

Date: 20250606

Dossier: 561-02-43613

Référence: 2025 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

ALINA KING

plaignante

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

King c. Alliance de la Fonction publique du Canada

Affaire concernant une plainte présentée au titre de l'article 190 de la *Loi 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 plaignante : Elle-même

Pour la défenderesse : Marie-Pier Dupont, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 3 au 5 octobre 2023.
(Arguments écrits déposés le 7 novembre et les 5 et 15 décembre 2023.)
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Plainte devant la Commission

[1] Selon un principe juridique établi, un membre de l'unité de négociation n'a pas un droit absolu à ce que son grief soit renvoyé à l'arbitrage. L'agent négociateur jouit d'un pouvoir discrétionnaire considérable lorsqu'il décide des griefs à renvoyer à l'arbitrage. S'il exerce son pouvoir discrétionnaire de bonne foi, de façon objective et honnête, il ne manque pas à son devoir de représentation équitable. La présente plainte porte sur la décision d'un agent négociateur de ne pas renvoyer deux griefs à l'arbitrage.

[2] Pendant toute la période pertinente, Alina King (la « plaignante ») travaillait pour le ministère de l'Emploi et du Développement social (l'« employeur » ou EDSC) et était membre de l'unité de négociation représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) par l'intermédiaire de son élément, le Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC; dans la présente décision, les deux entités seront désignées indifféremment par les termes la « défenderesse » ou l'« agent négociateur »).

[3] Le 8 octobre 2021, la plaignante a déposé une plainte auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») au motif que la défenderesse avait agi de mauvaise foi et de façon arbitraire lorsqu'elle a décidé de ne pas renvoyer ses deux griefs à l'arbitrage et que, ce faisant, elle avait manqué à son devoir de représentation équitable imposé par l'article 187 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »).

[4] Dans la présente décision, la Commission et ses prédécesseurs sont désignés comme la « Commission ».

[5] La défenderesse a nié avoir manqué à son devoir de représentation équitable et a demandé le rejet de la plainte.

II. Résumé et dispositif

[6] La plupart des faits à l'origine de la présente plainte ne sont pas contestés. La plainte concerne deux griefs. Le premier a été déposé le 4 mars 2015 et le second a été déposé le 7 janvier 2016. Conformément à sa politique relative à la procédure interne

de règlement des griefs, le syndicat a mis en suspens les deux griefs parce que la plaignante, qui était en congé de maladie, ne se trouvait pas sur son lieu de travail.

[7] Le premier grief a été enclenché vers le 19 janvier 2015, lorsque la plaignante a découvert que son employeur avait pourvu deux postes PM-04 dans son unité de travail alors qu'elle était détachée dans un autre ministère. Se sentant lésée et exclue de la procédure, elle a demandé au syndicat de déposer un grief en son nom. Dans le grief, il était allégué que l'employeur n'avait pas offert à la plaignante un milieu de travail libre de harcèlement, ce qui contrevenait aux dispositions de sa convention collective.

[8] Dans le second grief, il était allégué que l'employeur avait enfreint les dispositions relatives aux congés de maladie de la convention collective conclue entre l'AFPC et le Conseil du Trésor pour le groupe Services des programmes et de l'administration (PA), qui a expiré le 20 juin 2014 (la « convention collective »), lorsqu'il a refusé de lui avancer les crédits de congés de maladie.

[9] La demande de prestations d'invalidité de longue durée présentée par la plaignante a été approuvée en décembre 2015, avec effet rétroactif au 5 mars 2015. Alors qu'elle bénéficiait de ces prestations, elle est demeurée en congé de maladie non payé en vertu de la *Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales* du Conseil du Trésor.

[10] En août 2017, l'employeur a envoyé à la plaignante une lettre dans laquelle il décrivait les options qui s'offraient à elle pour résoudre sa situation de congé non payé (la « lettre d'options »). En réponse, son médecin a écrit à l'employeur et a déclaré qu'elle n'était pas atteinte d'une invalidité permanente et qu'elle prévoyait retourner au travail.

[11] La défenderesse a reçu une lettre datée du 7 août 2018 dans laquelle le médecin de la plaignante a affirmé que la non-résolution de ses griefs en cours nuisait à son rétablissement. Le médecin a recommandé l'approbation de son transfert dans un autre ministère.

[12] Entre 2019 et 2021, alors que la plaignante demeurait en congé de maladie et absente de son lieu de travail, elle a insisté pour poursuivre ses griefs dans le cadre de la procédure interne de règlement des griefs. Par conséquent, la défenderesse a fixé au

14 novembre 2019 l'audition de grief au deuxième palier dans le cadre de la procédure interne de règlement des griefs. Toutefois, elle a dû être reportée en raison d'un décès dans la famille de la plaignante et de la pandémie de COVID-19.

[13] L'employeur a rejeté les griefs au deuxième palier et au dernier palier.

[14] La défenderesse a envoyé à la plaignante deux lettres datées du 15 juillet 2021, dans lesquelles elle l'informait qu'elle ne renverrait pas les griefs à l'arbitrage (les « décisions de non-renvoi à l'arbitrage ») et qu'elle fermerait ses dossiers.

[15] La plaignante a interjeté appel en vain des décisions de non-renvoi à l'arbitrage.

[16] Dans sa lettre du 2 septembre 2021, la défenderesse a confirmé ses décisions de non-renvoi à l'arbitrage.

[17] La plaignante a déposé la présente plainte le 8 octobre 2021.

[18] Sur la foi de la preuve documentaire et testimoniale, et pour les motifs exposés dans la présente décision, je rejette la plainte. Je n'ai pas constaté de mauvaise foi ou d'arbitraire dans les décisions de non-renvoi à l'arbitrage.

III. Observations au sujet de la preuve

[19] Les faits pertinents à l'origine de la présente plainte sont en grande partie incontestés, bien que les parties aient pu avoir des points de vue différents quant aux conclusions à en tirer. Lorsque je résume les faits d'après la preuve documentaire et testimoniale, je ne souligne que les éléments de preuve que je juge pertinents pour ma décision.

[20] Bien que j'aie autorisé la plaignante à présenter des éléments de preuve et des documents antérieurs à la période de 90 jours précédant la date à laquelle la plainte a été déposée, ils ne sont relatés que dans la mesure où ils fournissent un contexte pertinent. Les seuls faits saillants à l'origine de la plainte sont ceux qui se sont produits pendant le délai de prescription de 90 jours, qui a débuté le 2 septembre 2021, lorsque le président national de la défenderesse a écrit à la plaignante pour confirmer les lettres de décision de non-renvoi à l'arbitrage datées du 15 juillet 2021.

[21] La plaignante a invoqué plusieurs dispositions de la *Loi* pour fonder sa plainte; cependant, les seules dispositions pertinentes sont les articles 187 et 190(1)g).

[22] La plaignante a appelé trois témoins en plus de présenter des éléments de preuve documentaire. À la demande de la plaignante, j'ai délivré des citations à comparaître à deux représentants de la défenderesse, à savoir Marc Béland, représentant en matière de santé et de sécurité du SEIC, et Eric Boileau, représentant syndical national du SEIC.

[23] Pour des raisons indépendantes de sa volonté, M. Béland n'a pas pu comparaître à l'audition et je l'ai soustrait à sa citation. M. Boileau était présent et a témoigné pour le compte de la plaignante. La plaignante a témoigné en son propre nom, et j'ai entendu le témoignage de Frédéric Dubois, représentant syndical national du SEIC, qui a témoigné pour le compte de la défenderesse.

IV. Résumé de la preuve de la plaignante

A. M. Boileau

[24] M. Boileau a été président de la section locale du SEIC de 2012 à 2015. À ce titre, il a tenté d'aider la plaignante à régler par la médiation ses différends avec l'employeur.

[25] Il avait travaillé comme représentant syndical national du SEIC pendant cinq ans. À ce titre, il a brièvement travaillé sur le dossier de la plaignante. La personne-ressource principale de la plaignante était Joanne Daniels. On a montré à M. Boileau un courriel daté du 28 mai 2015, que M. Béland a envoyé à la plaignante, dans lequel il l'a informée du refus de lui accorder des prestations d'invalidité de longue durée et lui a indiqué que la section locale de son syndicat pourrait lui fournir des conseils. M. Boileau a expliqué que la section locale du syndicat ne s'occupait pas des questions d'assurance-invalidité; c'est l'AFPC qui s'en occupait pour ses membres.

[26] Il a témoigné qu'il avait essayé de collaborer avec l'employeur pour trouver un poste pour la plaignante dans un autre ministère, mais que l'employeur s'était opposé à cette idée.

[27] Il a rejeté l'assertion de la plaignante selon laquelle le syndicat n'a pas déposé son grief en temps opportun et l'exposé du grief était inadéquat.

[28] En contre-interrogatoire, il a déclaré avoir pris des mesures pour aider la plaignante en recommandant une médiation avec l'employeur.

[29] Lors du réinterrogatoire, on lui a demandé pourquoi le syndicat n'avait pas enquêté sur ses allégations de harcèlement et d'exclusion et sur ses autres préoccupations en matière de santé et de sécurité sur son lieu de travail. Il a expliqué que le syndicat ne menait pas ce type d'enquête et qu'il incombait à l'employeur de les effectuer. Il a également expliqué que la note du médecin ne justifiait pas la tenue d'une enquête en milieu de travail.

B. La plaignante

[30] La plaignante a présenté et adopté comme preuve principale sa réplique complète, datée du 18 mars 2022, à la réponse de la défenderesse à la plainte. La plupart des renseignements dans la réplique de la plaignante sont antérieurs à la période pertinente de 90 jours; je ne les ai donc pas reproduits dans la présente décision, mais je les ai examinés attentivement en tant que renseignements généraux et contextuels.

[31] La plaignante a fait des études en sciences infirmières et en sage-femmerie. Lorsqu'elle a émigré au Canada, elle a obtenu un diplôme en psychologie avec une mineure en anthropologie à l'Université Carleton à Ottawa, en Ontario. Elle a commencé sa carrière dans la fonction publique à Santé Canada, puis elle a postulé un emploi avec succès lors d'un processus d'embauche qui lui a permis d'obtenir chez EDSC, en 2007, le poste d'agente de programme classifié au groupe et au niveau PM-02. Elle a témoigné qu'elle avait été victime d'intimidation et d'exclusion dans son unité de travail, soit on ne lui confiait pas de tâches valorisantes, soit on lui assignait des tâches qui relevaient de niveaux plus élevés de deux ou trois échelons par rapport à son niveau de rémunération.

[32] Il ressort de son témoignage et de sa réplique exhaustive qu'elle était insatisfaite de son milieu de travail chez EDSC, à tel point qu'elle a saisi l'occasion, en avril 2014, d'accepter une affectation à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) pour remplacer une personne qui était en congé de maternité.

[33] Elle est partie le 9 avril 2014 et, à son insu, la direction a enclenché un processus de dotation le 29 avril 2014 afin de pourvoir deux postes PM-04 dans son

unité de travail. Selon elle, la direction l'a fait dans le but de l'exclure. Elle s'était déjà qualifiée dans un bassin de candidats à un poste PE-03, qui était l'équivalent d'un poste PM-04 ou PM-05, et aurait donc été une candidate de choix pour tout poste PM-04 dans sa section. Elle n'a découvert le processus de dotation que le 19 janvier 2015, lorsqu'elle a repris son poste d'attache à EDSC. Elle n'avait pas accès à son compte de courriel d'EDSC pendant son affectation à CIC et ne pouvait donc pas être au courant des postes PM-04 offerts.

1. Le premier grief

[34] Le 8 février 2015, elle a envoyé un courriel à M. Boileau pour savoir comment procéder pour déposer un grief concernant son exclusion du processus de sélection pour un poste PM-04.

[35] Le 23 février 2015, elle a reçu de la défenderesse une ébauche de formule de grief que cette dernière lui a demandé d'imprimer et de signer. Elle était rédigée ainsi :

[Traduction]

[...]

