

**Date:** 20240516

**Dossier:** 568-02-48278

**XR:** 566-02-45649

**Référence:** 2024 CRTESPF 69

*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

**DONNA BROWN**

demanderesse

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(ministère de la Défense nationale)**

défendeur

Répertorié

*Brown c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*

Affaire concernant une demande de prorogation de délai en vertu de l'alinéa 61b) du  
*Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

**Devant :** Caroline Engmann, une formation de la Commission des relations de  
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour la demanderesse :** Sandra Gaballa, Alliance de la Fonction publique du  
Canada

**Pour le défendeur :** Erin Saso, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 12 octobre 2022 et le 11 juillet, le 9 novembre et le 12 décembre 2023.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Objection préliminaire et demande de prorogation de délai pour déposer un grief individuel**

[1] Le 7 septembre 2022, Donna Brown (la « demanderesse ») a renvoyé un grief à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »). Le ministère de la Défense nationale (le « défendeur ») s'est opposé à la compétence de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission », qui dans la présente décision fait référence à la Commission actuelle et à ses prédécesseures) pour instruire le grief au motif qu'il est hors délai. La demanderesse a affirmé que le grief a été déposé en temps opportun, car il porte sur un manquement continu du défendeur à respecter la convention collective pertinente et qu'il s'agit donc d'un grief continu. Subsidiairement, elle a présenté une demande de prorogation de délai en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79; le « Règlement ») pour déposer son grief.

[2] J'ai été nommée à titre de formation de la Commission pour trancher l'objection préliminaire du défendeur et la demande de prorogation de délai. En vertu de 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), je suis convaincue que je peux trancher les deux questions en me fondant sur les représentations écrites des parties.

[3] Je n'ai pas à déterminer si le grief se poursuit. Pour les motifs exposés dans la présente décision, je suis convaincue qu'il est dans l'intérêt de l'équité et de la justice que la Commission exerce son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement* et accorde à la demanderesse une prorogation de délai pour déposer son grief.

**II. Résumé des faits pertinents****A. Étapes de la procédure**

[4] Le 14 mars 2022, la demanderesse a déposé un grief à l'encontre de la politique du défendeur sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19 pour les employés qui exigeait qu'ils attestent leur statut vaccinal. Le non-respect de la politique entraînerait le placement d'un employé en congé administratif non payé. La demanderesse a déposé un grief selon lequel son placement en congé administratif non payé

constituait un [traduction] « congédiement illégal » et a demandé qu'elle [traduction] « soit autorisée à travailler sans attestation ».

[5] Le 29 août 2022, le défendeur a rejeté le grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs au motif qu'il n'avait pas été présenté dans les délais prescrits et qu'il n'était pas fondé.

[6] Le 7 septembre 2022, la demanderesse a renvoyé le grief à l'arbitrage. Le 12 octobre 2022, le défendeur a soulevé une objection préliminaire quant à la compétence au motif de non-respect du délai. La demanderesse a ensuite déposé une demande de prorogation de délai. La Commission a sollicité les observations des parties sur l'objection préliminaire et la demande de prorogation de délai. Le processus de soumission s'est terminé le 12 décembre 2023.

## B. Faits

[7] La demanderesse travaille comme aide de cuisine au groupe et niveau FOS-02 à la Branche des Services de soutien du personnel du défendeur à la Base de soutien de la 5<sup>e</sup> Division du Canada Gagetown à Oromocto, au Nouveau-Brunswick.

[8] L'emploi de la demanderesse est visé par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») pour le groupe Services de l'exploitation, dont la date d'expiration est le 4 août 2021 (la « convention collective »). La convention collective précise les délais de présentation des griefs et prévoit ce qui suit :

[...]

...

*18.15 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par la clause 18.08 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite par la clause 18.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou*

*18.15 A grievor may present a grievance to the first level of the procedure in the manner prescribed in clause 18.08, not later than the twenty-fifth (25th) day after the date on which the grievor is notified or on which the grievor first becomes aware of the action or circumstances giving rise to the grievance. The Employer may present a policy grievance in the manner prescribed in clause 18.04 not later than the twenty-fifth (25th) day after the date on which the Employer is notified orally or in*

*à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.*

*writing or on which the Employer first becomes aware of the action or circumstances giving rise to the policy grievance.*

[...]

