposée dans les 90 jours suivant l'achèvement du processus d'appel interne de la défenderesse.

[5] Les parties ont été avisées que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») examinerait leurs

arguments et rendrait une décision au sujet de l'objection préliminaire de la défenderesse.

[6] 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 statuer sur toute question dont elle est saisie sur la base d'arguments écrits.

[7] Pour les motifs qui suivent, je conclus que la plainte n'a pas été déposée dans le délai prévu au paragraphe 190(2) de la *Loi*, et à ce titre, elle est rejetée.

[8] Étant donné que la plainte est rejetée parce qu'elle n'a pas été déposée dans le délai prévu par la *Loi*, je n'ai pas besoin d'aborder les motifs que la défenderesse a fournis dans le cadre de sa demande de rejet sommaire de la plainte.

## II. Résumé de l'argumentation

[9] Dans leurs arguments, la plaignante et la défenderesse ont nommé la représentante de l'ACEP avec laquelle la plaignante a traité ainsi que le collègue de travail contre lequel la plainte de harcèlement a été déposée. Étant donné que cette décision ne porte que sur la question préliminaire du respect des délais et non sur le fond, j'ai désigné la représentante de l'ACEP en cause comme étant « la représentante de l'ACEP » et le collègue de travail comme étant « la personne contre laquelle la plainte de harcèlement a été déposée ».

[10] Dans sa réplique déposée le 11 juillet 2022, la plaignante a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

### *B. CONTEXTE FACTUEL PERTINENT POUR LA PLAINTE*

*6. La défenderesse [ACEP] a omis de fournir des renseignements de base pertinents concernant la correspondance entre la plaignante et [la représentante de l'ACPE]. Le ou vers le 2 février 2021 [la représentante de l'ACEP] a appelé la plaignante en réponse au courriel qu'elle avait envoyé et qui contenait des renseignements généraux sur les questions ainsi qu'une version caviardée de la plainte initiale de harcèlement sexuel de la plaignante à son employeur. La plaignante a envoyé le courriel chiffré à [la représentante de l'ACEP] par l'intermédiaire de son compte Google. [La représentante de l'ACEP] a appelé la plaignante pour lui demander précisément de lui renvoyer le courriel non chiffré. Les registres d'appels à l'appui de cette demande ont été demandés*

au fournisseur de services téléphoniques de la plaignante et seront communiqués une fois qu'ils auront été envoyés à la plaignante. La ligne 1 de l'annexe A contient les courriels de demande des registres d'appels.

7. Le 2 février 2021, l'adjointe de [la représentante de l'ACEP] [...] a convoqué une réunion entre la défenderesse et la plaignante pour le 9 février 2021. Les documents à l'appui se trouvent à la ligne 2 de l'annexe A.

8. Le 5 février 2021, la plaignante a envoyé [à la représentante de l'ACEP] le même courriel, mais non chiffré, par l'intermédiaire de son compte Google. Le corps du courriel indiquait l'historique de la plainte et la version caviardée ci-jointe de la plainte initiale de harcèlement sexuel [détails du harcèlement sexuel caviardés] [...]

9. La défenderesse prétend qu'après le 5 février 2020, la plaignante n'a pas fait d'autre enquête. Toutefois, la plaignante a communiqué avec [la représentante de l'ACEP] le ou vers le 23 avril 2021 pour obtenir des conseils sur sa plainte. L'adjointe de [la représentante de l'ACEP] [...] a envoyé une invitation de calendrier à la défenderesse et à la plaignante le 23 avril 2021 pour une réunion le 27 avril 2021. Les documents à l'appui se trouvent à la ligne 4 de l'annexe A.

10. Le 27 avril 2021, la plaignante a envoyé un courriel à la défenderesse avec des détails supplémentaires pour la réunion prévue plus tard dans la journée, y compris une demande écrite de représentation. Une copie de ce courriel figure à la ligne 6 de l'annexe A.

11. La défenderesse n'a jamais révélé à la plaignante qu'elle avait signalé un conflit d'intérêts. La défenderesse a annulé la réunion du 27 avril 2021 sans raison. Son courriel d'annulation se trouve à la ligne 7 de l'annexe A.

12. Le rapport final sur la plainte de harcèlement sexuel déposée par la plaignante contre son employeur précise que [la représentante de l'ACEP] représentait [la personne visée par la plainte de harcèlement] lors de son entrevue initiale avec l'enquêteur le 13 avril 2021. De plus, [la représentante de l'ACEP] représentait [la personne visée par la plainte de harcèlement] pendant qu'il préparait et présentait sa réponse aux allégations le 26 avril 2021. Cela est détaillé au point 5 de l'annexe A.