Je dépose un grief concernant l'incapacité de la direction à assurer des rapports harmonieux et mutuellement avantageux, conformément à l'article 1.01 de la convention collective.

Je dépose également un grief parce que l'employeur ne m'a pas offert un milieu de travail libre de harcèlement, comme l'exigent ma convention collective et les politiques de l'employeur.

Je demande que des mesures appropriées soient prises, que l'employeur m'offre immédiatement un milieu de travail libre de harcèlement et que je sois indemnisée intégralement.

Je demande à mon superviseur immédiat de me présenter par écrit des excuses officielles pour les actes commis à mon encontre alors que j'étais sous sa supervision.

Je demande un traitement respectueux, ainsi que l'attribution de tâches valorisantes qui me permettront de me sentir appréciée et respectée en tant qu'employée de ce ministère. De plus, je demande une évaluation équitable et transparente de ma candidature pour toutes les possibilités de nominations intérimaires au sein du ministère, conformément à mon entente de rendement.

En outre, je demande à l'employeur de me verser des dommages-intérêts personnels et punitifs en raison du stress et du préjudice indu subis par moi et ma famille, de façon à ce que je sois indemnisée intégralement.

[...]

[36] Pendant un certain temps, des discussions informelles ont eu lieu entre la plaignante et la défenderesse, d'une part, et l'employeur, d'autre part, pour tenter de résoudre les différends et de répondre aux préoccupations de la plaignante avant qu'elle ne dépose un grief. Le 26 février 2015, le président de la section locale du SEIC lui a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Il semble que la direction [...] ne sera pas en mesure de répondre entièrement aux questions concernant le processus de dotation pour les postes intérimaires PM-04 qui a eu lieu en avril dernier et a demandé de reporter la rencontre au début de la semaine prochaine (lundi ou mardi). Mon sentiment (et celui d'Alina également) est qu'ils tentent de dissimuler toute faute commise concernant ce processus et qu'ils ont besoin de temps supplémentaire pour perdre des documents ou insérer des autorisations manquantes, etc.

Bien qu'il s'agisse d'un processus informel visant à résoudre le litige et peut-être à offrir à Alina une possibilité d'emploi intérimaire, serait-il dans notre intérêt de « forcer » l'employeur à se présenter à la table des négociations alors qu'aucune réponse ne sera donnée?

Alina, je vous laisse le soin de décider si vous voulez rencontrer [la direction] aujourd'hui...

[...]

[37] La plaignante a répondu qu'elle voulait rencontrer la direction et qu'elle était prête à déposer son grief.

[38] Elle a déposé le grief le 4 mars 2015 et elle s'est mise en congé de maladie payé le lendemain. Son congé s'est étendu du 5 au 13 mars 2015. Elle a reçu des prestations d'assurance-emploi pour maladie du 16 mars au 4 juin 2015. Sa demande de prestations d'invalidité de longue durée auprès du fournisseur d'assurance-invalidité a d'abord été refusée, mais elle a finalement été approuvée, avec effet rétroactif au 5 mars 2015.

[39] Le 5 juillet 2021, l'employeur a rejeté le grief au dernier palier.

2. Le second grief

[40] La plaignante a demandé à la défenderesse de déposer le second grief, au motif que l'employeur refusait de lui avancer ses crédits de congés de maladie, en contravention des dispositions pertinentes de la convention collective. Le 7 janvier 2016, la défenderesse a déposé le second grief, qui se lit ainsi :

[Traduction]

[...]

Je dépose un grief parce que l'employeur a enfreint l'article 35 (Congé de maladie payé), ainsi que d'autres articles connexes de la convention collective, lorsqu'il a refusé ma demande de crédits de congé de maladie anticipés présentée au titre de l'article 35.04.

Je dépose également un grief parce que l'employeur a fait preuve de discrimination à mon égard (article 19.01) et n'a pas tenu compte de mes besoins, ce qui m'a causé un préjudice financier indu, lorsqu'il a refusé mes demandes de crédits de congé de maladie anticipés et qu'il m'a laissée sans revenu depuis mars 2015 (voir Élimination de la discrimination dans ma convention collective et la Loi canadienne sur les droits de la personne, ainsi que tous les autres articles connexes).

De plus, je dépose un grief parce que l'employeur a enfreint l'article 18.06 dans le cadre de mon grief pour harcèlement ONT-2015-0053.

Je m'appuie sur cette disposition et sur toutes les autres dispositions pertinentes de ma convention collective, sur les politiques et directives applicables de l'employeur ainsi que sur les lois et règlements applicables.

Mesures correctives demandées

Je demande :

- 1. Que l'employeur cesse de faire preuve de discrimination à mon égard en raison de mon invalidité.*
- 2. Que l'employeur m'accorde un congé de maladie anticipé de 187,5 heures, comme le permet l'article 35.04 de la convention collective.*
- 3. Que tout salaire, montant d'argent, congé et avantage social perdu par suite de la décision de l'employeur me soient remboursés, avec les intérêts rétroactivement à la date à laquelle l'acte a été commis.*
- 4. Des dommages-intérêts.*
- 5. Des dommages-intérêts au titre de la Loi canadienne sur les droits de la personne.*
- 6. Toute autre réparation jugée équitable dans les circonstances.*

7. *Que je sois indemnisée intégralement.*

[...]

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

[41] Le 5 juillet 2021, l'employeur a rejeté le grief au dernier palier.

3. L'insatisfaction de la plaignante quant à la qualité de la représentation

[42] Tout au long de son témoignage, la plaignante n'a cessé de répéter qu'elle avait reçu de très mauvais conseils qui étaient malavisés et partiaux de la part des représentants de la défenderesse. Dans une lettre datée du 12 juin 2019, elle a fait part de son mécontentement au sujet de la représentation qu'elle a reçue dans le cadre de sa demande de prestations d'invalidité de longue durée et du fait que ses deux griefs étaient suspendus.

[43] Elle a témoigné que le représentant de la défenderesse lui avait dit qu'elle risquait de ne pas avoir gain de cause dans ses griefs et de perdre également son emploi, et qu'elle ne comprenait pas pourquoi le représentant lui avait dit cela. Finalement, elle n'a pas eu gain de cause dans ses griefs. Le véritable contexte de cette allégation ressort d'un échange de courriels, le 29 octobre 2019, entre elle et M. Dubois, lors duquel il a répondu à certaines de ses questions. En réponse à son insistance pour aller de l'avant avec ses griefs, il a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] je reste d'avis que ce n'est pas la meilleure option pour résoudre vos différends liés à votre emploi. Même si la procédure de règlement des griefs est en cours, vous devrez répondre aux options proposées par l'employeur dans sa lettre.

En outre, votre choix de poursuivre le grief suppose que vous obtiendrez gain de cause en fin de compte. À la lumière des renseignements que j'ai examinés dans votre dossier, il est plutôt optimiste de conclure à une issue favorable. Vous risquez de perdre sur les deux tableaux (vos griefs et votre emploi) si vous n'obtenez pas gain de cause. Je vous invite à discuter avec l'employeur des mesures d'adaptation envisageables et à explorer d'autres options possibles pour retourner au travail.

[...]

[44] En contre-interrogatoire, elle a admis qu'elle voulait obtenir une indemnisation financière pour résoudre ses griefs et qu'elle ne pouvait pas envisager uniquement un

retour au travail. Elle a confirmé sa position, comme l'indique ce courriel daté du 11 octobre 2019 :

[Traduction]

[...]

Dans votre courriel, vous parlez exclusivement de mon retour au travail et de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Vous m'invitez également à fournir une note médicale à jour. Je ne vois pas très bien pourquoi je demanderais une telle note à mon médecin à ce stade-ci puisque :

1. La lettre de l'employeur datée du 12 août 2019 ne contient aucun formulaire médical à remplir. Tous les formulaires fournis par Nathalie Martel offrent exclusivement des options de retraite qui sont prématurées et qui ne s'appliquent pas dans mon cas.

2. Je ne suis pas prête à retourner au travail pour l'instant. Ce dont j'ai besoin, c'est de prolonger mon congé de maladie non payé jusqu'à ce que vous ayez enfin résolu mes deux griefs. Ce n'est qu'alors, après quatre ans et demi d'attente, que je serais en mesure de prendre enfin soin de ma santé et d'avoir une chance de me rétablir. Jusqu'à présent, mon énergie est drainée par mes rapports avec l'employeur, le syndicat, Sun Life et mes conseillers juridiques.

[...]

Si l'employeur est disposé à compenser mes pertes financières (découlant du fait que j'occupais un poste PM-04 lorsque j'ai été déclarée invalide), à admettre qu'un poste PM-04 est désormais justifié et à me réintégrer dans un lieu de travail différent, avec un superviseur différent, alors nous pourrions peut-être tourner la page. Cela ne se produira que si mes griefs sont réglés. En ce moment, je ne suis pas prête à retourner au travail. Je m'attends à une garantie que, lorsque je serai prête, je disposerai d'un nouveau milieu de travail sûr et sain et d'un travail auquel je pourrai retourner. Il doit être garanti que je ne serai pas placée sur une liste d'attente pour un emploi et que je ne me retrouverai pas sans aucun revenu. Je vous prie d'entamer une discussion avec l'employeur en vue d'une résolution globale de mes griefs. S'il ne se montre pas réceptif, je vous demande d'aller de l'avant avec mes griefs.

[...]

[Je mets en évidence]

[45] En contre-interrogatoire, elle a expliqué que, si on lui garantissait un emploi, elle l'accepterait, mais demanderait tout de même une indemnité financière; cependant,

elle ne pourrait pas retourner au travail tant que ses griefs ne seraient pas résolus. Le syndicat ne lui a pas garanti de poste.

[46] Elle a été interrogée au sujet de la contradiction entre sa déclaration selon laquelle elle n'était pas atteinte d'une invalidité permanente et le fait que le fournisseur d'assurance-invalidité avait transféré son dossier dans la catégorie de longue durée. Elle a affirmé qu'elle ne comprenait pas pourquoi le fournisseur d'assurance-invalidité avait fait ce transfert. Une note dans son dossier d'employée indiquait qu'elle ne retournerait pas au travail avant l'âge de 65 ans, mais elle n'avait aucune idée de la personne qui l'y avait inscrite.

[47] En contre-interrogatoire, elle a confirmé que le premier grief n'avait rien à voir avec son état de santé et qu'elle avait déposé un grief pour harcèlement. L'avocat a ensuite demandé à la plaignante de confirmer cette déclaration, ce qu'elle a fait dans sa réplique au dernier palier :

[Traduction]

[...]

Dans votre exposé de grief et dans votre présentation d'un grief, vous avez allégué que le fait que la direction ne vous ait pas informée de la possibilité de postuler un poste intérimaire PM-04 en mars 2015 constituait du harcèlement. Lors de la consultation du 26 mai 2021 au sujet des griefs, vous avez précisé que, au moment des faits, vous ne souffriez pas d'un problème de santé et que vous n'étiez pas en congé de maladie. Cette déclaration contredit les renseignements fournis lors de la consultation précédente et ceux présentés dans les observations écrites. Bien que vous ayez mentionné que vous aviez de nombreux autres exemples de harcèlement, vous m'avez informé que vous ne donneriez que cet exemple. Un seul incident et l'exercice normal des activités de gestion ne peuvent pas être considérés, normalement, comme du harcèlement.

[...]

V. Résumé de la preuve de la défenderesse

A. M. Dubois

[48] M. Dubois a été le représentant syndical national du SEIC de 2018 à 2022. Il a témoigné que la section locale du SEIC et l'employeur avaient conclu un accord selon lequel ils suspendaient les griefs lorsqu'un membre était en congé de maladie pour laisser au membre le temps nécessaire pour se rétablir; ils attendaient que le membre

se sente mieux avant de traiter le grief. Conformément à cette approche, ils ont mis en suspens les griefs de la plaignante.

