

Date : 20241120

Dossiers : 561-34-41366 et 49413

Référence : 2024 CRTE SPF 159

*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

**CRAIG WOOD**

plaignant

et

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

défenderesse

Répertorié

*Wood c. Alliance de la fonction publique du Canada*

Affaire concernant une plainte visée à 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 le plaignant :** Lui-même

**Pour la défenderesse :** Leslie Robertson, avocate

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits,  
déposés le 23 janvier et le 4 mars 2020, et les 2 et 22 avril,  
les 2, 3 et 8 mai, le 10 juillet, le 1er août et le 3 septembre 2024.

---

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

---

**I. Plaintes devant la Commission**

[1] Dans sa plainte du 17 décembre 2019 pour manquement au devoir de représentation équitable (DRE) de la part de l'Alliance de la fonction publique du Canada (la « défenderesse » ou l'AFPC), Craig Wood (le « plaignant ») a écrit que, depuis 2005, ses nombreuses demandes de représentation syndicale sont restées sans réponse. Il a ajouté que les multiples tentatives d'utiliser les systèmes internes de traitement des plaintes, les tentatives d'obtenir la médiation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (« la Commission ») et les tentatives d'embaucher un avocat ont toutes échoué. Il a ajouté qu'il « [traduction] souffre de graves problèmes de santé mentale à la suite de ces plaintes et des mesures prises par l'employeur ».

[2] Une deuxième plainte a été déposée auprès de la Commission le 26 mars 2024. Il a simplement allégué que la défenderesse « [traduction] m'a historiquement ignoré ». Le même jour, le plaignant a envoyé un courriel au greffe de la Commission et a déclaré qu'il demanderait à l'AFPC de l'aider à conclure une entente sur les dommages causés par le système de paye Phénix et à prendre sa retraite pour raisons médicales. Il a écrit ceci : « [Traduction] Je vais aussi supposer que le syndicat ne me répondra pas et aussi lancer immédiatement une nouvelle plainte DRE. »

[3] La demande non contestée de la défenderesse de joindre les deux plaintes a été approuvée.

**II. Sur le fond des plaintes et allégations**

[4] Lors d'une vidéoconférence préparatoire tenue avec les deux parties, le plaignant n'a pas été en mesure d'exposer plus en détail les allégations qui ont donné lieu à la deuxième plainte.

[5] Lorsque j'ai posé des questions ouvertes et, plus tard, des questions clés sur ce qui aurait pu déclencher la deuxième plainte, le plaignant a finalement expliqué qu'il était au courant du délai strict pour déposer une plainte concernant le DRE et qu'il voulait qu'un dossier soit ouvert au cas où quelque chose ne tournerait pas rond à l'avenir avec le traitement de sa demande liée au système de paye Phénix par l'AFPC qui était en cours.

[6] À la conclusion de l'enquête sur les soins de santé primaires, la défenderesse a déclaré qu'après avoir participé à l'enquête sur les soins de santé primaires et lu les documents d'origine des deux plaintes, elle ne savait pas ce qu'elle avait fait ou n'avait pas fait qui avait donné lieu aux plaintes. En tant que telle, elle a déclaré qu'elle ne pouvait pas se préparer à répondre aux allégations, puisqu'il n'y en avait pas, et qu'elle ne pouvait donc pas se préparer pour l'audience.

[7] J'ai expliqué au plaignant que la défenderesse avait besoin de connaître les détails de son cas afin d'avoir une chance équitable de trouver des preuves et des témoins pour répondre aux allégations. Après une longue discussion au cours de laquelle il m'a dit que la première plainte avait été déposée après qu'il eut été d'avis qu'un règlement global antérieur de nombreux griefs contre son employeur n'était pas satisfaisant et que la deuxième plainte était un effort d'anticipation au cas où quelque chose tournerait mal à l'avenir avec un grief relatif au système de paye Phénix que l'AFPC l'aidait à régler, j'ai ordonné qu'il fournisse au moins un courriel d'une page contenant des allégations sous forme de points, pour expliquer ce que la défenderesse avait fait pour que ces plaintes soient déposées.

