

**Date:** 20250710

**Dossier:** 561-02-39674

**Référence:** 2025 CRTESPF 84

*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

**CYNTHIA LANGLOIS**

plaignante

et

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

défenderesse

Répertorié

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

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

**Devant :** 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 :** Daria Strachan, avocate

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario)  
du 17 au 20 septembre 2024 et  
par vidéoconférence  
le 13 décembre 2024.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Plainte devant la Commission**

[1] Le 17 janvier 2019, Cynthia Langlois (la « plaignante ») a présenté la présente plainte auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») contre l'Alliance de la Fonction publique du Canada (la « défenderesse » ou l'« AFPC ») en vertu de l'article 190(1)g) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »). Elle a allégué que la défenderesse avait manqué à son devoir de représentation équitable en vertu de l'article 187 lorsqu'elle a décidé de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage.

[2] La défenderesse a nié l'allégation et a demandé que la plainte soit rejetée.

[3] Dans la présente décision, la « Commission » fait référence à la Commission dans sa présente forme et à tous ses prédécesseurs.

**II. Résumé de la plainte et la décision**

[4] Pendant toute la période pertinente, la plaignante travaillait en tant qu'adjointe exécutive de direction dans la Division de la gestion du matériel et des biens de Santé Canada (l'« employeur »). Elle est partie en congé de maladie en décembre 2014 et est retournée au travail en mai 2015. Elle a pris de nouveau un congé de maladie en septembre 2015 et n'est jamais retournée au lieu de travail. Elle a présenté une demande de retraite pour des raisons médicales, ce qui a été approuvé par une lettre datée du 19 juin 2017 du médecin en santé au travail (la « lettre de retraite pour des raisons médicales ») qui stipulait que [traduction] « [...] la retraite pour motif d'incapacité permanente est recommandée à compter du 27 février 2016 sans aucune autre révision ».

[5] Les documents administratifs nécessaires pour traiter sa retraite pour des raisons médicales comprenaient un avis de démission avec une date de démission prospective. Le 11 décembre 2017, elle a signé un avis de démission comportant une date d'entrée en vigueur du 27 février 2016. L'employeur a rejeté l'avis et lui a demandé d'en fournir un comportant une date de démission dans l'avenir. La plaignante a allégué qu'en vertu de la lettre de retraite pour des raisons médicales, la

date d'entrée en vigueur de sa démission était le 27 février 2016 et qu'elle avait droit à une pension à jouissance immédiate à compter de cette date.

[6] La date d'entrée en vigueur de la démission est devenue un sujet de discorde entre elle et l'employeur. Enfin, elle a fourni l'avis de démission approprié le 20 février 2018, comportant une date d'entrée en vigueur de la démission du 12 septembre 2017, soit la date à laquelle elle a d'abord informé l'employeur que sa retraite pour des raisons médicales avait été approuvée.

[7] Le 20 février 2018, la défenderesse a déposé un grief au nom de la plaignante contre ce qui suit : [traduction] « [...] le refus de la direction d'accepter la date d'entrée en vigueur de ma retraite pour des raisons médicales du 27 février 2016, tel que précisé dans la lettre d'approbation médicale du Programme de santé au travail de la fonction publique. » Ce grief est l'objet de la présente plainte.

[8] L'employeur a rejeté le grief au motif qu'il n'avait pas été présenté dans les délais, ainsi que sur le fond. Dans la réponse au grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs datée du 21 septembre 2018, l'employeur a expliqué qu'une demande de retraite doit être datée dans l'avenir et qu'en vertu des dispositions législatives applicables, la direction ne disposait d'aucun pouvoir discrétionnaire pour accorder une date de retraite rétroactive.

[9] Dans une lettre datée du 10 octobre 2018 (la « décision de non-renvoi »), la défenderesse a informé la plaignante qu'elle ne renverrait pas son grief à l'arbitrage parce que la Commission n'avait pas compétence pour entendre le grief, étant donné que le régime de pension de la fonction publique fédérale ne faisait pas partie de la convention collective pertinente, et que la Commission n'a pas compétence pour interpréter les dispositions de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (L.R.C. (1985), ch. P-36; la « *LFPF* »).

[10] La plaignante n'était pas avec la décision de non-renvoi et a interjeté appel à l'encontre de celle-ci. Le 8 novembre 2018, la défenderesse a rejeté son appel et a confirmé la décision de non-renvoi.