[49] Les représentants de la section locale du SEIC avaient été élus et étaient chargés de déposer et de présenter les griefs au premier palier dans le cadre de la procédure interne de règlement des griefs. Ils étaient employés par le gouvernement fédéral et agissaient à titre de bénévoles; ils n'étaient pas des experts et demandaient donc souvent des avis et des conseils au bureau national du SEIC.

[50] Le syndicat ne représentait pas les membres à l'égard de plusieurs questions liées au travail, notamment les plaintes relatives à la dotation, les questions de santé et de sécurité et les demandes d'indemnisation des travailleurs. Il n'était là que pour fournir des conseils et un soutien à l'égard de ces questions.

[51] La plaignante a insisté pour que le syndicat aille de l'avant avec ses griefs, même si elle était en congé de maladie non payé. C'est ce qu'il a fait. Elle avait de nombreuses idées erronées au sujet de la procédure de règlement des griefs. Elle a affirmé qu'elle ne retournerait pas au travail tant que ses griefs ne seraient pas réglés et qu'elle demandait une indemnité financière à l'employeur.

[52] Il a fondé sa décision de non-renvoi à l'arbitrage du premier grief principalement sur deux motifs. Premièrement, la plaignante a insisté sur le fait que le harcèlement et l'isolement dont elle se plaignait n'étaient pas liés à un quelconque problème de santé. Deuxièmement, le grief portait essentiellement sur une question de dotation. Pour ces deux motifs, le grief n'est pas arbitrable. Il a donné l'explication suivante dans la décision :

[Traduction]

[...]

[...] vous avez fait une déclaration catégorique lors de l'audition du grief, contredisant ainsi votre représentant syndical, sur le fait que l'allégation de harcèlement ne reposait pas sur des raisons médicales, mais uniquement sur le fait que vous avez été privée de la possibilité de postuler un poste PM-04 en mars 2015. Si tel est le cas, vous invoquez du harcèlement personnel plutôt que de la discrimination fondée sur votre état de santé. Par conséquent, le grief no 2794 n'est pas lié à l'article 19, article qui n'était, par ailleurs, pas mentionné dans le libellé du grief. Conformément à l'article 209 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, un grief individuel ne peut être renvoyé à

*l'arbitrage que s'il porte sur l'application d'une disposition de la convention collective. Je dois conclure, en raison du fait que les cas de harcèlement personnel ne sont pas liés à l'application d'une disposition de la convention collective, que le grief no 2794 **ne peut être renvoyé à l'arbitrage** [...]*

Il a également été souligné que, conformément au Règlement concernant les plaintes relatives à la dotation dans la fonction publique, il est possible de déposer une plainte relative à la dotation dans les quinze jours suivant la date où l'avis de mise en disponibilité, de révocation, de nomination ou de proposition de nomination en faisant l'objet a été reçu par le plaignant, ou suivant la date figurant sur l'avis. En effet, la situation de harcèlement personnel évoquée dans votre grief demeure une question relative à la dotation, qui aurait pu être réglée au moyen d'une plainte formelle relative à la dotation. Les plaintes relatives à la dotation ne sont pas instruites dans le cadre de la même procédure qu'un grief.

Dans les circonstances présentes, j'ai le regret de vous informer que le SEIC ne transférera pas le grief no 2794 à l'AFPC pour continuer la représentation et, par conséquent, fermera votre dossier [...]

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[53] Il a expliqué ainsi la raison sous-tendant sa décision de non-renvoi à l'arbitrage du second grief :

[Traduction]

[...]

[...] conformément à l'article 35.04, l'employé qui n'a pas de crédits ou qui n'en a pas suffisamment pour couvrir son congé de maladie payé peut demander un congé de maladie anticipé d'au plus 187,5 heures, que l'employeur peut lui accorder à sa discrétion. En ce qui concerne les pouvoirs discrétionnaires de l'employeur, le syndicat reconnaît qu'ils sont assez considérables. En effet, pour intervenir à l'égard de la décision de l'employeur, l'arbitre doit conclure à l'existence d'une preuve de mauvaise foi de la part de l'employeur, ou à l'absence de logique si flagrante et évidente qu'elle ne peut être attribuée qu'à de la mauvaise foi. Étant donné que vous étiez en CMNP depuis près d'un an au moment de la demande, sans envisager un retour au travail, ce qui a finalement conduit la Sun Life à accepter votre demande de retraite pour raisons médicales, le syndicat ne dispose pas de moyens de pression pour forcer l'employeur à vous accorder les 187,5 heures, et le syndicat n'a pas non plus de preuve de mauvaise foi relativement à la décision de l'employeur. N'oubliez pas que, comme le prévoit clairement l'article 35.04, ce congé de maladie anticipé peut être déduit ultérieurement de tout crédit de

congé de maladie acquis par la suite, si vous retournez au travail. Autrement dit, les 187,5 heures seront remboursées à l'employeur à votre retour au travail. Compte tenu du simple fait que ce retour au travail n'était pas prévisible, l'employeur semble être en droit de rejeter votre demande.

[...]

[54] L'avocat a évoqué un échange de courriels en date du 18 mai 2021 entre le témoin et la plaignante, lors duquel ils ont discuté de la stratégie à adopter pour l'audition du grief au troisième palier. M. Dubois a énoncé les chances de succès des deux griefs et a affirmé qu'à son avis, les griefs seraient rejetés. Il a ensuite expliqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

En ce qui concerne l'audition du grief au 2e palier, je présenterai le contexte général des deux griefs. Comme aucun nouveau renseignement n'a été fourni, hormis la réponse de l'employeur au 2e palier (laquelle n'a pas aidé votre cas), les éléments que je présenterai sont les mêmes qu'au 2e palier. Vous serez directement invitée à faire part de votre expérience au SMD et à prouver votre allégation selon laquelle un acte discriminatoire a été commis à votre encontre.

[...]

[Le premier grief] a été déposé hors délai. L'employeur l'a dûment souligné. Un grief déposé hors délai ne peut être renvoyé à l'arbitrage. Par conséquent, [le premier grief] sera inévitablement rejeté. En outre, la question [...] aurait dû être traitée dans le cadre d'une plainte relative à la dotation, plutôt que dans le cadre d'une procédure de règlement des griefs.

[Le second grief] porte uniquement sur le congé de maladie anticipé que, d'entrée de jeu, l'employeur n'était pas tenu d'accorder. Ce fait à lui seul pose un défi.

[...]

Je pense que vos griefs seront rejetés. Je maintiens que vous asseoir avec l'employeur, dès le départ, pour réfléchir à un plan de retour au travail, aurait été la solution la plus sage.

L'étape suivante consistera à transférer vos griefs à la Section de la représentation de l'AFPC. Là encore, [le premier grief] risque fortement d'être rejeté, vu qu'il est hors délai. Enfin, je laisse le mot de la fin à la Section de la représentation de l'AFPC. En fait, lorsque nous en aurons terminé avec le 3e palier, et en l'absence de réponse satisfaisante du SMD, je transférerai le tout à l'AFPC et je n'aurai plus rien à dire dans cette affaire.

[...]

[55] On lui a demandé pourquoi les griefs n'avaient pas été transférés à la Section de la représentation de l'AFPC, comme il était indiqué dans le courriel. Il a expliqué que les lignes directrices du SEIC relatives à la procédure de règlement des griefs ont été modifiées au cours de l'été 2021. Depuis, le représentant syndical national du SEIC était chargé de l'analyse et de l'évaluation des griefs et de la décision de ne pas les renvoyer à l'arbitrage. Cette modification de la procédure l'a obligé à prendre la décision de non-renvoi à l'arbitrage.

[56] En ce qui concerne sa décision de non-renvoi à l'arbitrage du second grief, on lui a demandé, en contre-interrogatoire, pourquoi il a déclaré que le retour au travail de la plaignante n'était pas prévisible. Il a expliqué qu'il n'avait jusqu'alors reçu aucun renseignement de sa part qui aurait pu laisser croire le contraire.

[57] En contre-interrogatoire, il a expliqué que l'agent négociateur n'assurait pas la représentation par avocat dans le cadre de la procédure interne de règlement des griefs.

[58] Il a expliqué qu'il avait encouragé la plaignante à communiquer avec l'employeur pour lui faire part de ses craintes d'avoir été exclue de son milieu de travail pendant son congé.

VI. Résumé de l'argumentation

[59] Après l'audition, j'ai demandé aux parties de présenter leurs arguments finaux par écrit. Je leur ai fourni un modèle à utiliser pour les rédiger, ainsi que quelques arrêts de principe concernant le devoir de représentation équitable. De plus, je leur ai imposé une limite de 40 pages.

[60] La procédure relative aux observations écrites s'est achevée le 19 décembre 2023. Les observations écrites des parties sont conservées dans le dossier.

A. Pour la plaignante

[61] La plaignante a fait valoir que si son syndicat avait fait quelque chose pour que son employeur la transfère, elle ne se serait pas retrouvée dans sa situation actuelle.

[62] En ce qui concerne le premier grief, elle a soutenu que la défenderesse lui avait imposé le libellé et qu'il ne précisait pas le type de harcèlement allégué. La défenderesse ne l'a jamais informée que ce type de harcèlement avait des répercussions sur l'issue du grief.

[63] La défenderesse a agi de mauvaise foi en lui donnant de mauvais conseils sur la question du respect des délais. Elle a orienté les griefs de façon à ce qu'ils soient rejetés en faveur de la direction.

[64] La défenderesse ne l'a pas aidée lorsqu'elle a signalé l'intimidation et le harcèlement.

[65] De plus, la défenderesse ne l'a pas aidée à présenter une demande de prestations d'invalidité de longue durée auprès du fournisseur d'assurance-invalidité. Ce n'est que grâce à l'intervention de son médecin personnel que l'assureur a approuvé sa demande de prestations.

[66] Elle a déposé son second grief après que l'employeur a rejeté ses demandes répétées pour obtenir un congé de maladie anticipé. Elle estimait qu'il s'agissait de représailles pour avoir déposé le premier grief et pour avoir dénoncé [traduction] « un processus de concours illégal ». L'employeur a inventé une raison pour ne pas lui avancer les crédits de congé de maladie. Elle est tombée gravement malade en raison de l'énorme stress qu'elle subissait et du manque de conseils de la part de la défenderesse.

[67] La plaignante a déclaré que la défenderesse avait agi par [traduction] « pure malveillance » en ne la guidant pas et en ne lui présentant pas toutes les options qui s'offraient à elle. Elle a apporté les précisions suivantes sur ces questions dans sa lettre datée du 12 juin 2019 :

[Traduction]

[...]

Les documents médicaux de mon psychiatre datant du 7 août 2018 et du 25 avril 2019 étaient mes préoccupations et l'incidence que le désengagement du syndicat a eue sur moi. Cela a aggravé l'incidence du comportement de l'employeur.

Permettez-moi de résumer brièvement l'expérience que j'ai vécue jusqu'à présent avec les représentants syndicaux :

1. Je n'ai pas bénéficié d'une assistance adéquate lors de ma demande de prestations d'invalidité de longue durée. Outre le fait qu'on m'a donné un document m'informant qu'il est dans mon propre intérêt de dissimuler le fait que mon invalidité est liée à mon travail et me conseillant de demander à mes médecins de faire de même, rien d'autre n'a été fait. J'ai dû retenir les services d'un conseiller juridique à mes frais, alors que j'étais sans revenu depuis 10 mois, pour faire avancer mon dossier dans la bonne direction et pour faire reconnaître enfin mon ILD.

2. Mon dossier de la CSST a « disparu » pendant cinq mois sans aucune explication. Il est censé y avoir une procédure à suivre pour déposer une demande d'indemnisation auprès de la CSST et pour informer les responsables de la santé et de la sécurité au sujet de l'allégation d'intimidation de la part de mes supérieurs. Si j'ai bien compris, **l'intimidation est considérée comme un acte de violence sur le lieu de travail. Le fait que la Sun Life ait approuvé une maladie liée au travail, qui a entraîné une invalidité totale, prouve que ces allégations étaient fondées.**

3. À la fin de ma période d'ILD de 24 mois, mes supérieurs m'ont répété à plusieurs reprises que je devais retourner au travail ou prendre ma retraite. Une fois de plus, j'ai demandé l'aide de mon syndicat. Le représentant de mon syndicat m'a informée que je ne pouvais pas m'attendre à un milieu de travail sain et que je ne ferais pas long feu en CMNP...