13. La plaignante n'était pas au courant de la nature du conflit d'intérêts et ne pouvait raisonnablement le savoir avant d'avoir reçu le rapport complet de l'équipe responsable des ressources humaines de son employeur, le Centre d'expertise sur le harcèlement et la violence, le 30 novembre 2021. La plaignante a remis le rapport complet à son agent des relations de travail, Jake Baizana, le 30 novembre 2021. Ce courriel figure à la ligne 8 de l'annexe A. La plaignante l'a également souligné dans sa plainte adressée à Jean Ouellette le 10 décembre 2021, qui se trouve à la ligne 9 de l'annexe A.

14. Le 26 janvier 2022, Jean Ouellette a fourni sa réponse à la plaignante. Ce courriel figure à la ligne 10 de l'annexe A.

[...]

[11] L'annexe A de la réplique de la plaignante à la réponse de l'ACEP est présentée sous forme de tableau qui contient un certain nombre de colonnes contenant des renseignements pour aider le lecteur à identifier le document et la référence à celui-ci dans la réplique de la plaignante à la réponse de l'ACEP.

[12] À la ligne 7 de l'annexe A, la plaignante présente une copie du courriel qu'elle a reçu de la représentante de l'ACEP annulant la réunion prévue du 27 avril 2021. Elle énonce :

[Traduction]

[...]

*Malheureusement, je ne peux pas vous parler à 11 h 30 ce matin. J'ai informé notre direction de votre situation et quelqu'un vous répondra sous peu.*

[...]

[13] À la ligne 9 de l'annexe A, se trouve une copie du courriel de la plaignante daté du 10 décembre 2021 adressé à Jean Ouellette, directeur exécutif de l'ACEP, qui se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

**Objet :** *Défaut de fournir une représentation équitable*

[...]

*Je vous écris au sujet d'un défaut perçu à l'obligation de l'ACEP de me fournir une représentation équitable tout au long de mon dossier de harcèlement sexuel que j'ai déposé auprès de mon employeur. Je crois comprendre qu'il y a une limite de temps à cet égard et je note que je n'ai pas reçu le rapport en entier du Centre d'expertise sur le harcèlement et la violence (CEHV) de mon ministère avant le lundi 29 novembre 2021.*

*Pour commencer, j'avais d'abord communiqué avec ma représentante syndicale, [la représentante de l'ACEP], au début février 2021, pour discuter de mon rapport sur le harcèlement sexuel que j'avais subi en milieu de travail. Le 2 février, l'adjointe de [la représentante de l'ACEP] m'a contacté et a pris rendez-vous*

*avec [la représentante de l'ACEP]. J'ai joint cette interaction à ce message.*

*Le 5 février 2021, j'ai envoyé à [la représentante de l'ACEP] un courriel qui comprenait le rapport original, tous les éléments de preuve que j'avais présentés au CEHV, ainsi que le contexte et les préoccupations que j'avais au sujet du processus. J'ai joint une copie de ce courriel à ce message.*

*Le 9 février 2021, j'ai eu ma réunion avec [la représentante de l'ACEP] et nous avons discuté de la documentation que je lui avais communiquée.*

*Après cette réunion, ma représentante du travail n'a pas donné suite. Finalement, j'ai assisté à l'entrevue avec l'enquêteur du 3<sup>e</sup> parti non représenté par le syndicat.*

*Ce n'est qu'à la fin d'avril que j'ai communiqué de nouveau avec [la représentante de l'ACEP] et son adjointe. Le 23 avril 2021, j'avais tenté d'organiser une rencontre entre moi-même et [la représentante de l'ACEP]. J'ai reçu une invitation de calendrier de son adjointe le 23 avril 2021 pour avoir une réunion le 27 avril 2021 à 11 h 30.*

*À 11 h, le 27 avril 2021, j'ai reçu un courriel de [la représentante de l'ACEP] m'informant qu'elle ne pourrait pas me parler ce jour-là. Elle m'a écrit qu'elle avait avisé la direction de ma situation, mais qu'elle n'avait pas fourni de détails supplémentaires. Cet échange est joint à ce courriel.*

*Plus tard dans la journée, Jake Baizana a communiqué avec moi, qui continue de me représenter depuis.*