[8] Lorsque le plaignant n'a pas fourni ce résumé très bref de ce qu'il prétendait être le fondement de ses plaintes, et après qu'on lui eut accordé un peu plus de temps, j'ai donné l'ordre suivant :

[Traduction]

**Objet :** *Dossiers 561-34-41366 et 49413 de la CRTESPF Craig Wood et Alliance de la Fonction publique du Canada*

*Bonjour,*

*La formation de la Commission chargée de l'affaire, M. Gray, a ordonné que l'audience des deux plaintes (561-34-41366 et 561-34-49413) prévue pour la période du 30 avril au 2 mai 2024 soit annulée et que ces deux affaires se déroulent plutôt au moyen d'arguments écrits.*

*Lors de la conférence préparatoire présidée par la Commission le 9 avril 2024. Lorsque M. Gray a posé la question, le plaignant n'a pas été en mesure de déterminer quelles mesures ou inactions et les dates de celles-ci afin de fournir les détails de ses allégations à l'appui de ses plaintes.*

*M. Gray a expliqué que la défenderesse doit avoir cette information afin de préparer sa réponse aux plaintes qui seront présentées en preuve à l'audience.*

*M. Gray a demandé à la conférence préparatoire que ces renseignements soient fournis par le plaignant dans un courriel d'une ou deux pages immédiatement après la vidéoconférence.*

*Lorsque cette information n'a pas été reçue, la Commission a fait la même demande par écrit au plaignant le 16 avril 2024, et une date limite du 19 avril 2024 a été donnée pour que le plaignant fournisse cette information sous forme de point sur une ou deux pages de courriel.*

*Comme cette date limite est maintenant passée sans que les renseignements requis aient été fournis, la Commission estime maintenant qu'il est dans l'intérêt de la justice d'annuler l'audience puisque la défenderesse ne sait pas ce qu'elle aurait fait ou omis de faire en violation alléguée de son obligation de représenter le plaignant. Elle n'a donc pas été en mesure de préparer son dossier pour l'audience.*

*Le plaignant a fait savoir à la Commission qu'il avait ou qu'il a toujours une mauvaise santé, une faible énergie et une faible concentration. Bien que la Commission se soit renseignée à cet effet, aucune mesure d'adaptation n'a été demandée.*

*Toutefois, la Commission accordera au plaignant un mois de plus après la date de l'audience, lorsque cette information aurait dû être préparée de toute façon, afin de préparer son exposé écrit décrivant exactement ce qui s'est produit ou n'a pas pu se produire, et à quel moment il doit fonder ses plaintes.*

*Le plaignant doit faire de brèves déclarations écrites des faits à l'appui de chaque événement allégué et fournir toute documentation pertinente à l'appui de ces événements allégués. Chaque allégation doit être clairement identifiée avec chaque exposé des faits connexe et également identifiée avec les documents justificatifs présentés comme pièces par le plaignant.*

*Tout cela doit être reçu à la Commission au plus tard **le 30 mai 2024**.*

*La défenderesse doit déposer ses répliques et son exposé des faits au plus tard **le 30 juin 2024**.*

*Le plaignant aura alors jusqu'au **30 juillet 2024** pour déposer sa réfutation portant uniquement sur les questions soulevées dans la réplique de la défenderesse.*

*Si un différend survient à ce sujet, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit à la Commission de convoquer un contre-interrogatoire oral d'un témoin. Une telle demande comprend une justification écrite de la nécessité de cette mesure et explique la question de savoir ce qui est contesté et en quoi cela est important pour le résultat de l'affaire.*

*La Commission s'est également réservé le droit de convoquer les parties à une plaidoirie orale après avoir reçu leurs arguments écrits.*

*[...]*

[Soulignement dans l'original]

[9] La directive écrite de la Commission aux parties a suscité la soumission suivante de poésie de la part du plaignant :

[Traduction]