Une fois de plus, j'ai dû moi-même retenir les services d'un conseiller juridique pour m'aider à gérer la prolongation du congé de maladie non payé. C'est mon médecin qui a finalement dû écrire aux ressources humaines d'EDSC pour demander une prolongation du congé de maladie. Je n'ai pas reçu de copie de la décision de mon employeur à ce jour et mon syndicat ne m'en a pas fourni non plus.

4. Mes deux griefs sont maintenus en suspens, contrairement à mon souhait d'aller de l'avant depuis mars 2015 et aux recommandations ultérieures de mon médecin de faire avancer le traitement des griefs. Une fois de plus, je voudrais réitérer que je ne dépose pas un grief à l'égard d'une série d'incidents, mais bien à l'égard de **deux actes répréhensibles** qui ont été présentés au syndicat avec tous les documents de mise en contexte. **L'exclusion constitue du harcèlement et de la discrimination, et mes griefs le prouvent grâce à tous les documents présentés à leur appui.**

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[68] Elle n'était pas atteinte d'une invalidité permanente et aurait donc dû être transférée dans un autre ministère. Au fil des ans, elle a été contrainte de retenir les services d'un avocat pour l'aider à répondre à la correspondance incessante de la direction qui lui demandait de prendre sa retraite ou de démissionner, car les différents représentants de la défenderesse n'étaient pas disponibles ou ne voulaient pas l'aider.

[69] Même si la défenderesse n'était peut-être pas en mesure de lui proposer un autre poste dans un autre lieu de travail, elle avait l'obligation de négocier avec l'employeur une entente qui lui aurait permis de retourner au travail. Elle estimait que l'avis du représentant syndical, selon lequel la retraite pour raisons médicales était la meilleure option pour elle, était très subjectif et de mauvaise foi.

[70] En ce qui concerne le premier grief, la défenderesse l'a mal informée lorsqu'elle lui a dit que, pendant que des discussions étaient en cours entre elle, le syndicat et la direction, cette période était calculée comme une prorogation du délai pour déposer un grief. Elle avait fait tout ce qui était en son pouvoir pour le déposer dans le délai de 25 jours; la défenderesse a reporté le dépôt. Elle estimait que sa preuve démontrait qu'elle avait déposé le grief dans le délai; par conséquent, la décision de la défenderesse, qui lui a été communiquée dans une lettre datée du 15 juillet 2021, allait à l'encontre de ses intérêts légitimes et était donc arbitraire.

[71] Plus précisément, elle a souligné que la décision de la défenderesse, en date du 15 juillet 2021, quant au respect des délais du premier grief était en contradiction directe avec la position qu'elle a fait valoir au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, lorsqu'elle a soutenu que le grief ne pouvait pas [traduction] « [...] être rejeté dans son ensemble au motif de non-respect des délais prescrits ».

[72] Elle a fait valoir que la défenderesse n'a pas fait de réels efforts pour la représenter efficacement et qu'elle a limité ses efforts à des gestes formels, simplement pour préserver les apparences. La défenderesse est restée sans rien faire, ce qui a prolongé inutilement la procédure et a nui davantage à sa santé. Le médecin de la plaignante a continué d'envoyer des lettres à la défenderesse au sujet des répercussions sur sa santé, mais la défenderesse a ignoré les conseils de son médecin.

[73] Quant au second grief, la décision de la défenderesse de ne pas le renvoyer à l'arbitrage était fondée sur la prémisse erronée qu'il n'y avait aucune chance qu'elle

puisse retourner au travail dans un avenir prévisible. C'était faux, car, lorsqu'elle a déposé son grief, elle n'était atteinte que d'une invalidité temporaire. La défenderesse a fait preuve de négligence, d'arbitraire et de mauvaise foi en ne vérifiant pas son registre des congés et ses droits avant de conclure que, comme il n'y avait aucune chance qu'elle retourne au travail, l'employeur ne pourrait pas récupérer les congés de maladie anticipés. Au lieu de lui offrir du soutien et des options tenant compte des recommandations de son médecin concernant son retour au travail en toute sécurité, la défenderesse a suivi les plans de la direction visant à mettre fin à son emploi dans un avenir prévisible. Son sort a été scellé dès le début de la procédure de règlement des griefs.

[74] Selon la plaignante, les conseils de la défenderesse concernant ses options faisaient complètement abstraction des recommandations de son médecin au sujet des mesures d'adaptation. De plus, à son avis, ces conseils n'étaient pas dans son intérêt. Elle voulait retourner au travail, mais pas dans le même milieu de travail que celui où elle avait été victime pendant une longue période de violence psychologique de la part de la direction. Au lieu de négocier avec sa direction l'entente optimale lui permettant de retourner au travail, elle a reçu ce qu'elle considérait comme des menaces de la part de la défenderesse.

[75] Selon la plaignante, le rôle de son [traduction] « [...] syndicat était de faire tout ce qui était en son pouvoir pour protéger [ses] droits ou, du moins, [l']aider à [se] remettre d'un accident du travail ». La défenderesse a manqué à ses obligations envers elle en n'enquêtant pas de manière approfondie sur sa situation et en ne protégeant pas les droits que lui conférait la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6). La défenderesse a commis une faute lourde en ne l'aidant pas à obtenir des paiements temporaires ou une aide financière pendant une période où elle n'avait pas les moyens de subvenir à ses besoins.

[76] En ce qui concerne les mesures de redressement, la plaignante a énuméré 19 éléments, que j'ai répertoriés dans le tableau suivant :

[Traduction]

1	<i>Que la prorogation du délai de révision de mes deux griefs connexes no 3591 (ONGLET 2) et ONT-2015-0053 (ONGLET 1) soit accordée.</i>
---	--

2	<i>Que les années pendant lesquelles je suis en congé pour invalidité de longue durée soient calculées comme des années ouvrant droit à pension pour déterminer mes prestations de retraite.</i>
3	<i>Que les cotisations à mon régime de retraite soient versées depuis que je suis en congé pour invalidité de longue durée, c'est-à-dire depuis juin 2015.</i>
4	<i>Que je reçoive le paiement, y compris les intérêts, de mon solde de congés non utilisés.</i>
5	<i>Que le syndicat soit tenu pour seul responsable de toute indemnité pour la période comprise entre la date de mon congé pour invalidité de longue durée et la date de la présente décision.</i>
6	<i>Que je sois remboursée de toutes les pertes financières subies depuis 2015 jusqu'à ce jour, c'est-à-dire la différence entre mes prestations d'invalidité de longue durée et le salaire que j'aurais gagné si le syndicat m'avait assuré une représentation équitable.</i>
7	<i>Que j'aie la possibilité d'occuper le poste intérimaire de PM-04 pendant « quatre mois moins un jour », à partir de janvier 2015, étant donné que ma direction a refusé de remédier à l'exclusion dont j'ai fait l'objet lors de la diffusion des renseignements et qu'elle a fondé son explication sur des motifs erronés, à savoir que le concours est nécessaire pour une telle nomination. En l'absence d'une représentation équitable et d'une demande de réparation équitable pour « exclusion » illégale, mes revenus étaient inférieurs à ceux de mon affectation en tant que PM-03 (janvier 2015) et j'ai été contrainte de reprendre mon poste de niveau inférieur de PM-02.</i>
8	<i>J'exige que l'on règle la situation de façon à refléter ce qui était censé être mon poste en janvier 2015 et que l'on soumette mes revenus de l'époque à la Sun Life pour qu'elle recalcule mes prestations d'ILD.</i>
9	<i>Je considère que le fait de ne pas avoir suivi les recommandations de mon médecin depuis 2015 et de ne pas m'avoir fourni un lieu de travail sûr est la cause de mon invalidité et que le fait de ne pas avoir bénéficié d'une représentation équitable m'a occasionné une énorme perte financière.</i>
10	<i>Que les honoraires et frais raisonnables de mon avocat soient payés par le syndicat sur présentation des factures.</i>

11	<i>Qu'aucun montant ne soit déduit de l'indemnité susmentionnée, suivant le principe de limitation du préjudice.</i>
12	<i>Qu'un montant supplémentaire à titre de majoration pour impôts soit ajouté à l'indemnité payable pour la période susmentionnée, à déterminer selon le système canadien de calcul de l'impôt sur le revenu pour 2015 appliqué à l'augmentation de mon revenu qui résultera du versement de l'indemnité en une seule fois.</i>
13	<i>Que l'on examine si les prestations d'invalidité de longue durée reçues avant la décision sur le grief peuvent être soustraites à l'application du principe usuel de limitation du préjudice.</i>
14	<i>Qu'aucun montant ne soit déduit par Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, qui verse les prestations d'invalidité de longue durée.</i>
15	<i>Que la retenue du montant estimatif des prestations d'invalidité du RPC par Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie depuis octobre 2019 soit annulée puisque je ne suis pas atteinte d'une invalidité permanente, et que le montant total me soit remboursé.</i>
16	<i>Que les sommes retenues par Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie soient payées selon le taux légal applicable à l'indemnité pour la période s'étendant d'octobre 2019 à ce jour.</i>
17	<i>Que le syndicat acquitte tous les honoraires et frais de mon avocat encourus devant la Commission, et ce, sur présentation d'une facture.</i>
18	<i>Que mon indemnisation pour mes pertes financières englobe les années s'étendant jusqu'à la date normale de ma retraite (environ trois ans), lorsque j'atteindrai l'âge de 65 ans.</i>
19	<i>Je considère que l'objectif des mesures de redressement dans les cas comme le mien consiste à me remettre dans la situation financière dans laquelle je me trouvais avant que le syndicat ne manque à son devoir de représentation équitable.</i>

[77] La plaignante a fait valoir que la défenderesse avait agi de mauvaise foi et qu'elle était animée de mauvaise volonté depuis qu'elle avait dénoncé pour la première fois des actes de harcèlement et d'intimidation en 2012, puis des actes de harcèlement et de discrimination en raison de son exclusion. Elle a fait valoir que la défenderesse

avait commis des actes discriminatoires fondés sur des décisions partiales et l'avait traitée inéquitablement sur la base de motifs illégaux et interdits, tels que son âge et son état de santé. Elle a soutenu que la défenderesse avait agi de façon arbitraire, car elle n'a pas tenu compte de ses intérêts et des recommandations du professionnel de la santé pendant toute la procédure au cours de laquelle ses deux griefs ont été traités injustement.

[78] Elle a conclu sa plaidoirie ainsi : [traduction] « Pour résumer la représentation syndicale dont j'ai bénéficié au cours des huit dernières années, je ne peux que citer le proverbe anglais : "La première faute incombe à celui qui la commet, la seconde à celui qui la permet." »

B. Pour la défenderesse

[79] En plus de ses observations écrites, qui étaient conservées au dossier, la défenderesse a déposé un recueil de jurisprudence contenant les décisions suivantes : *Pothier c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2021 CRTESPF 139; *Éthier c. Service correctionnel du Canada*, 2010 CRTFP 7; *Ferguson c. Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN*, 2022 CRTESPF 22; *Ouellet c. St-Georges*, 2009 CRTFP 107; *Bahniuk c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 13; *Boshra c. Association canadienne des employés professionnels*, 2009 CRTFP 100; *Langlois c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2011 CRTFP 121; *Cox c. Vézina*, 2007 CRTFP 100; *Ménard c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 124.

[80] La défenderesse a fait valoir que, à l'exception des allégations relatives à ses décisions de non-renvoi à l'arbitrage prises en juillet 2021, toutes les allégations de la plaignante dépassaient le délai pour une plainte prévu à l'article 190 de la *Loi*; par conséquent, la Commission n'a pas la compétence.