...

[9] En date du 6 octobre 2021, le défendeur a mis en œuvre sa *Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada* (la « Politique »), laquelle exigeait que tous les employés soient vaccinés et qu'ils attestent leur statut vaccinal à une certaine date; dans le cas de la demanderesse, c'était au plus tard le 29 octobre 2021.

[10] De plus, le 1<sup>er</sup> novembre 2021, le défendeur a écrit à la demanderesse, en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*[...] vous deviez attester votre statut vaccinal au plus tard le 29 octobre 2021.*

*À ce jour, vous ne vous êtes pas encore conformée à la Politique; par conséquent, vous devez assister à une séance de formation sur les avantages de la vaccination contre la COVID-19 et recevoir votre première dose avant le 15 novembre 2021. Si vous ne vous conformez pas à la Politique d'ici le 15 novembre 2021, vous serez mise en congé administratif non payé jusqu'à ce que vous vous conformiez à la Politique.*

[...]

[11] Par lettre datée du 12 novembre 2021, le défendeur a avisé la demanderesse qu'à compter du 15 novembre 2021, elle serait mise en congé administratif non payé jusqu'à ce qu'elle se conforme à la politique. Le défendeur a également déclaré qu'il réviserait sa décision si la situation de la demanderesse changeait. La lettre indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Le 20 octobre 2021, vous avez été avisée que le gouvernement du Canada mettait en œuvre la Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada (la Politique) laquelle est entrée en vigueur le 6 octobre 2021. Comme vous n'avez pas attesté votre statut vaccinal, vous ne respectez pas la Politique et*

*vous serez mise en congé administratif non payé à compter du 15 novembre 2021 jusqu'à ce que vous respectiez la Politique.*

*Je reverrai cette décision si votre situation change.*

*Si vous avez des questions concernant le processus, n'hésitez pas à communiquer avec le capc Daniel Curtis à [caviardé].*

*Veillez noter que le Programme d'aide aux employés est disponible pour vous aider en tout temps et que vous pouvez le joindre au [caviardé].*

*Veillez agréer, Madame, mes salutations distinguées.*

[signé : le commandant]

[12] En mars 2022, l'agent négociateur a déposé un grief de principe lié à la poursuite de la mise forcée en congé non payé pour les employés non vaccinés.

[13] La demanderesse a déposé son grief le 14 avril 2022.

### III. Résumé de l'argumentation des parties

[14] Les deux parties se sont appuyées sur les critères énoncés dans *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1, quant au pouvoir discrétionnaire de la Commission de proroger les délais en vertu de l'alinéa 61b) du Règlement.

#### A. Pour le défendeur

[15] Outre *Schenkman*, le défendeur s'est appuyé sur les décisions suivantes : *Bowden c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2021 CRTESPF 93; *Martin c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2015 CRTEFP 39; *Parker c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 57; *Gill c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2007 CRTFP 81; *Grouchy c. Administrateur général (ministère des Pêches et des Océans)*, 2009 CRTFP 92; *Featherston c. Administrateur général (École de la fonction publique du Canada)*, 2010 CRTFP 72.

[16] Le défendeur a fait valoir que le grief est hors délai puisqu'il a été déposé plusieurs mois après que la décision contestée a été rendue. En vertu de la clause 18.15 de la convention collective, la demanderesse disposait de 25 jours après la décision du défendeur pour déposer son grief. Elle ne l'a pas fait; par conséquent, le grief est hors délai. Le défendeur a fait valoir que [traduction] « [...] un arbitre de grief nommé pour

instruire un renvoi à l'adjudication en vertu de l'article 209 de la [Loi] [...] » n'a pas compétence pour instruire le grief.