*Merci. Un de mes psychiatres avait décrit le TSPT en ce qui a trait à mes problèmes liés au travail ou au syndicat, mais il ne pouvait pas me poser ce diagnostic sans l'événement déclencheur mettant ma vie en danger. Quand j'ai essayé de me pencher sur les problèmes, je pouvais sentir mon oppression thoracique et mon sommeil était très perturbé, ma thérapie de VPPC a été réduite à 2 heures vendredi, 1 heure samedi, 4 heures dimanche. J'ai senti mon esprit rejeter chaque fois que mon esprit essayait d'y aller. Je suis optimiste et je crois que je m'améliorerai suffisamment pour respecter la date limite du 30 mars 2024. Merci de votre patience et de votre solution de rechange.*

*J'ai écrit un poème en me lamentant sur mon incapacité :*

*« Dans l'ombre d'audiences imminentes, où la justice est en jeu,*

*Je suis debout, accablé par le poids du silence.*

*Incapable de me préparer, car le temps passe à ma portée,*

*L'urgence d'une représentation équitable, un spectre que je ne peux saisir.*

*À chaque instant, la date limite approche,*

*Pourtant, mes mains restent attachées, ma voix fait la sourde oreille.*

*Le devoir actuel de plainte, un appel pressant aux armes,*

*Mais comment puis-je répondre, quand je suis désarmé?*

*Dans les couloirs où les décisions sont prises, je ne suis qu'un fantôme,*

*Mes droits ont été bafoués, ma situation désespérée a été ignorée en tant qu'hôte.*

*Mais quand même, je suis debout, bien qu'affaibli et usé,*

*Pour la justice différée, la justice est-elle à naître.*

*Que les tambours du changement résonnent dans l'air,*

*Que mon silence allume une flamme, une prière fervente.*

*Bien que je puisse vaciller, mon esprit reste fort,*

*Face à l'adversité, je vais continuer.*

*En tant que Roi de l'île de la Tortue, j'élève la voix,*

*Dans une colère vertueuse, devant le choix négligent de la couronne.*

*Pour les devoirs dus à mon peuple, par la loi et par le droit,  
Doit être honoré avec diligence, pas enveloppé dans la nuit.  
Levez-vous »  
[Sic tout au long]*

[10] Et le 3 mai 2024, la Commission a reçu du plaignant l'exposé suivant :

[Traduction]

**Objet :** *Dossiers 561-34-41366 et 49413 de la CRTESPF Craig Wood et Alliance de la Fonction publique du Canada*

*Désolé les gars, des échanges avec le syndicat. Désolé de ne rien avoir compris de plus. Vous trouverez ci-dessous mon dernier argument et une présentation sur l'intelligence artificielle qui pourrait ou non mieux vous faire part de mes préoccupations.*

*Il s'agit de ma dernière présentation à la CRTESPF pour des raisons de santé en ce qui concerne les échecs lamentables de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) dans le domaine de la protection des droits des employés pour les Canadiens autochtones. Je comprends que ces arguments seront probablement réduits à des paroles méprisantes sans mordant. Laissons ces mots porter le poids de mon rôle de conseiller en stratégie jeunesse du Conseil national des employés fédéraux autochtones (dont le financement a été entièrement réduit par l'Agence du revenu du Canada (ARC) peu après avoir préconisé la mise en place de la vérification de l'identité autochtone) et de mon passage en tant que représentant autochtone au Comité sur l'égalité des chances du Syndicat des employé(e)s de l'impôt (une composante de l'AFPC) et ancienne présidente du Comité de sensibilisation des employé(e)s autochtones du Centre fiscal de Winnipeg (Winnipeg a l'une des plus fortes populations autochtones au Canada) et en tant que membre du Comité des droits de la personne de Winnipeg et de la région de l'AFPC et du Centre fiscal de Winnipeg.*