[11] Malgré les multiples tangentes que la plaignante a soulevées concernant la présente plainte, les faits sous-jacents sont simples et directs. Je dois déterminer si la défenderesse a pris la décision de non-renvoi de manière arbitraire, discriminatoire ou

de mauvaise foi, contrairement à l'article 187 de la *Loi*. La plaignante ne s'est pas acquittée de son fardeau d'établir que la défenderesse a manqué à son devoir de représentation équitable.

[12] Pour les motifs énoncés dans la présente décision, la plainte est rejetée.

### III. Historique procédural

[13] Une note sur l'historique procédural est nécessaire.

[14] La plaignante a nommé à la fois l'employeur et l'AFPC comme défendeurs dans sa plainte, alléguant qu'ils ont chacun violé séparément l'article 190 de la *Loi* lorsqu'ils ont traité sa demande de retraite pour des raisons médicales.

[15] L'employeur a demandé que la plainte soit rejetée sans audience parce que les faits ne révèlent pas une cause défendable selon laquelle il se serait livré à une pratique déloyale de travail contre la plaignante.

[16] Au moyen d'une lettre de décision datée du 20 juin 2019, une formation de la Commission a rejeté la partie de la plainte contre l'employeur.

[17] Une demande de contrôle judiciaire de cette décision a été rejetée par une ordonnance datée du 20 mai 2020, pour des motifs qu'elle a été déposée en retard. Il est important de le mentionner parce que dans sa plaidoirie finale, la plaignante a invité la Commission à réexaminer la décision de juin 2019. Elle a soutenu qu'elle avait abandonné la demande parce qu'elle éprouvait un stress psychologique. Elle n'a fourni aucun argument sur le pouvoir de réexamen de la Commission en vertu de l'article 43 de la *Loi*.

[18] La Commission rejette la demande de la plaignante.

[19] En novembre 2019, la plaignante s'est renseignée sur la date à laquelle sa plainte contre l'AFPC serait mise au calendrier des audiences. Elle a été informée qu'elle était dans la file d'attente de la mise au calendrier.

[20] J'ai été désignée en tant que formation de la Commission pour entendre la plainte contre l'AFPC au printemps 2022.

[21] Le 17 août 2022, le greffe de la Commission a informé les parties que la Commission proposait d'entendre l'affaire du 4 au 7 ou du 11 au 14 octobre 2022, par vidéoconférence.

[22] Le 22 août 2022, la plaignante a informé la Commission qu'elle souhaitait une audience en personne et qu'elle n'était pas disponible pour une telle audience avant la nouvelle année.

[23] Le 21 décembre 2022, la Commission a informé les parties que l'affaire avait été mise au calendrier pour une audience en personne du 18 au 21 avril 2023. À la même date, la plaignante a informé la Commission qu'elle ne s'attendait pas à être prête pour l'audience avant juin ou juillet 2023 au plus tôt.

[24] La Commission a reporté les dates d'avril au 20 au 23 juin 2023.

[25] Le 15 février 2023, la plaignante a demandé que les dates d'audience de juin soient reportées à novembre 2023 parce qu'elle n'était pas en mesure de se préparer et de participer à une audience, en raison de problèmes de santé.

[26] La Commission a tenu une conférence de gestion des cas avec les parties le 28 novembre 2023. Elles ont convenu que la plainte pourrait être mise au calendrier pour une audience à la mi-septembre 2024.

[27] Le 19 janvier 2024, la Commission a informé les parties que l'affaire était mise au calendrier pour une audience du 17 au 20 septembre 2024.

[28] L'audience s'est déroulée en personne aux dates prévues. La journée du 13 décembre 2024 a été ajoutée comme une journée supplémentaire pour recevoir les arguments finaux des parties par vidéoconférence.

#### **IV. Témoins**

[29] La plaignante a témoigné pour son propre compte.

[30] Avant l'audience, la plaignante a dressé une liste de plusieurs témoins dont elle avait l'intention d'appeler. Il s'agissait des personnes suivantes : Anthony Tilley (ancien président du Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement (STSE), un élément de l'AFPC); James Infantino, agent d'assurance invalidité et de pensions, AFPC; Kimberley (Kim) Coles, agente de service, STSE; Amarkai Laryea, coordonnateur,

section de la représentation, AFPC; Marie-Anne Bradford, directrice, Santé Canada; Sylvain Amyotte (ancien directeur par intérim, Santé Canada); Todd Mitton (ancien directeur général, Santé Canada); James Cameron, avocat. À l'origine, elle avait demandé des citations à comparaître pour tous les témoins proposés.