[17] En ce qui concerne la demande de prorogation de délai présentée par la demanderesse, le défendeur a fait valoir que le grief n'était pas un grief continu. En examinant les critères énoncés dans *Schenkman*, il a soutenu que la demanderesse n'avait pas fourni de raison claire, logique et convaincante justifiant le retard dans le dépôt de son grief. En l'absence d'une telle raison, la Commission n'a pas à évaluer le reste des critères énoncés dans *Schenkman*.

[18] La demanderesse n'a pas fait preuve de diligence raisonnable puisqu'elle n'a pas expliqué ce qui l'avait empêchée de déposer son grief en temps opportun. En ce qui concerne le critère relatif à la durée du retard, le défendeur a soutenu qu'un retard de plusieurs mois est important. Il a exhorté la Commission à ne pas accorder de poids à la mise en balance de l'injustice causée à la demanderesse et du préjudice causé au défendeur parce que la demanderesse n'a pas fourni de raison claire, logique et convaincante pour justifier le retard. Enfin, le défendeur a fait valoir que les chances de succès du grief ne peuvent être évaluées en l'absence d'éléments de preuve.

## **B. Pour la demanderesse**

[19] En plus de *Schenkman*, la demanderesse a invoqué les affaires suivantes : *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 c. Conseil du Trésor et Alliance de la fonction publique du Canada*, 2013 CRTFP 144 (« *FIOE, section locale 2228* »); *Trenholm c. Personnel des fonds non publics*, 2005 CRTFP 65.

[20] La demanderesse a soutenu que l'objection du défendeur concernant le respect des délais devrait être rejetée, car le grief a été présenté dans les délais prescrits. Le grief se poursuit en ce qui concerne le non-respect continu de la convention collective par le défendeur.

[21] Subsidiairement, la demanderesse a demandé à la Commission de lui accorder une prorogation de délai en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement* pour déposer son grief. Les circonstances de l'espèce font qu'il est dans l'intérêt de l'équité d'accorder la prorogation de délai. L'injustice causée à la demanderesse l'emporte largement sur tout préjudice que pourrait subir le défendeur; de plus, le défendeur n'a pas prétendu

qu'il subirait un préjudice si une prorogation de délai pour déposer le grief était accordée.

[22] L'agent négociateur a déposé un grief de principe en mars 2022 relativement à la même question que celle soulevée dans le présent grief, à savoir le maintien des employés non vaccinés qui étaient forcés de prendre un congé non payé.

[23] Tout préjudice causé au défendeur par l'octroi de la prorogation de délai est mineur. L'agent négociateur a demandé la tenue d'une audience sur l'objection préliminaire afin de pouvoir présenter des éléments de preuve concernant les raisons de tout retard réel ou perçu dans la procédure de règlement des griefs.

[24] Dans sa réplique à la réponse du défendeur, la demanderesse a soutenu que le grief se poursuit et qu'il se rapporte aux violations répétées de la convention collective.

[25] La demanderesse a également fourni une déclaration sur les répercussions au sujet de son état d'esprit lorsqu'elle a été mise en congé non payé et la façon dont elle avait de la difficulté à joindre les deux bouts. Elle a fait valoir qu'il s'agissait de raisons claires, logiques et convaincantes justifiant le retard à déposer le grief.

#### **IV. Motifs**

[26] J'ai déterminé en l'espèce qu'il n'est pas nécessaire que je tranche la question de savoir si le grief est continu; par conséquent, la seule question que je dois trancher est celle de savoir s'il est dans l'intérêt de l'équité en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement* de proroger les délais prévus dans la convention collective pour permettre au présent grief de continuer.

[27] Dans *Grouchy*, la Commission a expliqué que l'application de délais normatifs dans les conflits de travail « [...] s'accorde avec les principes voulant que les conflits de travail doivent être résolus rapidement et que les parties doivent être en droit de tenir pour acquis qu'un différend a pris fin dès que le délai prescrit est expiré ». Ce raisonnement général sous-jacent est également pris en compte dans l'engagement à « [...] résoudre de façon juste, crédible et efficace les problèmes liés aux conditions d'emploi [...] », tel que l'énonce le préambule de la *Loi*. Les valeurs d'équité, d'efficacité et de crédibilité dans le règlement des conflits de travail commandent une approche souple pour l'application des délais prescrits.