[81] La plaignante a déposé sa plainte le 8 octobre 2021, de sorte que la date la plus proche pour le calcul du délai de 90 jours était le 9 juillet 2021. Tout fait qui est survenu ou serait survenu avant cette date se situait en dehors du délai prévu par la loi.

[82] La Commission doit établir la nature fondamentale de la plainte pour déterminer la date à laquelle un plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des circonstances y ayant donné lieu (voir *Boshra*, au par. 23 et *Pothier*, au par. 29).

[83] Les allégations relatives à la nature et à la qualité de la représentation de la plaignante par la défenderesse étaient hors délai, car elle a commencé à se plaindre de sa représentation dès 2017 et 2018. En outre, de 2017 à 2020 environ, elle a bénéficié de l'assistance d'un avocat dont elle a retenu les services et qui l'a informée de ses droits à l'égard de son syndicat. Elle a également témoigné qu'elle avait contacté 26 cabinets d'avocats de partout au Canada pour l'assister dans son dossier; il est très peu probable qu'aucun de ces avocats n'ait mentionné la possibilité de déposer une plainte contre le syndicat relativement au devoir de représentation équitable.

[84] La défenderesse a décidé de ne pas renvoyer les griefs de la plaignante à l'arbitrage de bonne foi, sans discrimination et de façon non arbitraire. Elle a analysé les chances de succès des griefs ainsi que tous les autres éléments pertinents avant de prendre ses décisions.

[85] La défenderesse a résumé les allégations de la plaignante en cinq points clés et a fait valoir qu'un seul avait été présenté en temps opportun, à savoir le rejet des griefs par l'employeur pour cause de non-respect des délais prescrits, ce qui, selon la plaignante, constituait en soi la preuve que le syndicat avait agi de mauvaise foi.

[86] La défenderesse a réitéré les allégations formulées par la plaignante dans son argumentation, qu'il n'est pas nécessaire de reproduire dans ma décision. Il suffit de dire que ces allégations remontaient à 2012 et concernaient son insatisfaction quant à la nature et à la qualité de sa représentation par différents représentants de la défenderesse.

[87] L'avocat de la défenderesse a ensuite exposé les principes pertinents applicables au devoir de représentation équitable, en s'appuyant sur les décisions *Ouellet*, *Bahniuk*, *Langlois* et *Cox*.

[88] L'avocat a fait valoir que c'était le plaignant qui avait le fardeau de présenter des faits suffisants pour établir que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation équitable (voir *Ouellet*).

[89] L'agent négociateur jouit d'une discrétion appréciable lorsqu'il décide de porter un grief à l'arbitrage et le salarié n'a pas un droit absolu à ce que son grief soit renvoyé à l'arbitrage (voir *Ouellet*).

[90] L'agent négociateur doit exercer cette discrétion de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes de l'agent négociateur d'autre part (voir *Ouellet*).

[91] La décision de l'agent négociateur ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive, et il doit représenter le salarié de manière juste, réelle et non pas seulement apparente. Il doit s'acquitter de son devoir avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié (voir *Ouellet*).

[92] Le rôle de la Commission n'est pas de siéger en appel de la décision de l'agent négociateur, mais d'évaluer la manière dont il a traité le grief. Elle doit évaluer son processus décisionnel, et non le bien-fondé de la décision elle-même.

[93] La Commission doit tenir compte du comportement de la plaignante, car le devoir de représentation équitable suppose que la plaignante prendrait toutes les mesures nécessaires pour protéger ses intérêts. Elle ne l'a pas fait, puisqu'elle n'a pas déposé de plainte relative à la dotation et qu'elle n'est pas restée en contact avec son ministère pendant son affectation.

[94] L'avocat de la défenderesse a soutenu que les arguments et les allégations de la plaignante dénotaient manifestement une incompréhension fondamentale du rôle de la défenderesse à l'égard de ses différends liés à l'emploi. Plutôt que de faire des démarches auprès de son employeur pour protéger et défendre ses intérêts, elle s'est contentée de signaler les incidents au SEIC, en espérant qu'il intenterait les recours nécessaires pour elle.

[95] La plaignante a mal compris les obligations du SEIC envers elle pour ce qui est des démarches que le SEIC ferait pour protéger ses intérêts et celles qui lui incombaient personnellement. Certes, elle ne bénéficiait pas d'un droit absolu à l'arbitrage de ses griefs et le syndicat conservait un grand pouvoir discrétionnaire pour prendre ce type de décision.

[96] L'avocat de la défenderesse a fait valoir que sa décision sur le premier grief était correcte sur les plans factuel et juridique. Selon elle, même si le courriel initial que la plaignante a envoyé à M. Dubois indiquait que le harcèlement découlait de son état de santé, ce qui aurait rendu le grief arbitrable, elle a affirmé très clairement lors de l'audition du grief au troisième palier qu'elle n'alléguait pas avoir été harcelée en raison de son état de santé, en ces termes : [traduction] « en ce qui concerne mon exclusion d'une liste de diffusion qui a été envoyée à tous les ministères, y compris Service Canada, sauf moi, le sujet est une question secondaire, et je n'avais pas de problème de santé à l'époque », « veuillez ne pas inclure de problème de santé, car j'étais en très bonne santé et très énergique et j'avais un très bon rendement au travail » et « aucun problème de santé ».

[97] Le syndicat a expliqué ainsi sa décision à l'égard du premier grief :

[Traduction]

[...]

[...] Vous avez fait valoir, lors de l'audition du grief au troisième palier, que le fait que l'employeur a accepté de recevoir votre grief et d'en examiner le bien-fondé devrait expliquer que l'employeur ait fait abstraction du fait que votre grief était hors délai. Votre représentant syndical ne vous a pas contredite lors de l'audition afin de préserver l'apparence d'une défense harmonieuse. Néanmoins, comme l'a souligné à juste titre l'employeur dans sa réponse, votre argument n'était pas fondé. L'employeur est entièrement en droit de rejeter votre grief puisqu'il a été déposé hors délai, ce qui conduirait par la suite un arbitre à rejeter votre grief.

Quoi qu'il en soit, vous avez fait une déclaration catégorique lors de l'audition du grief, contredisant ainsi votre représentant syndical, sur le fait que l'allégation de harcèlement ne reposait pas sur des raisons médicales, mais uniquement sur le fait que vous avez été privée de la possibilité de postuler un poste PM-04 en mars 2015. Si tel est le cas, vous invoquez du harcèlement personnel plutôt que de la discrimination fondée sur votre état de santé. Par conséquent, le grief no 2794 n'est pas lié à l'article 19, article qui n'était, par ailleurs, pas mentionné dans le libellé du grief. Conformément à l'article 209 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, un grief individuel ne peut être renvoyé à l'arbitrage que s'il porte sur l'application d'une disposition de la convention collective. Je dois conclure, en raison du fait que les cas de harcèlement personnel ne sont pas liés à l'application d'une disposition de la convention collective, que le grief no 2794 ne peut être renvoyé à l'arbitrage. Veuillez noter que le SMD Joseph Conrad a soulevé ce même fait au cours de l'audition du grief.

Il a également été souligné que, conformément au Règlement concernant les plaintes relatives à la dotation dans la fonction publique, il est possible de déposer une plainte relative à la dotation dans les quinze jours suivant la date où l'avis de mise en disponibilité, de révocation, de nomination ou de proposition de nomination en faisant l'objet a été reçu par le plaignant, ou suivant la date figurant sur l'avis. En effet, la situation de harcèlement personnel évoquée dans votre grief demeure une question relative à la dotation, qui aurait pu être réglée au moyen d'une plainte formelle relative à la dotation. Les plaintes relatives à la dotation ne sont pas instruites dans le cadre de la même procédure qu'un grief.

Dans les circonstances présentes, j'ai le regret de vous informer que le SEIC ne transférera pas le grief no 2794 à l'AFPC pour continuer la représentation et, par conséquent, fermera votre dossier. Si vous disposez d'éléments de preuve ou de documents qui n'ont pas déjà été fournis au syndicat et qui pourraient donner lieu à une nouvelle analyse de notre décision, veuillez les fournir à votre représentant syndical avant le 23 juillet 2021.

[...]

[Je mets en évidence certains passages, et d'autres passages en évidence le sont dans l'original]

[98] L'agent négociateur aurait recommandé le renvoi à l'arbitrage si le premier grief avait reposé sur un solide fond, car il était toujours possible de demander une prorogation de délai. Le grief ne reposait tout simplement pas sur un solide fond.

[99] La décision de la défenderesse de ne pas recommander le renvoi à l'arbitrage du deuxième grief a été prise de bonne foi, sans discrimination et de façon non arbitraire. Le grief avait très peu de chances de succès à l'arbitrage parce que la décision de l'employeur de ne pas avancer les crédits de congé de maladie à la plaignante était hautement discrétionnaire. Le syndicat a expliqué clairement son raisonnement dans la décision de non-renvoi à l'arbitrage comme suit :

[Traduction]

[...]

Le syndicat est d'accord avec l'interprétation de la convention collective selon laquelle, conformément à l'article 35.04, l'employé qui n'a pas de crédits ou qui n'en a pas suffisamment pour couvrir son congé de maladie payé peut demander un congé de maladie anticipé d'au plus 187,5 heures, que l'employeur peut lui accorder à sa discrétion. En ce qui concerne les pouvoirs discrétionnaires de l'employeur, le syndicat reconnaît qu'ils sont assez considérables. En effet, pour intervenir à l'égard de la décision de l'employeur, l'arbitre doit conclure à l'existence d'une preuve de mauvaise foi

de la part de l'employeur, ou à l'absence de logique si flagrante et évidente qu'elle ne peut être attribuée qu'à de la mauvaise foi. Étant donné que vous étiez en CMNP depuis près d'un an au moment de la demande, sans envisager un retour au travail, ce qui a finalement conduit la Sun Life à accepter votre demande de retraite pour raisons médicales, le syndicat ne dispose pas de moyens de pression pour forcer l'employeur à vous accorder les 187,5 heures, et le syndicat n'a pas non plus de preuve de mauvaise foi relativement à la décision de l'employeur. N'oubliez pas que, comme le prévoit clairement l'article 35.04, ce congé de maladie anticipé peut être déduit ultérieurement de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, si vous retournez au travail. Autrement dit, les 187,5 heures seront remboursées à l'employeur à votre retour au travail. Compte tenu du simple fait que ce retour au travail n'était pas prévisible, l'employeur semble être en droit de rejeter votre demande.

[...]

[100] Au cours des deux années qui ont précédé les décisions de non-renvoi à l'arbitrage, un représentant du SEIC a communiqué à de nombreuses reprises avec la plaignante au sujet des griefs et des mesures recommandées pour son dossier. Il a fourni des avis détaillés sur leur bien-fondé. Il a également examiné et recommandé un plan d'action. Il n'y avait aucune date de retour du travail fixée et elle refusait de discuter avec l'employeur des modalités d'un retour au travail, mais elle voulait qu'il négocie une solution, y compris un retour au travail, sans sa présence. La situation, telle que décrite par M. Dubois, était sans issue.

[101] Dans la décision de non-renvoi à l'arbitrage du premier grief, la mention que la plaignante était à la [traduction] « retraite pour raisons médicales » au lieu d'être en congé d'invalidité de longue durée constituait une erreur innocente, et non une fausse déclaration, comme elle l'a allégué. La défenderesse a reconnu que cette erreur avait fortement contrarié la plaignante, mais, selon la défenderesse, l'erreur ne constituait pas une preuve d'arbitraire ou de mauvaise foi.

[102] Deux hauts représentants de l'AFPC ont examiné les décisions de non-renvoi à l'arbitrage et les ont confirmées à chaque palier. En fin de compte, la défenderesse n'était pas d'avis qu'il était approprié d'utiliser des ressources pour aider la plaignante en déposant deux griefs qui ne soulevaient pas de questions liées à l'application de la convention collective, pour lesquels la Commission n'aurait probablement pas eu la compétence et dont les chances de succès étaient jugées très faibles.