*Toutefois, le rapport final et ses annexes indiquent que [la représentante de l'ACEP] avait représenté la défenderesse après qu'elle eut eu accès à ma plainte complète contre la défenderesse, y compris la preuve que j'ai fournie, ainsi que le contexte et les préoccupations que je lui avais communiqués en février. C'est pour cette raison que je crois que l'ACEP ne m'a pas fourni une représentation équitable dans ce cas.*

*Veuillez me faire savoir si je peux vous fournir des renseignements supplémentaires.*

*[...]*

[14] À la ligne 10 de l'annexe A, en date du 26 janvier 2022, il est question de l'échange de courriels entre la plaignante et M. Ouellette et d'une copie du courriel que M. Ouellette a envoyé à la plaignante ce jour-là à 11 h 42, qui se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

*Dès que nous avons eu connaissance d'un conflit d'intérêts potentiel dans le traitement de votre dossier, nous avons enquêté et informé votre représentant de nos conclusions.*

*Même si c'était une situation malheureuse, j'ai examiné l'affaire et je suis convaincu que vos intérêts ou votre position n'ont pas été compromis par le fait que notre ARL, [la représentante de l'ACEP], était au courant des faits que vous lui avez rapportés concernant votre plainte avant que notre ARL ne prenne la représentation de [la personne contre laquelle la plainte de harcèlement a été déposée] pour un très court laps de temps. Je suis également convaincu que [la représentante de l'ACEP] n'a pas été préjudiciable à votre position en raison de sa connaissance des faits que vous lui avez fournis.*

*Dès que ce conflit d'intérêts potentiel a été porté à mon attention, j'ai immédiatement pris des mesures pour retirer complètement notre ARL du processus d'enquête et j'ai passé un contrat avec des consultants de l'extérieur afin que nos membres, vous-même et la défenderesse, soient représentées équitablement et sans conflit d'intérêts de notre part.*

*Je suis donc d'avis que, bien que malheureux, le fait que [la représentante de l'ACEP] ait agi comme représentante de [la personne contre laquelle la plainte de harcèlement a été déposée] pendant un très court temps, même si elle avait été informée par vous des faits de votre plainte, n'a pas été préjudiciable à votre cas puisque [la représentante de l'ACEP] a été retirée comme représentante de [la personne contre laquelle la plainte de harcèlement a été déposée] au stade inachevé de l'enquête.*

*Je suis également convaincu que la représentation qui vous a été fournie par l'ACEP par l'intermédiaire de notre consultante a été faite de façon juste et équitable, sans arbitraire ni discrimination.*

***Si vous n'êtes pas d'accord avec ma décision, vous pouvez, conformément aux dispositions de notre Protocole 2, soumettre votre plainte par écrit au Président au plus tard dix (10) jours civils.***

[...]

[Je mets en évidence]

[15] Le 8 février 2022, la plaignante a interjeté appel de la décision de M. Ouellette auprès du président de l'ACEP, Greg Phillips.

[16] Le 28 février 2022, M. Phillips a transmis sa décision à la plaignante. Il a indiqué qu'il avait examiné attentivement son appel, mais qu'il n'avait trouvé aucun signe de mauvaise foi ou de conduite arbitraire de la part de la représentante de l'ACEP ou de tout autre membre du personnel de l'ACEP. À son avis, l'ACEP n'a pas manqué à son

devoir de représentation équitable. Il a indiqué que, si la plaignante n'était pas d'accord avec sa décision, elle pouvait poursuivre l'affaire en utilisant le recours prévu à l'article 190 de la *Loi*.

### III. Motifs

[17] L'alinéa 190(1)g) de la *Loi* exige que la Commission examine toute plainte qui lui est présentée selon laquelle un employeur, une organisation syndicale ou toute autre personne a commis une pratique déloyale de travail au sens de l'article 185.

[18] Une plainte présentée en vertu de l'alinéa 190(1)g) de la *Loi* allègue une pratique déloyale de travail au sens de l'article 185, qui se lit comme suit :

**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).

**185** In this Division, **unfair labour practice** means anything that is prohibited by subsection 186(1) or (2), section 187 or 188 or subsection 189(1).

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[19] Le passage de la *Loi* mentionné à l'article 185 auquel la plaignante a fait référence est l'article 187, qui oblige une organisation syndicale à un devoir de représentation équitable et qui stipule ce qui suit :

**187** Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et 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.

**187** No employee organization that is certified as the bargaining agent 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.