[28] Le *Règlement* prévoit deux façons d'accorder une réparation contre l'application stricte des délais prescrits. Premièrement, les parties elles-mêmes peuvent convenir de proroger les délais avant ou après leur expiration. Deuxièmement, en l'absence d'une telle entente, une partie peut demander à la Commission ou à un arbitre de grief d'exercer son pouvoir discrétionnaire de proroger les délais prescrits « par souci d'équité ». L'article 61 prévoit ce qui suit :

**61** Malgré les autres dispositions de la présente partie, tout délai, prévu par celle-ci ou par une procédure de grief énoncée dans une convention collective, pour l'accomplissement d'un acte, la présentation d'un grief à un palier de la procédure applicable aux griefs, le renvoi d'un grief à l'arbitrage ou la remise ou le dépôt d'un avis, d'une réponse ou d'un document peut être prorogé avant ou après son expiration :

**a)** soit par une entente entre les parties;

**b)** soit par la Commission ou l'arbitre de grief, selon le cas, à la demande d'une partie, par souci d'équité.

**61** Despite anything in this Part, the time prescribed by this Part or provided for in a grievance procedure contained in a collective agreement for the doing of any act, the presentation of a grievance at any level of the grievance process, the referral of a grievance to adjudication or the providing or filing of any notice, reply or document may be extended, either before or after the expiry of that time,

**(a)** by agreement between the parties; or

**(b)** in the interest of fairness, on the application of a party, by the Board or an adjudicator, as the case may be.

[Je mets en évidence]

[29] Dans *Schenkman*, la Commission a élaboré certains critères pour guider l'exercice du pouvoir discrétionnaire en vertu de l'alinéa 61b) (les « critères *Schenkman* »), comme suit :

- 1) la question de savoir si le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes;
- 2) la durée du retard;
- 3) la question de savoir si la demanderesse a fait preuve de diligence raisonnable dans la poursuite de son grief;
- 4) l'équilibre entre l'injustice causée à la demanderesse et le préjudice que subit l'employeur;
- 5) les chances de succès du grief.

[30] Depuis 2004, la Commission et ses prédécesseures ont appliqué de façon constante les critères *Schenkman* aux demandes de prorogation de délai prescrit, avec des résultats variables. Bien qu'il semble y avoir divergence d'approche, et on pourrait même suggérer deux écoles de pensée, le fil conducteur de toutes les affaires est que chaque demande de prorogation de délai doit être évaluée en fonction des faits et des circonstances qui lui sont propres. Dans *Gill*, la Commission a souligné qu'elle doit examiner les faits pour déterminer la pertinence et le poids à accorder à chaque critère (voir *Gill*, au paragraphe 51).

[31] L'application des critères *Schenkman* n'est pas un exercice mathématique ou fondé sur une formule. Dans *FIOE, section locale 2228*, la Commission a conclu ce qui suit au sujet des critères *Schenkman* :

[...]

[62] [...] [Ils] ne doivent pas être considérés comme une supposée formule péremptoire qui empêcherait un décideur d'envisager d'accorder une prorogation par souci d'équité. Les critères qui orientent un tel examen reposent sur des faits et sont fondés sur le principe de ce qui est juste dans les circonstances.

[...]

[32] Je suis du même avis.

[33] Bien que les critères *Schenkman* soient utiles à la Commission pour exercer son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'alinéa 61b), chaque demande de prorogation de délai doit être tranchée en fonction des faits et du bien-fondé. Ce qui peut être « par souci d'équité » dans un cas ne peut pas nécessairement être reproduit dans un autre cas, même si les circonstances sont semblables. Ainsi, dans l'application des critères, la Commission doit être guidée par la notion d'« équité ».