[103] Malgré les décisions de non-renvoi à l'arbitrage, la défenderesse a continué à collaborer avec la plaignante pour explorer différentes options en vue d'un retour au travail, mais elle a rejeté toutes ses recommandations et tous ses conseils.

[104] La défenderesse a demandé le rejet de la plainte.

VII. Motifs

A. Le cadre juridique

[105] L'article 187 de la *Loi* énonce ainsi le devoir de représentation équitable qui incombe à l'agent négociateur :

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.

[106] Cette disposition codifie un principe fondamental des relations de travail qui se trouve dans la plupart des lois sur les relations de travail au Canada. Il s'agit du corollaire du droit exclusif que détient un agent négociateur de représenter tous les employés d'une unité de négociation donnée dans le cadre des rapports avec l'employeur, ou d'agir à titre de mandataire de ces employés. La Cour suprême du Canada a décrit ainsi le cadre juridique des obligations de représentation d'un syndicat dans l'arrêt *Bernard c. Canada (Procureur général)*, 2014 CSC 13 :

[...]

*[21] Il est important de bien comprendre le contexte des relations du travail dans lequel s'inscrivent les plaintes en matière de vie privée déposées par Mme Bernard. Le principe du monopole syndical conféré par un vote majoritaire — une assise fondamentale de notre droit du travail — constitue un élément clé de ce contexte. **Le syndicat a le droit exclusif de négocier au nom de tous les employés d'une unité de négociation donnée, y compris ceux assujettis à la formule Rand. Le syndicat est l'agent exclusif de ces employés en ce qui concerne les droits que leur confère la convention collective. Un employé est certes libre de ne pas adhérer au syndicat et de devenir ainsi un employé assujetti à la formule Rand; il ne dispose toutefois d'aucun droit de retrait en ce qui concerne la relation de***

négociation exclusive ainsi que les obligations de représentation du syndicat.

[22] La nature des obligations de représentation du syndicat constitue un élément important du contexte dans lequel la Commission a rendu sa décision. Le syndicat doit représenter tous les employés de l'unité de négociation avec équité et bonne foi. La LRTFP [Loi sur les relations de travail dans la fonction publique] lui impose un certain nombre d'obligations précises à l'égard de ceux-ci, notamment celle de leur donner la possibilité de participer aux votes de grève et d'être informés des résultats de ceux-ci (art. 184). Selon la Commission, des obligations semblables s'appliquent à la tenue de votes sur les dernières offres de l'employeur suivant l'art. 183 de la Loi.

[...]

[Je mets en évidence]

[107] Dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, 1984 CanLII 18 (CSC), à la page 527, la Cour suprême du Canada a expliqué l'obligation du syndicat dans les termes suivants :

[...]

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.

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

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

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

[...]

[108] Le devoir de représentation équitable qui incombe à l'agent négociateur suppose que les fonctionnaires prennent les mesures nécessaires pour protéger leurs propres intérêts. Les fonctionnaires doivent prendre des mesures concrètes pour défendre et

protéger leurs propres intérêts. Dans la décision *Re McRaeJackson*, 2004 CCRI 290, le Conseil canadien des relations industrielles a décrit ainsi les obligations et responsabilités des employés dans le contexte d'une plainte pour manquement au devoir de représentation juste :

[...]

[15] *Le devoir de représentation juste du syndicat suppose que les employés fassent le nécessaire pour protéger leurs propres intérêts. Ils doivent informer le syndicat des possibilités de griefs et lui demander d'agir en leur nom dans les délais prévus par la convention collective. Ils doivent coopérer avec le syndicat durant toute la procédure de règlement des griefs, par exemple en lui fournissant les renseignements nécessaires à son enquête sur le grief ainsi qu'en se soumettant à tous les examens médicaux ou autres qu'il leur demande de subir.*

[16] *Les employés doivent aussi se conformer aux conseils du syndicat sur la façon de se comporter durant la procédure de règlement des griefs. En outre, ils doivent s'efforcer de minimiser leurs pertes, par exemple en cherchant un nouvel emploi s'ils ont été renvoyés, ou en suivant des cours si cela peut augmenter leurs chances de trouver un nouvel emploi.*

[...]

[109] Dans la décision *Ouellet*, la Commission a conclu que le devoir de représentation équitable suppose que le fonctionnaire prenne les démarches nécessaires pour protéger ses propres intérêts (voir *Ouellet*, aux par. 32 et 50).

[110] Les agents négociateurs disposent d'une grande latitude lorsqu'ils représentent leurs membres, et le seuil ou la barre pour établir un comportement arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi est élevé. Le rôle de la Commission n'est pas de déterminer si la décision de l'agent négociateur était raisonnable ou correcte, mais d'évaluer l'intégrité du processus décisionnel qui a conduit à la décision contestée (voir *Sayeed c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 44, au par. 59; *Bahniuk*, aux par. 49 à 51).

[111] Dans la décision *Cousineau c. Walker*, 2013 CRTFP 68, la Commission a bien résumé sa jurisprudence relative aux concepts d'arbitraire, de discrimination et de mauvaise foi, dans le contexte de l'article 187, comme suit :

[...]

[30] *Ce qui est requis pour étayer une allégation de mauvaise foi ou d'agissement arbitraire ou discriminatoire a fait l'objet de bon nombre de décisions de la Commission. Ainsi, dans Ménard c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2010 CRTFP 95, la Commission a renvoyé à certains des cas ayant fait jurisprudence en la matière de la façon suivante :*

[...]

22 Sur le terme arbitraire, la Cour suprême du Canada, dans *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39, écrit au paragraphe 50 :

Se reliant étroitement, les concepts d'arbitraire et de négligence grave définissent la qualité de la représentation syndicale. L'élément de l'arbitraire signifie que, même sans intention de nuire, le syndicat ne saurait traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive. Il doit faire enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents ou obtenir les consultations indispensables, le cas échéant, mais le salarié n'a cependant pas droit à l'enquête la plus poussée [...]

[...]

23 Dans *International Longshore and Warehouse [sic] Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Empire International Stevedores Ltd. et al*, [2000] A.C.F. no 1929 (C.A.) (QL), la Cour d'appel fédérale, sur la question du caractère arbitraire d'une décision, écrit que, pour faire la preuve d'un manquement au devoir de représentation équitable, « [...] le plaignant doit convaincre le Conseil que les investigations faites par le syndicat au sujet du grief étaient sommaires et superficielles ».

[...]

[31] *La décision d'un agent négociateur quant à savoir s'il y a lieu d'assurer la représentation a aussi fait l'objet d'un examen par la Commission dans Mangat c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2010 CRTFP 52, où elle énonce notamment les orientations et les principes utiles suivants à cet égard :*

[...]

44 [...] Il revient à l'agent négociateur de décider des griefs qu'il traite et de ceux qu'il ne traite pas. Pour prendre ces décisions, l'agent négociateur peut se fonder sur les ressources et les besoins de l'organisation syndicale dans son ensemble (*Bahniuk c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 13). Ce processus décisionnel de l'agent négociateur a été décrit comme suit dans *Judd v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 2000*, 2003 CanLII 62912 (BC L.R.B.) :

[Traduction]

[...]

42. *Lorsqu'un syndicat décide de ne pas poursuivre un grief pour des considérations pertinentes concernant le lieu de travail – par exemple, vu son interprétation de la convention collective, vu l'effet sur d'autres fonctionnaires ou vu son évaluation selon laquelle le fondement du grief n'est pas suffisant – il accomplit son travail consistant à représenter les fonctionnaires. Le fonctionnaire en cause, dont le grief a été abandonné, peut estimer que le syndicat ne le « représente » pas. Toutefois, décider de ne pas poursuivre un grief en se basant sur ces genres de facteurs est une partie essentielle du travail syndical consistant à représenter les fonctionnaires dans leur ensemble. Quand un syndicat agit en se fondant sur des considérations se rapportant au lieu de travail ou à son travail de représentation des fonctionnaires, il est libre de déterminer la meilleure voie à suivre, et une telle décision n'équivaut pas à une violation du [devoir de représentation équitable].*

[...]

[112] Dans la décision *Burns c. Section locale 2182 d'Unifor*, 2020 CRTESPF 119, au par. 77, la Commission a déclaré qu'« [u]ne plainte ne peut pas être simplement liée à des désaccords quant à la stratégie à adopter ou à une insatisfaction à l'égard de la communication entre le plaignant et le syndicat; une plainte doit porter sur le manquement au devoir de représentation équitable prévu à l'article 187 de la *Loi* ».

[113] En outre, dans la décision *Burns*, la Commission s'est exprimée ainsi aux paragraphes 79 et 80 :

*[79] Dans toutes les plaintes portant sur le devoir de représentation équitable, la question dont la Commission est saisie est exprimée dans les questions suivantes : **Le syndicat a-t-il contrevenu à la Loi? Le syndicat a-t-il exercé son rôle législatif en matière de représentation de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi? Y a-t-il, par exemple, une procédure que le syndicat n'a pas menée, et qu'elle aurait dû mener, dans le cadre de sa représentation d'un employé dont elle est l'agent négociateur?***

*[80] Dans *McRaeJackson*, au paragraphe 54, le CCRI énonce la conclusion suivante concernant la raison pour laquelle la plupart des affaires de devoir de représentation équitable ne sont pas fondées :*

[54] En définitive, si le syndicat s'est penché sur la plainte de l'employé, s'il a recueilli les renseignements pertinents

avant de prendre sa décision, s'il a tenté de régler le problème et s'il s'est prévalu raisonnablement de son pouvoir discrétionnaire de ne pas présenter un grief ou de ne pas le porter à l'arbitrage, conformément aux critères décrits dans les pages qui précèdent, et s'il a informé l'employé des raisons de sa décision, ce dernier n'a guère de raisons de porter plainte.

[Je mets en évidence]

[114] Les actions de l'employeur ne sont pas en cause dans une plainte portant sur le devoir de représentation équitable (voir *Burns*, au par. 81).

[115] Je souscris aux conclusions de la Commission dans la décision *Burns*.

[116] Il incombait à la plaignante de présenter des faits suffisants pour établir que la défenderesse ne s'était pas acquittée du devoir de représentation équitable que lui imposait l'article 187 de la *Loi* (voir *Ouellet*, au par. 31).

B. La mauvaise foi

[117] La mauvaise foi ne se présume pas. Le plaignant doit démontrer une intention de nuire ou un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile à son égard (voir *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39, au par. 48; *Sganos c. Association canadienne des agents financiers*, 2022 CRTESPF 30, au par. 95).

[118] Voici des exemples de comportements qui peuvent constituer une preuve de mauvaise foi : une décision fondée sur l'ambition personnelle, un traitement différent de deux employés qui se trouvent dans une situation similaire, ainsi que des décisions qui sont manifestement préjudiciables à un fonctionnaire.

C. Le caractère arbitraire

[119] Dans l'arrêt *Noël*, la Cour suprême du Canada a expliqué que le concept d'arbitraire dans le contexte du devoir de représentation équitable d'un syndicat renvoie à la qualité de la représentation par le syndicat. La Cour s'est exprimée ainsi :

[...]

[50] Se reliant étroitement, les concepts d'arbitraire et de négligence grave définissent la qualité de la représentation syndicale. L'élément de l'arbitraire signifie que, même sans intention de nuire, le syndicat ne saurait traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive. Il doit faire enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents ou

obtenir les consultations indispensables, le cas échéant, mais le salarié n'a cependant pas droit à l'enquête la plus poussée possible. On devrait aussi tenir compte des ressources de l'association, ainsi que des intérêts de l'ensemble de l'unité de négociation. L'association jouit donc d'une discrétion importante quant à la forme et à l'intensité des démarches qu'elle entreprendra dans un cas particulier [...]

[...]