[31] La plaignante a également demandé une citation à comparaître pour Lisa Woodstock, la greffière chargée du secrétariat du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (le « SCDATA ») pour la Commission. Elle a allégué que la greffière fournirait des éléments de preuve concernant son allégation selon laquelle le greffe de la Commission avait détruit certains documents qu'elle lui avait envoyés dans sa lettre du 9 janvier 2018, ce qui constituait un acte allégué qui équivalait à la spoliation. Ce terme juridique sera expliqué plus loin dans la présente décision.

[32] En ce qui concerne M. Cameron, la Commission a expliqué qu'elle ne délivrerait pas de citation à comparaître en raison du secret professionnel de l'avocat existant, et elle l'a encouragée à discuter de sa demande avec lui. En ce qui concerne Mme Coles et M. Laryea, la Commission a expliqué que puisqu'ils étaient appelés en tant que témoins de la défenderesse, il n'était pas nécessaire de délivrer des citations à comparaître, car la plaignante aurait la possibilité de les contre-interroger.

[33] L'ordonnance interlocutoire de la Commission concernant la demande de citations à comparaître est conservée dans son dossier.

[34] À la suite de la décision interlocutoire, la plaignante a modifié sa liste de témoins et la Commission a délivré des citations à comparaître pour M. Tilley, M. Infantino, Mme Bradford et Mme Woodstock.

[35] Le premier jour de l'audience, l'avocat du SCDATA a comparu et a présenté une requête en irrecevabilité des citations à comparaître délivrées à Mme Woodstock parce qu'en vertu de l'article 31(2) de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365), les employés du SCDATA ne sont ni habiles ni contraignables à témoigner dans une instance concernant des renseignements obtenus dans l'exercice de leurs attributions ou dans l'exercice de leurs fonctions consistant à fournir des services à la Commission. La Commission a accueilli la requête et a annulé la citation à comparaître pour Mme Woodstock.

[36] Le premier jour de l'audience, la plaignante a informé qu'elle n'appellerait aucun des témoins auxquels elle avait donné une citation à comparaître. La Commission l'indique parce que la défenderesse a demandé qu'elle tire une conclusion défavorable de son omission d'appeler ces témoins, surtout M. Infantino.

[37] La défenderesse a appelé les témoins suivants : Mme Coles; Kayla Minor, analyste en griefs et arbitrage de grief, AFPC; M. Laryea.

## **V. La preuve documentaire**

[38] La plaignante a déposé un recueil de documents numérique contenant 801 pages s'étendant de 2012 à 2024, organisées sous 45 onglets numériques et des onglets alphabétiques de A à Z. Même si les courriels étaient organisés chronologiquement, plusieurs chaînes de courriels étaient incomplètes, il y avait plusieurs annotations manuscrites sur les documents (présumément de sa main), et il semblait que certains documents avaient été coupés et collés les uns dans les autres. La table des matières de 13 pages contenait ses commentaires éditoriaux sur les documents. La Commission a ordonné que la table des matières de 13 pages était inadmissible et qu'elle devrait être retirée.

[39] La Commission a indiqué le recueil de la plaignante, moins la table des matières de 13 pages, comme une pièce, sous réserve de l'objection générale de la défenderesse à la plupart des documents pour plusieurs motifs.

[40] La Commission a ordonné à la défenderesse de préparer un tableau de ses objections, qui est conservé dans son dossier.

[41] La défenderesse a soulevé quatre objections générales : la pertinence, le respect des délais, l'authenticité et le caractère incomplet. Elle a soulevé plusieurs objections concernant de nombreux documents. Je traiterai d'abord les objections concernant la pertinence, et si un document est déclaré inadmissible parce qu'il n'est pas pertinent, je n'enquêterai pas davantage.

[42] J'ai déterminé que les documents contenus dans les onglets alphabétiques A à Y sont pertinents aux fins du contexte. L'onglet Z n'est pas pertinent. La défenderesse s'est également opposée à ces documents aux motifs de la pertinence, de l'authenticité et du caractère incomplet. Essentiellement, ces objections portent sur l'effet probant et le poids à accorder aux documents. Étant donné le but pour lequel les documents ont

été admis, et la décision générale concernant la plainte, je n'enquêterai pas davantage sur les autres motifs d'objection.