[20] Le paragraphe 190(2) de la *Loi* prévoit le délai dans lequel une plainte peut être déposée, et il se lit comme suit :

**190(2)** Sous réserve des paragraphes (3) et (4), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent

**190(2)** Subject to subsections (3) and (4), a complaint under subsection (1) must be made to the

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.

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.

[21] Les paragraphes 190(3) et (4) de la Loi se lisent comme suit :

**190(3)** Sous réserve du paragraphe (4), la plainte reprochant à l'organisation syndicale ou à toute personne agissant pour son compte d'avoir contrevenu aux alinéas 188b) ou c) ne peut être présentée que si les conditions suivantes ont été remplies :

**190(3)** Subject to subsection (4), no complaint may be made to the Board under subsection (1) on the ground that an employee organization or any person acting on behalf of one has failed to comply with paragraph 188(b) or (c) unless

**a)** le plaignant a suivi la procédure en matière de présentation de grief ou d'appel établie par l'organisation syndicale et à laquelle il a pu facilement recourir;

**a)** the complainant has presented a grievance or appeal in accordance with any procedure that has been established by the employee organization and to which the complainant has been given ready access;

**b)** l'organisation syndicale a :

**b)** the employee organization

**(i)** soit statué sur le grief ou l'appel, selon le cas, d'une manière que le plaignant estime inacceptable,

**(i)** has dealt with the grievance or appeal of the complainant in a manner unsatisfactory to the complainant, or

**(ii)** soit omis de statuer sur le grief ou l'appel, selon le cas, dans les six mois qui suivent la date de première présentation de celui-ci;

**(ii)** has not, within six months after the date on which the complainant first presented their grievance or appeal under paragraph (a), dealt with the grievance or appeal; and

**c)** la plainte est adressée à la Commission dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date à partir de laquelle le plaignant était habilité à le faire aux termes des alinéas a) et b).

**c)** the complaint is made to the Board not later than 90 days after the first day on which the complainant could, in accordance with paragraphs (a) and (b), make the complaint.

**(4)** La Commission peut, sur demande, statuer sur la plainte visée au paragraphe (3) bien que

**(4)** The Board may, on application to it by a complainant, determine a complaint in respect of an alleged

<i>celle-ci n'ait pas fait l'objet d'un grief ou d'un appel si elle est convaincue :</i>	<i>failure by an employee organization to comply with paragraph 188(b) or (c) that has not been presented as a grievance or appeal to the employee organization, if the Board is satisfied that</i>
<i>a) soit que les faits donnant lieu à la plainte sont tels qu'il devrait être statué sans délai sur celle-ci;</i>	<i>a) the action or circumstance giving rise to the complaint is such that the complaint should be dealt with without delay; or</i>
<i>b) soit que l'organisation syndicale n'a pas donné au plaignant la possibilité de recourir facilement à une procédure de grief ou d'appel.</i>	<i>b) the employee organization has not given the complainant ready access to a grievance or appeal procedure.</i>

[22] Les alinéas 188b) et c) de la *Loi* se lisent comme suit :

<i><b>188</b> Il est interdit à l'organisation syndicale, à ses dirigeants ou représentants ainsi qu'aux autres personnes agissant pour son compte :</i>	<i><b>188</b> No employee organization and no officer or representative of an employee organization or other person acting on behalf of an employee organization shall</i>
[...]	...
<i>b) d'expulser un fonctionnaire de l'organisation syndicale ou de le suspendre, ou de lui refuser l'adhésion, en appliquant d'une manière discriminatoire les règles de l'organisation syndicale relatives à l'adhésion;</i>	<i>b) expel or suspend an employee from membership in the employee organization or deny an employee membership in the employee organization by applying its membership rules to the employee in a discriminatory manner;</i>
<i>c) de prendre des mesures disciplinaires contre un fonctionnaire ou de lui imposer une sanction quelconque en appliquant d'une manière discriminatoire les normes de discipline de l'organisation syndicale;</i>	<i>c) take disciplinary action against or impose any form of penalty on an employee by applying the employee organization's standards of discipline to that employee in a discriminatory manner ....</i>

[23] Le paragraphe 190(2) prévoit un délai de 90 jours dans lequel un plaignant doit déposer une plainte, à moins que l'objet de la plainte ne fasse l'objet des exceptions prévues aux paragraphes 190(3) et (4). Les exceptions visées aux paragraphes 190(3) et (4) ne s'appliquent qu'aux plaintes fondées sur l'alinéa 188b) ou c) de la *Loi*. L'alinéa

188b) traite des plaintes relatives à l'expulsion ou à la suspension d'un employé de l'adhésion à une organisation syndicale ou au refus d'adhérer à une organisation syndicale en appliquant les règles d'adhésion de manière discriminatoire, tandis que l'alinéa 188c) porte sur les mesures disciplinaires prises par une organisation syndicale.