*Qu'il s'agisse de permettre aux employeurs de faire valoir que les besoins des Autochtones sont en quelque sorte décrits comme des avantages, ou d'ignorer les demandes répétées des Autochtones que j'ai relevées et que bon nombre de nos jeunes employés qui ne sont plus à l'ARC ont relevées. Vous permettez à l'ARC de harceler et de discriminer les employés autochtones en toute impunité. Même récemment, un concours a été discriminatoire à l'égard de l'embauche d'Autochtones au Centre fiscal de Winnipeg, un concours SP03/SP04 exigeait un diplôme d'études postsecondaires, tandis qu'un autre concours récent du Centre fiscal de Winnipeg pour les candidats SP03/SP04 n'exigeait pas ce diplôme.*

*Mes nombreuses plaintes contre ce composant et cet emplacement n'ont pas été entendues. Au lieu de cela, vous avez tout envoyé au*

*SEI qui a ignoré votre demande et qui, selon vous, n'a aucune compétence sur leurs affaires.*

*Ce ne sont là que quelques-unes des questions qu'il faut aborder brièvement. Répare ta merde!*

*ChatGPT*

*Voici une version raffinée de votre ébauche à soumettre à la CRTESPF, en soulignant votre position de référence fondée sur votre vaste expérience et les enjeux particuliers à l'étude :*

*Objet : Argument final à la CRTESPF sur le non-respect des droits des employés autochtones par l'AFPC*

*Chers membres de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,*

*Cet argument, qui est peut-être le dernier que je soumetts pour des raisons de santé, s'appuie sur mes expériences dans des rôles profondément intégrés dans la défense des droits des employés autochtones au sein de la main-d'œuvre fédérale. J'ai occupé les postes suivants : conseiller en stratégie jeunesse pour le Conseil national des employés fédéraux autochtones, représentant autochtone au Comité de l'égalité des chances du Syndicat des employés et employées de l'impôt, président du Comité de sensibilisation des employés autochtones du Centre fiscal de Winnipeg et membre du Comité des droits de la personne de Winnipeg et des environs de l'AFPC.*

*Je vous écris pour exprimer mon profond mécontentement à l'égard des échecs constants de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) en matière de protection des droits des employés autochtones. Ces échecs se manifestent clairement dans le traitement de mes plaintes et des problèmes systémiques plus généraux à l'Agence du revenu du Canada (ARC).*

*Principaux sujets de préoccupation :*

*Inégalité dans les concours d'emploi : Il y a un biais évident dans les pratiques d'embauche, notamment dans un récent concours d'emploi au Centre fiscal de Winnipeg, où les candidats autochtones ont été injustement tenus d'obtenir des diplômes postsecondaires, une exigence qui n'est pas stipulée dans un concours parallèle pour les mêmes grades salariaux (SP03/SP04).*

*Négligence des besoins des Autochtones : Les observations de l'employeur réduisent régulièrement les besoins des Autochtones, les qualifiant simplement d'« avantages » plutôt que de droits essentiels, ce qui mine les demandes légitimes des employés autochtones.*

*Représentation et réponse inadéquates : Malgré des alertes répétées à ces questions, mes plaintes ont été constamment ignorées ou traitées de manière inadéquate. Cela inclut la réponse inadéquate du Syndicat des employés(es) de l'impôt (SEI), sur lequel vous prétendez ne pas avoir compétence.*

*Ces cas sont révélateurs d'une tendance générale de mépris et de discrimination à l'égard des employés autochtones de l'Agence, favorisée par le manque de responsabilisation de l'AFPC et de ses composantes. De telles défaillances systémiques non seulement minent l'intégrité de notre système d'emploi, mais elles violent aussi les principes mêmes d'équité et de justice que nos institutions fédérales sont censées respecter.*

*En tant que défenseur dévouée et ancien représentant, j'exhorte la Commission à s'attaquer à ces graves problèmes avec l'urgence et le sérieux qu'ils méritent. La marginalisation continue des employés autochtones doit être corrigée pour que l'ARC et ses syndicats puissent vraiment défendre les valeurs d'égalité et d'équité.*

*Merci d'avoir pris en considération cette question cruciale. J'espère que vous prendrez rapidement des mesures décisives.*

*Sincèrement,*

*Craig Wood (Roi Kaijee)*

*Ancien président, Comité de sensibilisation des employés autochtones*

*Ancien membre du comité EE du Centre fiscal de Winnipeg*

*[Sic tout au long]*

### **III. Analyse et raisons**

[11] Au cours des mois où ces questions étaient en préparation pour l'audience, le plaignant a transmis plus de 6 000 pages de documents à la Commission. Malgré mes demandes répétées d'allégations précises et au moins d'un index des preuves proposées pour appuyer chaque allégation, j'ai constaté que ces milliers de pages de documents manquaient de tout semblant d'organisation.