[34] Selon le sens ordinaire du dictionnaire du mot « équitable », « équité » dans ce contexte, signifie prendre une décision juste, impartiale, équitable et conforme aux règles établies (voir l'*Oxford Encyclopedic Dictionary* et le *Merriam-Webster Dictionary*).

[35] Comme je l'ai mentionné, les deux parties ont fait valoir les critères *Schenkman* dans leurs observations respectives. Je vais maintenant analyser la demande de prorogation de délai à l'aide de ce cadre tout en gardant à l'esprit le principe sous-jacent selon lequel je dois exercer mon pouvoir discrétionnaire par souci d'équité.

**A. Le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes**

[36] La demanderesse a déposé son grief le 14 mars 2022, lequel indiquait ce qui suit :

[Traduction]

*Je conteste la modification de la politique selon laquelle les employés qui ne se conforment pas à la politique selon laquelle « le vaccin contre la COVID est obligatoire » seront réprimandés.*

*Je conteste le congédiement illégal.*

*Mesure correctrice [...]*

*Être autorisée à travailler sans attestation.*

*Bénéficiaire d'une réparation complète.*

[...]

[37] Le défendeur a répondu au grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs (en contournant les premier et deuxième paliers) le 29 août 2022, en partie, comme suit :

[Traduction]

[...]

*Vous avez été avisée de la décision de la direction de vous mettre en congé administratif non payé le 15 novembre 2021, et votre grief a été déposé le 14 mars 2022 [...]. Comme le délai pour présenter le grief au premier palier était déjà expiré, votre grief est rejeté parce qu'il est hors délai. Néanmoins, j'ai examiné le bien-fondé de votre grief.*

[...]

*[...] Je sais que vous n'avez pas attesté votre statut vaccinal et que vous n'avez pas présenté de demande d'accommodement à l'employeur. Par conséquent, je ne vois aucune raison d'intervenir dans la décision de la direction de vous mettre en congé administratif non payé à compter du 15 novembre 2021.*

[...]

[38] La demanderesse a reçu deux lettres en novembre 2021 l'informant de la décision du défendeur, mais aucune des deux lettres ne l'informait de son droit de contester la décision. La lettre du 12 novembre 2021 est reproduite ci-dessous :

[Traduction]

[...]

*Le 20 octobre 2021, vous avez été avisée que le gouvernement du Canada mettait en œuvre la Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada (la Politique) laquelle est entrée en vigueur le 6 octobre 2021. Comme vous n'avez pas attesté votre statut vaccinal, vous ne respectez pas la Politique et vous serez mise en congé administratif non payé à compter du 15 novembre 2021 jusqu'à ce que vous respectiez la Politique.*

*Je reverrai cette décision si votre situation change.*

*Si vous avez des questions concernant le processus, n'hésitez pas à communiquer avec le capc Daniel Curtis à [adresse électronique caviardée] ou au [numéro de téléphone caviardé].*

*Veillez noter que le Programme d'aide aux employés est disponible pour vous aider en tout temps et que vous pouvez le joindre au 1-800-[caviardé].*

*Veillez agréer, Madame, mes salutations distinguées.*

[signé]

[...]

[39] Le défendeur a fait valoir que la demanderesse n'avait pas fourni de raisons pour justifier le retard et a insisté sur le fait qu'il n'était pas nécessaire de poursuivre l'analyse en l'absence d'une raison claire, logique et convaincante (voir *Parker et Featherston*).

[40] Dans *Rabah c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2006 CRTFP 101, le demandeur a été renvoyé en cours de stage. L'employeur ne lui a jamais dit qu'il pouvait contester par grief la décision. Au même moment, le demandeur a été accusé au criminel de trafic de stupéfiants. La Commission a conclu que ces faits constituaient une « [...] raison convaincante de ne pas avoir déposé de grief » en temps opportun (voir *Rabah*, au paragraphe 41). Dans *Richard c. Agence du revenu du Canada*, 2005 CRTFP 180, l'état d'esprit fragile de la demanderesse était un facteur à prendre en considération pour déterminer s'il y avait des raisons claires, logiques et convaincantes justifiant le retard à déposer un grief (voir *Richard*, aux paragraphes 58, 61 et 64).