[24] La plainte n'a rien à voir avec l'expulsion ou la suspension d'un employé de l'adhésion à une organisation syndicale ou le refus d'adhérer à une organisation syndicale en appliquant les règles d'adhésion de manière discriminatoire. Elle ne s'appuie pas non plus sur une mesure disciplinaire ou sur l'imposition d'une sanction contre la plaignante par l'organisation syndicale. Par conséquent, je suis convaincu que la plainte ne relève pas de l'exception prévue au paragraphe 190(2) étant donné que ce n'est pas non plus un cas pour lequel l'alinéa 188b) ou c) de la *Loi* s'applique.

[25] Étant donné que ni l'alinéa 188b) ou c) de la *Loi* ne s'applique, la plaignante devait présenter sa plainte auprès de la Commission dans les 90 jours suivant la date à laquelle elle était au courant de l'action ou des circonstances qui allaient constituer le fondement de sa plainte ou, selon la Commission, aurait dû être au courant de l'action ou des circonstances qui allaient constituer le fondement de sa plainte.

[26] En l'absence de circonstances vraiment exceptionnelles (voir *Beaulieu c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 100, décidée à la suite de ces événements), dont aucune n'existe dans le présent cas, la Commission ne prolonge pas les délais pour les plaintes présentées en vertu de l'article 190 de la *Loi*.

[27] Lors de l'interprétation du paragraphe 190(2), la Commission examinera les circonstances afin de déterminer la date à laquelle la période de 90 jours commence, c'est-à-dire lorsque la plaignante a eu connaissance, ou aurait dû avoir connaissance, des circonstances donnant lieu à la plainte (voir *Éthier c. Service correctionnel du Canada*, 2010 CRTFP 7, au par. 18; *Esam c. Alliance de la Fonction publique du Canada (Syndicat des employées et employés nationaux)*, 2014 CRTFP 90, au par. 33; *Nemish c. King, Walker et Syndicat des employées et employés nationaux (Alliance de la Fonction publique du Canada)*, 2020 CRTESPF 76, aux paragraphes 35 et 36).

[28] Comme il est expliqué dans *Éthier*, toutefois, les circonstances qui donnent lieu à une plainte ne peuvent être prolongées en invoquant d'autres circonstances qui vont au-delà du premier refus de poursuivre le litige en question :

[...]

*21 De façon générale, les circonstances qui donnent lieu à une plainte ne peuvent être prolongées en invoquant d'autres circonstances qui débordent le cadre du premier refus de procéder avec le grief ou le litige en question. [...] Le délai pour déposer une plainte n'est pas pour autant prolongé par les tentatives d'un plaignant de convaincre le syndicat de revenir sur sa décision. Dans la mesure où il y a une violation de la loi, il n'y a pas de norme minimale ou maximale pour ce qui est du degré de connaissance que doit avoir un plaignant avant de déposer sa plainte.*

*22 L'essence de la plainte est le refus du syndicat d'exercer les droits et recours en matière de représentation auquel le plaignant dit avoir droit. En conséquence, la connaissance du plaignant du refus du syndicat d'appuyer son litige est l'élément déclencheur d'une violation de l'article 190 de la LRTEFP et du délai de 90 jours pour déposer la plainte. Les délais commençaient donc à s'écouler au moment où le plaignant s'est rendu compte que son désaccord n'allait pas se régler avec l'aide du syndicat. La LRTEFP ne contient aucune disposition voulant qu'un plaignant doive épuiser tous ses autres recours avant de déposer une plainte.*

[...]

[29] La plainte a été présentée le 28 avril 2022. Si la plaignante était au courant des actes ou des circonstances qui ont donné lieu à sa plainte plus de 90 jours avant le 28 avril 2022, sa plainte est hors délai, et la Commission n'a pas compétence. Quarante-vingt-dix jours avant le 28 avril 2022, c'était le 29 janvier 2022; par conséquent, si la plaignante était au courant de l'action ou des circonstances donnant lieu à sa plainte avant le 29 janvier 2022, elle n'a pas été déposée en temps opportun.