[Je mets en évidence]

[120] Dans la décision *Jakutavicius c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2005 CRTFP 70, la plaignante a allégué que l'omission par l'agent négociateur de l'informer dans les délais opportuns de son droit de déposer une demande de contrôle judiciaire relativement à la décision de l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement de son grief sur la classification constituait un manquement à son devoir de représentation juste. La Commission devait déterminer si l'action ou l'inaction de l'agent négociateur, en ne fournissant pas en temps utile à la plaignante des renseignements sur son recours, était arbitraire. Lorsqu'elle a examiné la notion d'« arbitraire » dans le contexte d'une plainte pour manquement au devoir de représentation juste, la Commission a déclaré ce qui suit :

[...]

*[133] Le concept d'« arbitraire » est l'un des plus difficiles à définir et semble souvent chevaucher celui de « négligence ». Dans la décision *Re City of Winnipeg and Canadian Union of Public Employees, Local 500, 4 L.A.C. (4e) 102*, l'arbitre a résumé d'autres définitions de l'« arbitraire » se trouvant à la fois dans la doctrine et dans la jurisprudence :*

[Traduction]

[...]

[...] « [...] arbitraire »; « [...] sans motif »; « [...] à sa guise »; « [...] pour la forme »; « [...] affiche un défaut de se pencher sur la question et de prendre part à un mécanisme décisionnel rationnel » [...] ou un défaut « [...] d'adopter un point de vue raisonnable face au problème et d'en arriver à un jugement raisonné sur ce qu'il convient de faire après avoir pris en compte les divers éléments conflictuels pertinents ». [...]

[...]

[121] La Commission a également expliqué que, pour déterminer si l'action de l'agent négociateur était arbitraire, le plaignant n'est pas tenu de prouver l'intention. Les

gestes non intentionnels qui excèdent les limites d'un pouvoir discrétionnaire exercé de façon raisonnable peuvent être qualifiés d'arbitraires (voir *Jakutavicius*, au par. 141).

[122] Dans la décision *Jakutavicius*, la Commission a examiné attentivement les faits et a conclu que l'omission par l'agent négociateur d'informer la plaignante qu'elle pouvait demander le contrôle judiciaire de la réponse à son grief de classification au dernier palier du processus était arbitraire. Voici le raisonnement de la Commission :

[...]

[142] Dans le cas qui nous occupe, compte tenu du fait que la défenderesse savait dès le 20 décembre 2002 que la plaignante entendait contester une réponse défavorable prévue au dernier palier du processus de grief, de sa correspondance qui a suivi et de l'expression claire de cette intention tout de suite après la production des réponses au dernier palier de ses griefs, et compte tenu du fait qu'elle aurait pu décider elle-même de se prévaloir du contrôle judiciaire après avoir évalué les risques d'y consacrer ses propres fonds, la défenderesse aurait dû informer clairement la plaignante de ses options pour qu'elle puisse le faire au moment opportun, et ainsi ne pas mettre ses droits en péril. La décision de la défenderesse de ne pas aviser la plaignante, malgré les demandes de cette dernière en ce sens, est arbitraire. Il ne s'agit pas d'un « ... pouvoir discrétionnaire exercé de façon raisonnable » [...] Comme l'a expliqué la défenderesse, celle-ci s'en est tenue à sa pratique ou à sa politique générale de ne pas considérer ni informer les membres de la possibilité de recours devant la Cour fédérale dans des cas de griefs de classification. Le fait d'avoir agi ainsi malgré les demandes claires de tels renseignements formulées par ce membre en particulier constitue une application aveugle d'une pratique générale et est par conséquent arbitraire, et illustre « ... un défaut de se pencher sur la question et de prendre part à un mécanisme décisionnel rationnel ... » (Winnipeg, supra, c'est nous qui soulignons).

[143] De plus, la décision a été prise sans tenir compte des conséquences de la présente affaire. La plaignante avait clairement exprimé son intention de donner suite à son dossier. Les conséquences de l'application aveugle de la pratique générale étaient prévisibles : il y aurait des répercussions sur son droit au contrôle judiciaire. Le geste peut également être qualifié d'arbitraire en ce sens qu'il y a omission « ... d'adopter un point de vue raisonnable face au problème et d'en arriver à un jugement raisonné sur ce qu'il convient de faire après avoir pris en compte les divers éléments conflictuels pertinents ... » [...]. Les facteurs considérés par la défenderesse, soit son mandat, ses membres, sa réputation et ses ressources, ne prévalent pas sur l'importance à donner aux circonstances de la présente affaire,

compte tenu du droit de la plaignante de procéder sans le soutien de la défenderesse.

[144] Je dois donc conclure que, dans les circonstances expresses de cette affaire, la défenderesse a agi de manière arbitraire en omettant d'informer la plaignante au moment opportun de son droit de demander le contrôle judiciaire de la réponse au grief de classification au dernier palier du processus de grief sans le soutien de l'AFPC, malgré des demandes répétées en vue d'obtenir ces renseignements.

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[123] Dans la décision *Daigneault c. Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN)*, 2023 CRTESPF 21, la Commission a fourni une liste de questions qu'elle doit se poser lorsqu'elle évalue si la conduite d'un syndicat dans un cas particulier était arbitraire. Elle s'est exprimée ainsi :

[...]

[59] [...] pour évaluer l'arbitraire aux fins de l'application de l'article 187 de la Loi, la Commission doit se pencher sur chacune des circonstances particulières, dans le contexte qui lui est propre et pertinent selon les éléments de preuve produits. Voici une liste de questions qui peuvent aider à faire cet exercice :

- 1) Le traitement que le syndicat a fait du grief ou de la plainte de l'employé était-il sommaire ou superficiel?*
- 2) Le syndicat a-t-il été négligent lors de son examen du grief ou de la plainte?*
- 3) Le syndicat a-t-il mené une enquête indépendante sur le grief ou la plainte?*
- 4) Le syndicat a-t-il vérifié, examiné et évalué les faits pertinents?*
- 5) Le syndicat a-t-il demandé des directives et/ou des conseils pertinents?*
- 6) Les mesures prises par le syndicat ont-elles été raisonnables dans les circonstances.*

[...]

D. La décision de suspendre les griefs n'était ni arbitraire ni entachée de mauvaise foi

[124] L'un des volets de la plainte concerne la décision de la défenderesse d'appliquer sa ligne directrice ou sa politique interne consistant à mettre les griefs en suspens lorsqu'un employé est en congé de maladie. Son témoin a expliqué que les griefs sont

mis en suspens pour permettre aux employés de se rétablir avant d'entamer une procédure de règlement des griefs. Cette explication est logique, car la procédure de règlement des griefs peut être très stressante et le stress supplémentaire risque d'aggraver l'état de santé de l'employé.

[125] Dans le présent cas, la plaignante est partie en congé de maladie le jour après le dépôt du premier grief. Elle savait parfaitement que le grief avait été mis en suspens, conformément à la politique de la défenderesse, ce qu'elle a reconnu dans sa lettre du 12 juin 2019 qui visait à faire part au SEIC de son insatisfaction à l'égard de sa représentation. Elle a déclaré que ses [traduction] « [...] deux griefs [ont été] maintenus en suspens, ce qui allait à l'encontre de [son] désir d'aller de l'avant depuis mars 2015 et des recommandations ultérieures de [son] médecin qui allaient dans le même sens ».

[126] La défenderesse a levé la suspension des griefs et les a transférés au deuxième palier le 31 janvier 2020. En raison de faits survenus entre-temps, l'audition de grief au deuxième palier n'a eu lieu qu'en octobre 2020. L'employeur a émis ses réponses le 11 février 2021. Le 16 février 2021, la défenderesse a transféré les griefs au troisième palier. Ils ont été entendus au troisième palier le 26 mai 2021.

[127] La Commission estime que, après la levée de la suspension des griefs, la défenderesse les a transférés rapidement dans le cadre de la procédure interne de règlement des griefs. Je ne relève aucune forme d'arbitraire à cet égard.

[128] Dans la décision *Daigneault*, la Commission a mis en garde contre le fait que l'entente de suspension des griefs peut s'avérer pratique sur le plan administratif tant pour l'employeur que pour l'agent négociateur, mais qu'il existe un risque réel que certains griefs nécessitant un règlement rapide passent entre les mailles du filet. J'arrive à une conclusion semblable dans le présent cas.

[129] Dans le présent cas, le professionnel de la santé de la plaignante l'a informée à deux reprises qu'elle ne pouvait pas retourner au travail tant que ses conditions de travail n'avaient pas changé et que ses griefs n'étaient pas réglés. La lettre datée du 7 août 2018 indiquait qu'elle était [traduction] « [...] autorisée à entamer la procédure de règlement des griefs pendant son congé de maladie ». Le 15 août 2018, la plaignante a transmis cette lettre au bureau national de la défenderesse. La défenderesse a transmis les documents à la section locale du SEIC, qui l'a informée qu'elle communiquerait avec elle au sujet de sa représentation.

[130] Je n'ai entendu aucun témoignage sur ce que la défenderesse a fait, le cas échéant, pour faire avancer le grief après avoir reçu cette lettre. Il ressort de l'échange de courriels entre octobre 2018 et février 2019 que l'employeur et le SEIC ont discuté de l'état des griefs et de la question de savoir si la plaignante désirait les retirer ou aller de l'avant.

[131] Les courriels laissaient également entendre qu'il y avait eu un changement de représentants de la section locale et que M. Dubois venait de reprendre les dossiers. Le 18 octobre 2018, il a envoyé un courriel à la plaignante. Il s'est présenté comme le nouveau représentant et lui a demandé de fournir des renseignements sur ses griefs. Il l'a également informée que son ancien représentant était malheureusement décédé.

[132] Le 3 décembre 2018, la plaignante a envoyé par courriel à M. Dubois des renseignements détaillés sur ses deux griefs. Elle a fait comprendre à la défenderesse la recommandation de son professionnel de la santé selon laquelle les différends liés au milieu de travail devaient être réglés avant qu'elle ne puisse retourner au travail. Elle a décrit l'aide dont elle avait besoin de la part du SEIC pour régler ses griefs, notamment obtenir un redressement financier et remédier à l'environnement de travail toxique, afin de lui permettre de retourner au travail. Elle a fortement insisté sur le fait qu'elle ne pourrait pas retourner au travail si ses griefs et les différends sous-jacents n'étaient pas réglés.

[133] Dans un courriel en date du 24 janvier 2019, M. Dubois l'a informée que M. Boileau reprenait son dossier afin de s'assurer que son dossier progresse et avance dans la bonne direction.

[134] Le 21 février 2019, M. Boileau a envoyé le courriel suivant à la plaignante :

[Traduction]

[...]

[...] depuis mon dernier suivi avec l'employeur, on m'a dit que votre demande de prestations d'invalidité avait été approuvée. J'essaie donc de comprendre s'ils se trompent ou si vous prévoyez retourner au travail.

Si vous y retournez, je peux tout à fait changer l'orientation du dossier et faire pression pour qu'il soit présenté et que vous obteniez une réponse.

Veillez m'aider en éclairant ma compréhension de ce qui se passe.

[...]

[135] La plaignante a répondu par l'intermédiaire de son avocat personnel. Le compte rendu que l'avocat lui a fait dans un courriel daté du 8 avril 2019 laissait entendre que M. Boileau était préoccupé par la situation et qu'il voulait des exemples précis des allégations de harcèlement.

[136] La deuxième fois que le professionnel de la santé de la plaignante a déclaré que ses griefs devaient être résolus avant qu'elle ne puisse retourner au travail, ce fut dans une lettre datée du 25 avril 2019, dans laquelle le professionnel lui a recommandé d'aller de l'avant [traduction] « [...] avec ses deux griefs (harcèlement et discrimination) et dans un avenir prévisible, de travailler sous les ordres d'un superviseur différent dans un ministère différent ». Cette lettre était adressée au président national de l'AFPC. Elle a été redirigée vers la section locale, où les griefs étaient traités.