[12] Le plaignant a fourni à la Commission des dizaines et des dizaines de courriels à l'AFPC, dans lesquels il discutait du processus relatif à ses nombreux griefs et plaintes contre son employeur et de ses demandes répétées de communication avec sa composante locale, le Syndicat des employés et employées de l'impôt (SEI).

[13] Toutefois, parmi les nombreux documents examinés dans ses observations, il a reconnu qu'il avait reçu des représentants syndicaux à de nombreuses étapes du traitement de ses nombreux griefs et plaintes. Il a également fait état d'un règlement global avec son employeur, pour lequel il a reconnu avoir reçu une certaine forme de représentation de l'AFPC dans le transport des marchandises.

[14] Le plaignant a envoyé de nombreux courriels à la Commission pour fournir des détails sur sa mauvaise santé, ses médicaments et l'amélioration occasionnelle de ses symptômes. Il a été informé qu'il pouvait demander des mesures d'adaptation, mais il a refusé de le faire. Des prorogations de délai ont été accordées au plaignant à tous les stades de l'instance où aucun argument n'avait été présenté à la Commission après l'expiration d'un délai.

[15] Lorsque le plaignant a fourni un autre courriel avec des documents d'accompagnement plusieurs mois après l'échéance de ses arguments écrits dans cette affaire, je les ai acceptées dans l'esprit de lui donner encore plus de temps et toutes les occasions raisonnables de présenter son cas, compte tenu de son état de santé.

[16] Il a allégué que le 8 mars 2017, le syndicat avait montré qu'il était confus quant à ses devoirs envers lui et que son syndicat avait omis de le rencontrer le 4 juin 2018.

[17] Dans sa réponse écrite à la première plainte, la défenderesse a fourni une longue liste de griefs et de plaintes dans lesquels elle avait représenté le plaignant au cours de la période 2015-2018. Elle a soutenu que le 19 juin 2018, puis de nouveau le 10 juillet 2018, le plaignant a été informé qu'elle ne renverrait pas ses griefs à la Commission pour arbitrage. La défenderesse a fait remarquer que la première plainte actuellement entendue a été déposée plusieurs centaines de jours plus tard, bien au-delà du délai de 90 jours imposé par l'art. 190(2) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; « la Loi »).

[18] Plus précisément, il a noté un courriel dans lequel, le 8 juin 2018, la composante locale du plaignant, le SEI, l'informait comme suit : « [traduction] ... vous avez fourni très peu de renseignements pertinents, voire aucun, concernant vos griefs, mon bureau n'a pas été en mesure de déterminer si l'un d'entre eux était fondé et, en fait, si l'un d'entre eux était susceptible d'arbitrage. »

[19] La défenderesse a également fait remarquer que ses représentants nationaux ont également avisé le plaignant que s'il n'était pas d'accord avec ce résultat et qu'il souhaitait que la décision soit réexaminée, il devait répondre et fournir des documents à l'appui d'ici le 17 juillet 2018. Elle a prétendu ne pas avoir eu de réponse, ce que le plaignant n'a pas contesté.

[20] Malgré la discussion de la question au sein de la conférence préparatoire, le plaignant n'a présenté aucun argument sur la question du délai de sa première plainte. En parcourant brièvement les milliers de pages de documents soumis par le plaignant, je n'ai trouvé aucune action ou omission discernable de la part de la défenderesse dans les 90 jours précédant sa plainte du 17 décembre 2019.