[41] Le défendeur ne l'a pas informée qu'elle avait des droits de grief relativement à la décision de novembre 2021. Au contraire, dans la lettre du 12 novembre 2021, le défendeur l'a informée qu'il réviserait sa décision si la situation de la demanderesse changeait et qu'elle pouvait communiquer avec le capc Daniel Curtis si elle avait des

questions sur le processus. La lettre précisait que le Programme d'aide aux employés était disponible pour l'aider à tout moment.

[42] Dans ce contexte, je note également que la communication précédente, soit la lettre datée du 1<sup>er</sup> novembre 2021, établissait un processus selon lequel la demanderesse devait participer à une séance de formation sur les avantages de la vaccination contre la COVID-19 et recevoir sa première dose avant le 15 novembre 2021. Encore une fois, il n'est pas fait mention de la possibilité pour l'employée de déposer un grief afin de contester la directive de participer à une séance de formation et de recevoir une première dose du vaccin, même si la conséquence de ne pas suivre la directive était clairement indiquée comme étant un congé non payé.

[43] Dans sa réplique au grief, le défendeur a déclaré que la demanderesse ne s'était pas conformée à la directive ou n'avait pas demandé de mesures d'adaptation. Encore une fois, la possibilité de demander une mesure d'adaptation n'était mentionnée nulle part dans les deux lettres qu'elle a reçues.

[44] En mars 2022, l'agent négociateur a déposé un grief de principe relativement à la même question que celle soulevée dans le présent grief individuel, à savoir contre le maintien des employés non vaccinés en congé forcé non payé. La demanderesse n'a fourni aucun autre détail au sujet du grief de principe ou de son état. Le défendeur n'a pas précisément répondu à l'argument de la demanderesse sur ce point.

[45] Dans sa réplique datée du 12 décembre 2023, la demanderesse a fourni des motifs détaillés pour justifier le retard. Elle a notamment souligné ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*[...] À partir du moment où la fonctionnaire a été mise en congé non payé, elle avait de la difficulté à joindre les deux bouts. Comme il est indiqué dans la déclaration sur les répercussions ci-jointe, elle était responsable de trois enfants, dont l'un était handicapé. La fonctionnaire se trouvait dans la position impossible de choisir entre acheter des aliments nutritifs et payer l'essence pour pouvoir occuper son autre emploi afin de tenter de payer ses factures.*

[...]

[46] La demanderesse a fourni une déclaration sur les répercussions graves sur son revenu datée du 19 juin 2022, dans laquelle elle décrit ses difficultés quotidiennes à 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

joindre les deux bouts après avoir reçu des prestations d'assurance-emploi pendant trois semaines après le 12 novembre 2021, lorsqu'elle a été mise en congé non payé. Elle a déclaré qu'au début de la pandémie, lorsque les choses ont commencé à fermer, les employés avaient le choix entre rester à la maison avec salaire ou aller travailler au bureau. Elle était l'une des quatre seules employées qui continuaient à se présenter au travail pour fournir ses services au défendeur. Elle a dû se résoudre à vendre ses effets personnels pour joindre les deux bouts.

[47] Étant donné les conséquences désastreuses décrites dans sa déclaration, je suis prête à inférer que le dépôt d'un grief était la dernière chose qu'elle avait à l'esprit au moment où elle a été mise en congé non payé. Je suis convaincue que sa déclaration fournit une raison claire, logique et convaincante de ne pas avoir déposé un grief dans le délai prescrit. Cette inférence est étayée par l'absence de toute mention du droit de présenter un grief dans les lettres qu'elle a reçues du défendeur.

## **B. La durée du retard**

[48] Les deux parties ont présenté très peu d'arguments sur ce critère. S'appuyant sur *Grouchy*, le défendeur a soutenu que les délais ne sont pas élastiques et que leur prorogation doit constituer une exception; de plus, les parties devraient avoir le droit de s'attendre à ce qu'une question soit réglée à l'expiration d'un délai prescrit. En plus de la position de la demanderesse selon laquelle il s'agit d'un grief continu, elle a également soutenu qu'un grief de principe portant sur la même question a été déposé en mars 2022. Ni l'une ni l'autre des parties n'a fourni de renseignements quant au respect des délais du grief de principe.