[137] L'employeur a envoyé à la plaignante une lettre d'options indiquant comment elle pouvait résoudre sa situation de congé non payé. Il ressort de l'échange de courriels entre M. Boileau et elle pour répondre à la lettre d'options que des discussions ont eu lieu au sujet des options qui s'offraient à elle et de la stratégie du SEIC pour l'aider à atteindre son objectif de retourner au travail.

[138] À la suite de mon examen de la preuve documentaire et testimoniale, je conclus que la défenderesse s'est engagée auprès de la plaignante et de l'employeur lorsqu'elle a traité les griefs de manière significative après la levée de leur suspension. J'ai examiné attentivement les échanges écrits entre les représentants de la défenderesse et la plaignante. Je n'ai rien trouvé dans la correspondance qui laisse croire à un acte de mauvaise foi. J'ai jugé que toutes les communications avec elle étaient professionnelles et courtoises.

[139] Je ne constate aucune forme d'arbitraire ou de mauvaise foi dans la manière dont la défenderesse a traité les griefs.

E. La décision de non-renvoi à l'arbitrage du premier grief n'était ni arbitraire ni entachée de mauvaise foi

[140] La plaignante a fait valoir que la défenderesse n'avait pas correctement formulé le grief et que, tel qu'il était formulé, il ne répondait pas de manière adéquate à ses préoccupations.

[141] Je ne suis pas de cet avis.

[142] La plaignante a parfaitement résumé les préoccupations pour lesquelles elle voulait déposer un grief dans son courriel daté du 26 février 2015, comme suit :

[Traduction]

[...]

Je joins le projet de grief dont j'aimerais discuter (motifs), la politique de dotation de RHDSC en vigueur depuis le 30 mars 2012, l'annonce de dotation, mon EGR de la dernière année (EAP) et les résultats du concours que j'ai remporté pour le poste PE-02 en 2009.

Je voudrais soulever les différents motifs suivants pour mon grief :

Convention collective - clause 18.02a) : cette disposition, qui me confère le droit de présenter un grief sur la base « de toute directive ou de tout autre document de l'Employeur » n'ayant pas été respecté ou suivi (voir l'ensemble des politiques de dotation d'Emploi et Développement social Canada, 2012), n'a pas été respectée.

Convention collective - clause 18.02b) : « tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi », à savoir mon exclusion de la possibilité d'obtenir un poste intérimaire.

Convention collective - clause 1.02 : « favoriser le bien-être [des] employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité ».

Convention collective - clause 13.02 : « Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage. »

L'annonce de dotation a été communiquée à tout le monde, SAUF à moi, et ne suivait pas les lignes directrices énoncées dans la politique mentionnée ci-dessus. J'ai fait part de mes préoccupations à mon gestionnaire, au directeur par intérim et au consultant en ressources humaines chargé de la dotation en personnel de la SRDS. Il n'y a eu aucun dénouement ni aucun recours depuis le 19 janvier 2015.

Je serai heureuse de discuter des options qui s'offrent à moi pour résoudre ce problème.

[...]

[143] Il est évident que le grief concernait essentiellement les décisions en matière de dotation que l'employeur a prises au cours de l'affectation de la plaignante. Lors des discussions qui ont précédé la formalisation du grief, les parties ont discuté de la proposition de résolution suivante :

[Traduction]

[...]

Solution proposée :

Dans le cadre de la gestion de la politique de la SV, il convient d'offrir dès que possible un poste intérimaire de PM-04 pour une période de quatre mois moins un jour à Alina afin de lui donner l'occasion d'exercer les fonctions de PM-04 avant l'affichage d'un poste de PM-04 de durée indéterminée au sein de l'équipe. Ainsi, elle pourra acquérir de l'expérience et améliorer ses aptitudes et ses compétences à ce niveau supérieur, ce qui la mettra sur un pied d'égalité avec les autres candidats éventuels qui occupent actuellement des postes PM-04 depuis l'automne 2014.

Alina a démontré sa capacité à être prise en considération pour des possibilités d'emploi de plus haut niveau, puisqu'elle a remporté un processus de sélection de PE-02 en 2009, lors duquel elle s'est qualifiée et faisait partie d'un bassin de candidats (elle n'a pas été sélectionnée), et qu'elle a obtenu des affectations intérimaires en dehors de sa direction générale (la plus récente étant un poste PM-03 chez CIC). En outre, Alina a indiqué dans ses précédentes ententes en matière d'apprentissage personnel (EAP) et dans sa récente entente de rendement (ER) qu'elle voulait des possibilités de perfectionnement ou de promotion qu'elle pourrait utiliser pour gravir les échelons de l'organisation.

Le poste intérimaire (PM-04 ou PM-05) permettra à Alina d'acquérir des aptitudes et des compétences supplémentaires susceptibles de favoriser la poursuite de son cheminement de carrière et de contribuer à son perfectionnement professionnel. Elle s'engage à favoriser son bien-être et son efficacité en tant qu'employée et à améliorer ses capacités de gestion.

Suivi

Je voudrais faire le suivi de la décision de la direction sur la façon de remédier à cette situation en date du lundi 2 mars, comme convenu lors de notre dernière rencontre le 26 février 2015.

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[144] La défenderesse a donné deux raisons principales pour justifier sa décision de non-renvoi à l'arbitrage, à savoir le non-respect des délais prescrits et le caractère arbitral.

[145] La plaignante a fait valoir que la défenderesse avait agi de mauvaise foi lorsqu'elle l'a avisée que le grief était hors délai et qu'il ne pouvait être renvoyé à l'arbitrage pour cette raison.

[146] J'estime que le non-respect des délais prescrits ne constituait pas l'essence de la décision de non-renvoi du grief à l'arbitrage, car le témoin de la défenderesse a

reconnu dans son témoignage que si le grief avait été bien fondé, la défenderesse aurait toujours pu demander une prorogation du délai.

[147] La défenderesse a analysé attentivement le grief et a conclu qu'il n'était pas arbitral pour deux autres raisons. Premièrement, les allégations de harcèlement n'étaient pas visées par les dispositions de la convention collective et, deuxièmement, le grief portait essentiellement sur la dotation.

[148] Bien que la défenderesse ait tenté de lier l'allégation de harcèlement à l'état de santé de la plaignante, ce qui l'aurait fait entrer dans le champ d'application des dispositions de la convention collective, la plaignante a insisté clairement et sans équivoque sur le fait qu'elle alléguait avoir subi du harcèlement personnel qui n'avait rien à voir avec son état de santé. Comme la défenderesse l'a souligné à juste titre dans sa décision de non-renvoi à l'arbitrage, les affaires de harcèlement personnel ne sont pas arbitrales, car elles ne sont pas liées à l'application des dispositions de la convention collective. En outre, elle a conclu que le harcèlement personnel décrit dans son grief restait un litige en matière de dotation, qui aurait dû être traité dans le cadre d'une plainte relative à la dotation, et non dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.

[149] Je ne trouve pas que la défenderesse a agi de mauvaise foi ou qu'elle a traité le premier grief de façon sommaire ou superficielle; elle n'a pas non plus fait preuve de négligence dans la manière dont elle a délibéré et examiné le grief.

F. La décision de non-renvoi à l'arbitrage du second grief n'était ni arbitraire ni entachée de mauvaise foi

[150] Contrairement au premier grief, le second grief était clairement arbitral parce qu'il alléguait une violation des dispositions de la convention collective relatives aux congés de maladie.

[151] À la lumière de la preuve documentaire et testimoniale, la Commission estime que la défenderesse a traité le second grief de manière appropriée et qu'elle est parvenue à sa décision de non-renvoi à l'arbitrage d'une manière qui n'était ni arbitraire ni entachée de mauvaise foi.

[152] Au bout d'un an de congé de maladie non payé, la plaignante a demandé à l'employeur un congé de maladie anticipé en application des dispositions pertinentes

de la convention collective. L'employeur a refusé sa demande. Elle a ensuite déposé un grief pour contester ce refus dans lequel elle allègue la discrimination et l'absence de mesures d'adaptation, ce qui lui a causé un préjudice indu.

[153] Bien que la défenderesse ait soutenu le grief et l'ait fait passer par la procédure interne de règlement des griefs, elle a clairement expliqué que l'employeur dispose d'un large pouvoir discrétionnaire lorsqu'il s'agit d'accorder des congés de maladie anticipés. Étant donné que tout congé de maladie anticipé doit être récupéré sur les crédits acquis dans le futur, s'il n'y avait aucune probabilité d'obtenir des crédits dans le futur, il aurait été difficile d'accorder une avance.

[154] La défenderesse a soigneusement examiné le bien-fondé du grief avant de prendre sa décision de non-renvoi à l'arbitrage, qu'elle a expliquée ainsi :

[Traduction]

[...]

Le syndicat est d'accord avec l'interprétation de la convention collective selon laquelle, conformément à l'article 35.04, l'employé qui n'a pas de crédits ou qui n'en a pas suffisamment pour couvrir son congé de maladie payé peut demander un congé de maladie anticipé d'au plus 187,5 heures, que l'employeur peut lui accorder à sa discrétion. En ce qui concerne les pouvoirs discrétionnaires de l'employeur, le syndicat reconnaît qu'ils sont assez considérables. En effet, pour intervenir à l'égard de la décision de l'employeur, l'arbitre doit conclure à l'existence d'une preuve de mauvaise foi de la part de l'employeur, ou à l'absence de logique si flagrante et évidente qu'elle ne peut être attribuée qu'à de la mauvaise foi. Étant donné que vous étiez en CMNP depuis près d'un an au moment de la demande, sans envisager un retour au travail, ce qui a finalement conduit la Sun Life à accepter votre demande de retraite pour raisons médicales, le syndicat ne dispose pas de moyens de pression pour forcer l'employeur à vous accorder les 187,5 heures, et le syndicat n'a pas non plus de preuve de mauvaise foi relativement à la décision de l'employeur. N'oubliez pas que, comme le prévoit clairement l'article 35.04, ce congé de maladie anticipé peut être déduit ultérieurement de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, si vous retournez au travail. Autrement dit, les 187,5 heures seront remboursées à l'employeur à votre retour au travail. Compte tenu du simple fait que ce retour au travail n'était pas prévisible, l'employeur semble être en droit de rejeter votre demande.

[...]

[155] Je ne relève aucune trace de traitement arbitraire, négligent ou superficiel dans le raisonnement de la défenderesse qui a conduit à sa décision de non-renvoi à l'arbitrage.

[156] La défenderesse avait le pouvoir discrétionnaire de ne pas renvoyer le second grief à l'arbitrage.

VIII. Conclusion

[157] Je conclus que, pendant toute la période pertinente, la défenderesse a soutenu la plaignante dans des rapports que l'on peut décrire comme difficiles. Je suis d'accord avec la défenderesse pour dire que la plaignante a clairement mal compris le rôle joué par la défenderesse à l'égard de sa relation de travail. Je suis également d'accord avec elle pour dire que la plaignante n'a pris aucune mesure concrète pour défendre ses intérêts, par exemple en déposant une plainte relative à la dotation ou en s'adressant à son unité de travail pendant son affectation, afin de se tenir au courant des événements dans son unité.

[158] La défenderesse a aidé la plaignante à atteindre l'objectif qu'elle s'était fixé de retourner au travail, en lui fournissant des conseils stratégiques sur la manière d'y parvenir, mais la plaignante n'a pas coopéré. La plaignante a mal interprété les actions de la défenderesse et s'est montrée accusatrice, et elle lui a imputé des allégations de mauvaise foi sans fondement.

[159] En insistant uniquement pour que ses griefs soient traités dans le cadre de la procédure de règlement des griefs et en choisissant de ne pas discuter directement avec l'employeur de son retour éventuel au travail, elle a fini par se créer des obstacles, ce qui a nui à ses intérêts.

[160] La plainte est sans fondement.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IX. Ordonnance

[162] La plainte est rejetée.

Le 6 juin 2025.

Traduction de la CRTESPF

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