[21] Lors de notre discussion sur les soins de santé primaires, le plaignant a exprimé des préoccupations au sujet de l'entente de règlement avec son employeur dans laquelle l'AFPC l'avait représenté. Cependant, malgré mes demandes, il n'a pas fourni d'allégations précises sur ce qui s'est passé et qui pourrait constituer le fondement d'une plainte; il n'a pas non plus présenté d'observations sur le moment où un tel défaut de représentation se serait produit.

[22] La défenderesse a pris note de ma décision dans l'affaire *Bastasic c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2019 CRTESPF 12, au para. 43, où j'énonce le principe bien établi selon lequel la charge de la preuve dans les plaintes relatives au DRE incombe au plaignant. En l'espèce, cela signifie que le plaignant avait la responsabilité de faire des allégations convaincantes, accompagnées d'une preuve claire et convaincante que la défenderesse avait manqué à son devoir envers lui.

[23] Il n'appartient pas à la Commission de parcourir plus de 6 000 pages de documents et de notes manuscrites pour trouver un indice possible de ce qui a pu mal tourner et qui pourrait éclairer les vagues affirmations du plaignant selon lesquelles il a été ignoré.

[24] Comme l'a fait remarquer l'arbitre Butler dans la décision de la Commission *Exeter c. Association canadienne des employés professionnels*, 2009 CRTFP 14 :

[...]

*13 Cela dit, la Commission ne partage pas le point de vue de la plaignante que rien ne l'oblige à relier les allégations contenues dans sa plainte aux diverses dispositions du paragraphe 190(1) de la Loi citées par elle ou qu'il serait inéquitable de lui demander de le faire. Toute personne qui dépose une plainte a l'obligation de fournir les détails nécessaires pour établir à première vue en quoi les actes ou omissions reprochés contreviennent à une disposition particulière de la Loi. Si elle ne le fait pas, la Commission peut soit rejeter la plainte, soit supprimer de celle-ci les renvois aux dispositions de la Loi qui lui paraissent sans fondement à première vue.*

[...]

[25] Cette Commission n'a pas le pouvoir d'enquêter pour rechercher des éléments de preuve susceptibles d'étayer le sentiment d'avoir été traité injustement.

[26] Pour ces motifs, je conclus que le plaignant a simplement déposé bien au-delà de 6 000 pages de courriels, de documents et de notes manuscrites à la Commission sans fournir la preuve de quoi que ce soit.

[27] La défenderesse a également souligné la pratique bien établie de la Commission qui consiste à respecter le délai de 90 jours accordé au Parlement pour déposer une plainte relative au DRE. Voir, par exemple, *Castonguay c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 78, où la Commission a écrit que le délai de 90 jours ne peut être prolongé (voir le paragraphe 36).

[28] La défenderesse a également pris note de la décision *Paquette c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2018 CRTESPF 20, où elle a déclaré que l'art. 187 de la *Loi*, qui permet ces plaintes, ne couvre pas nécessairement les déceptions, les désaccords ou les attentes non satisfaites (paragraphe 38).

[29] Bien que le plaignant dans cette affaire ait soulevé une allégation troublante de ce qui pourrait être de la discrimination raciale et donné un exemple de ce qu'il prétend être une exigence d'éducation discriminatoire dans les pratiques d'embauche, cette question très grave concernant son employeur ne peut être poursuivie dans ces plaintes portant sur ce que l'AFPC a fait ou n'a pas fait.

[30] Pour ces motifs, la première plainte est rejetée parce qu'elle n'a pas été déposée en temps opportun, comme l'exige l'art. 190(2) de la *Loi*.

[31] Le plaignant a admis que la deuxième plainte était une mesure préventive qu'il a prise, juste au cas où quelque chose ne tournerait pas rond dans la façon dont l'AFPC a traité sa demande relative à Phénix. Une telle allégation hypothétique d'événements futurs potentiels ne peut constituer le fondement d'une plainte et elle est rejetée pour cette raison.

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

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

#### **IV. Ordonnance**

[33] Les plaintes sont rejetées.

Le 20 novembre 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**