[30] Dans sa plainte, la plaignante indique que la date à laquelle elle était au courant des circonstances ayant donné lieu à sa plainte était le 27 avril 2021. Si cette date est exacte, et qu'elle figure sur la plainte de la plaignante, alors elle a largement dépassé la limite de 90 jours prévue au paragraphe 190(2) de la *Loi*, puisque la date à laquelle elle a présenté sa plainte était un an et un jour plus tard, soit le 28 avril 2022.

[31] En supposant que cette date puisse être erronée, dans sa réplique à la réponse de l'ACEP déposée le 11 juillet 2022, la plaignante a déclaré qu'elle n'était pas au

courant du conflit d'intérêts et qu'elle n'aurait pas pu raisonnablement le savoir avant le 30 novembre 2021, date à laquelle elle a reçu le rapport complet de l'enquête sur le harcèlement. Elle a joint en preuve un courriel qu'elle avait envoyé au directeur exécutif de l'ACEP, M. Ouellette, le 10 décembre 2021. L'objet de ce courriel est [traduction] « défaut de fournir une représentation équitable ». Dans ce courriel, elle expose en détail les faits qui, selon elle, constituent le fondement de la présente plainte. Elle a indiqué à M. Ouellette que c'était la réception du rapport qui l'avait amenée à croire que l'ACEP ne la représentait pas équitablement. Les faits exposés dans sa réplique sont plus précis et détaillés que ce qui est indiqué dans la plainte; toutefois, il s'agit clairement des mêmes faits qui sont allégués dans la présente plainte. Par conséquent, il est évident qu'en date du 30 novembre 2021, la plaignante était au courant des actes et des circonstances qui ont donné lieu à sa plainte. Elle aurait donc dû présenter sa plainte dans les 90 jours suivant le 30 novembre 2021 au moins, et cette date aurait été le 28 février 2022.

[32] Une fois que la plaignante a été informée des circonstances qui ont donné lieu à sa plainte, que ce soit le 27 avril 2021, comme elle l'a indiqué dans sa plainte, ou le 30 novembre 2021, comme elle l'a indiqué dans sa réplique, rien ne l'a empêchée de présenter une plainte auprès de la Commission et de demander ensuite que la plainte soit suspendue en attendant l'achèvement de tout processus interne.

[33] Je souligne, en terminant, deux décisions d'un prédécesseur de la Commission : *Renaud c. Association canadienne des employés professionnels*, 2009 CRTFP 177 et *Markey c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2011 CRTFP 36. Toutes deux portent sur la question de savoir si le recours à un processus interne de traitement des plaintes prolonge le délai de 90 jours prévu au paragraphe 190(2). Dans *Renaud*, la Commission a conclu que oui, alors que dans *Markey*, la Commission a déclaré qu'elle était d'accord avec le raisonnement de *Renaud*, mais pas en tant que motif de la décision, mais dans une remarque incidente très large.

[34] Je refuse de suivre ces décisions parce qu'elles ont mal interprété le libellé clair et sans ambiguïté de la *Loi*. Elles suggèrent que le délai de 90 jours prévu au paragraphe 190(2) ne commence pas à s'appliquer dans les cas où le plaignant a eu recours au processus d'appel interne de l'organisation syndicale. Ce raisonnement ne peut pas être retenu, car il est clair que le législateur avait envisagé que l'utilisation

des processus internes de l'organisation syndicale ait une incidence sur le délai de 90 jours prévu au paragraphe 190(2). C'est ce qui est énoncé au paragraphe 190(3) de la *Loi* et renvoie aux alinéas 188b) et c) lorsqu'un agent négociateur a expulsé un membre, lui a imposé une mesure disciplinaire ou lui a imposé une sanction. Dans ces circonstances, le législateur a fait expressément référence aux processus internes de l'organisation syndicale. Si le législateur avait voulu accorder une exception élargie au paragraphe 190(2) de la *Loi*, de façon générale, lorsqu'un plaignant a utilisé les processus internes d'une organisation syndicale, il l'aurait indiqué dans la *Loi*. Il ne l'a pas fait.

[35] Comme la plainte n'a pas été présentée avant le 28 avril 2022, la plaignante était hors du délai de 90 jours dans lequel elle était autorisée à présenter une plainte en vertu du paragraphe 190(2) de la *Loi*. Par conséquent, la plainte est rejetée parce qu'elle a été présentée hors délai.

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

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

#### **IV. Ordonnance**

[37] La plainte est rejetée.

Le 15 avril 2024.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**