[49] Le retard en l'espèce est survenu au début de la procédure de règlement des griefs. Le retard est d'environ trois mois. La Commission et ses prédécesseures ont statué que les délais de quatre ou cinq mois au début de la procédure de règlement des griefs ne sont ni minimales ni excessifs. Dans *Thompson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2007 CRTFP 59, au paragraphe 14, la Commission n'était pas disposée à qualifier « de dérisoire ou d'important » un délai de quatre ou cinq mois pour déposer un grief. De même, un retard de quatre à cinq mois dans le dépôt d'un grief n'était pas un retard excessif dans *Duncan c. Conseil national de recherches du Canada*, 2016 CRTEFP 75 (au paragraphe 147), ni un retard de quatre mois dans *Guittard c. Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes*, 2002 CRTFP 18, au paragraphe 28.

[50] En l'espèce, je ne considère pas qu'un retard de trois mois dans le dépôt d'un grief soit excessif.

[51] Dans le cadre analytique de *Schenkman*, et compte tenu des faits sous-jacents du présent grief, je n'accorde pas beaucoup de poids à la durée du retard.

### **C. La diligence raisonnable de la demanderesse**

[52] Le défendeur a fait valoir que la demanderesse n'avait fourni aucune explication quant à ce qui l'avait empêchée de déposer son grief en temps opportun. Cela présuppose que la demanderesse connaissait son droit de déposer un grief et qu'elle a omis de l'exercer en temps opportun. Comme je l'ai mentionné, la lettre communiquant la décision n'informait pas la demanderesse qu'elle avait le droit de présenter un grief à cet égard. La lettre suggérait plutôt que la décision serait révisée si son statut changeait et qu'elle pouvait communiquer avec le capc Curtis si elle avait des questions sur le processus.

[53] Les observations de la demanderesse sur ce critère étaient peu détaillées et semblaient reposer uniquement sur sa position selon laquelle il s'agit d'un grief continu et, par conséquent, il aurait pu être déposé à n'importe quel moment au cours de la violation alléguée des articles 6 et 19 de la convention collective.

[54] Même si j'accepte la position du défendeur, j'ai déjà déduit de la déclaration sur les répercussions de la demanderesse que le dépôt d'un grief était la dernière chose qu'elle avait à l'esprit lorsqu'elle a été mise en congé administratif non payé en novembre 2021.

[55] Par conséquent, j'accorde peu de poids à ce critère dans mon évaluation.

### **D. L'équilibre entre l'injustice causée à la demanderesse et le préjudice que subit le défendeur**

[56] La demanderesse a fait valoir que l'injustice qu'elle subirait si l'objection relative au respect du délai était accueillie l'emporte largement sur tout préjudice causé au défendeur. Elle a ajouté que le défendeur n'a pas prétendu qu'il subirait un préjudice et n'a présenté aucune preuve du préjudice qu'il subirait si le grief était autorisé à aller de l'avant. Le défendeur a eu l'occasion de répondre à la fois à la question du respect des délais et au bien-fondé du grief.

[57] De plus, l'agent négociateur a déposé un grief de principe en mars 2022 relativement à la même question. L'injustice causée à la demanderesse est importante puisqu'elle a subi des pertes monétaires. D'autre part, tout préjudice que subit le défendeur en ce qui concerne des pertes pécuniaires est mineur.

[58] Le défendeur a soutenu que ce critère ne devrait pas avoir beaucoup de poids parce que la demanderesse n'a pas établi de raisons claires, logiques et convaincantes pour justifier le retard, ni n'a fait preuve de diligence raisonnable. De plus, le défendeur a soutenu qu'il devrait avoir une certaine certitude que les conflits de travail seront réglés rapidement (voir *Grouchy*).

[59] Compte tenu de la déclaration sur les répercussions de la demanderesse, je suis d'avis que le préjudice qu'elle subirait si la prorogation n'était pas accordée l'emporte largement sur le préjudice que subirait le défendeur. Outre le fait qu'elle s'est fondée sur les valeurs de certitude et de caractère définitif dans les conflits de travail que la Commission a adoptées dans *Grouchy*, le défendeur n'a décrit aucun préjudice qu'il subirait si la prorogation de délai était accordée.

[60] De plus, étant donné qu'il y a un grief de principe portant sur la même question, tout préjudice que subirait le défendeur si ce grief individuel pouvait suivre son cours est mineur, particulièrement compte tenu de la portée des mesures de redressement à l'égard des griefs de principe énoncés à l'article 232 de la *Loi*, lequel prévoit ce qui suit :

*232 Dans sa décision sur un grief de principe qui porte sur une question qui a fait ou aurait pu faire l'objet d'un grief individuel ou d'un grief collectif, l'arbitre de grief ou la Commission ne peut prendre que les mesures suivantes :*

*a) donner l'interprétation ou l'application exacte de la convention collective ou de la décision arbitrale;*

*b) conclure qu'il a été contrevenu à la convention collective ou à la décision arbitrale;*

*232 If a policy grievance relates to a matter that was or could have been the subject of an individual grievance or a group grievance, an adjudicator's or the Board's decision in respect of the policy grievance is limited to one or more of the following:*

*(a) declaring the correct interpretation, application or administration of a collective agreement or an arbitral award;*

*(b) declaring that the collective agreement or arbitral award has been contravened; and*

*c) enjoindre à l'employeur ou à l'agent négociateur, selon le cas, d'interpréter ou d'appliquer la convention collective ou la décision arbitrale selon les modalités qu'il fixe.*

*(c) requiring the employer or bargaining agent, as the case may be, to interpret, apply or administer the collective agreement or arbitral award in a specified manner.*

[61] Bien que la demanderesse n'ait aucun contrôle sur le grief de principe, elle a l'appui de l'agent négociateur pour poursuivre son grief individuel sur la même question que le grief de principe. Il serait contraire aux principes d'équité de refuser une prorogation de délai pour ce critère. Rien dans le dossier ne décrit l'ampleur du préjudice que subirait le défendeur si une prorogation de délai était accordée. À mon avis, il serait injuste et inéquitable de ne pas accorder à la demanderesse une prorogation du délai pour déposer son grief.

#### **E. Les chances de succès du grief**

[62] La demanderesse n'a présenté aucune observation de fond sur ce critère, si ce n'est qu'elle s'est fondée sur la décision *Trenholm* selon laquelle un redressement peut être accordé à l'égard des délais obligatoires dans les cas où, entre autres facteurs, [traduction] « on évalue le grief comme bien fondé ».

[63] D'autre part, le défendeur a fait valoir que les chances de succès d'un grief ne peuvent être évaluées en l'absence d'éléments de preuve.

[64] Je suis d'accord avec le défendeur. Il serait prématuré, voire irresponsable, de donner son avis sur les chances de succès du grief. Par conséquent, je n'accorde aucune importance à ce critère.

[65] Je conclus qu'il est dans l'intérêt de l'équité d'accueillir la demande de prorogation de délai de la demanderesse, compte tenu du fait qu'elle a présenté une raison claire, logique et convaincante pour justifier le retard. Sa durée n'est pas excessive, et le risque d'injustice pour la demanderesse l'emporte sur tout préjudice que subirait le défendeur.

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

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

**V. Ordonnance**

[67] L'objection du défendeur quant au respect des délais est rejetée.

[68] La demande de prorogation de délai pour déposer le grief est accueillie.

[69] Le grief portant le numéro de dossier 566-02-45649 de la Commission sera renvoyé au greffe de la Commission pour être mis au calendrier selon la pratique normale.

Le 16 mai 2024.

Traduction de la CRTESPF

**Caroline Engmann,  
une formation de la Commission des relations de  
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**