[43] J'ai accueilli l'objection sur quelques-uns des onglets numériques au motif de la pertinence et j'ai rejeté l'objection concernant la plupart de ces onglets, car j'estime qu'ils fournissent des renseignements historiques et contextuels pertinents. Le résultat de ma décision est résumé dans le tableau ci-dessous :

Objection accueillie au motif de la pertinence	Objection rejetée au motif que les documents contiennent des renseignements historiques et contextuels pertinents
Onglets 1, 4, 5, 8, 10, 11, 21, 22 et 27	Onglets 2, 5, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 et 40

[44] La défenderesse a déposé un recueil de documents numérique comptant 16 onglets et 236 pages.

## VI. Objection préliminaire

[45] La défenderesse s'est opposée à la plainte en soutenant qu'elle était hors délai parce qu'elle semblait être fondée sur des événements et des documents qui outrepassaient le délai de prescription de 90 jours. J'ai reçu les arguments écrits et oraux des parties à ce sujet. En fonction de ces arguments, j'ai décidé que le noyau essentiel de la plainte a été déposé dans les délais prescrits, à savoir, la décision de non-renvoi. Je rejette l'objection concernant le respect des délais.

## VII. Résumé de la preuve

### A. Pour la plaignante

[46] Le témoignage de la plaignante et les documents couvraient des périodes en dehors du délai de prescription de 90 jours dans lequel il faut présenter une plainte conformément à l'article 190(2) de la *Loi*. La plupart des événements qu'elle a décrits pendant son témoignage étaient sans rapport avec ma décision relative à la question centrale de la présente plainte, et j'en ai décrit la plupart comme des renseignements de contexte historique.

[47] La plaignante était employée en tant qu'adjointe exécutive de direction classifiée au groupe et au niveau AS-04 auprès de l'employeur. Elle est partie en congé de

---

*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*

maladie de cinq mois à la fin de 2014 et est retournée au travail en mai 2015. Selon elle, l'employeur n'a pas pris les mesures d'adaptation appropriées à son égard lorsqu'elle est retournée. Il a modifié son emploi et l'a affecté à un poste pour lequel elle n'était pas qualifiée. Il l'a affecté à un poste classifié au groupe et au niveau AS-04, en vue de traiter des affaires financières et des ressources humaines. Elle n'avait suivi aucune formation dans ce domaine et elle a refusé d'exercer ces fonctions. Elle a insisté que des fonctions correspondant à sa formation et à son expérience en tant qu'adjointe administrative exécutive lui soient attribuées. Ce sont là les obstacles auxquels elle avait été confrontée lorsqu'elle est retournée au travail. On lui a demandé d'exercer des fonctions qu'elle ne pouvait pas exercer.

[48] Son médecin a fourni une note médicale décrivant les préoccupations concernant le plan de retour au travail que l'employeur avait mis en place pour la plaignante. À ce moment-là, elle a écrit à M. Tilley, alors président du STSE, avec des détails sur son retour au bureau et lui a fourni une chronologie des événements. Il ne lui a pas répondu.

[49] Elle se sentit obligée d'accepter le poste que l'employeur offrait parce que la défenderesse ne la soutenait pas; elle a plutôt autorisé l'employeur de faire ce qu'il voulait.

[50] Lorsqu'elle a reçu une lettre de la Financière Sun Life, l'assureur d'invalidité de l'employeur, refusant sa demande de prestations d'invalidité, elle a de nouveau communiqué avec M. Tilley, mais n'a reçu aucune aide de sa part. Il lui a dit de communiquer avec M. Infantino, qui était l'expert en invalidité et en pensions de l'AFPC.

[51] Le 22 octobre 2015, son médecin l'a mise en congé pendant au moins huit semaines. Il s'agissait de son dernier jour au travail.

[52] Elle a retenu les services d'un avocat par elle-même pour poursuivre la Financière Sun Life pour avoir refusé sa demande de prestations d'invalidité. Le 19 décembre 2016, elle a conclu un règlement, avec l'aide de son avocat.

[53] En janvier 2017, elle a communiqué avec le centre de traitement des pensions du gouvernement fédéral au sujet des documents pour la retraite pour des raisons

médicales et on lui a dit qu'il lui enverrait une trousse de formulaires à faire remplir par son médecin de famille.

[54] Elle a été considérée comme retraitée pour des raisons médicales par le Dr L'Ecuyer de la Clinique de santé au travail de la région de la capitale nationale (RCN) pour le Programme de santé au travail de la fonction publique de Santé Canada, à compter du 27 février 2016. Sa lettre, la lettre de retraite pour des raisons médicales, indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Nous avons reçu des renseignements médicaux supplémentaires à l'appui de la demande de retraite pour des raisons médicales de Cynthia Langlois. Selon les renseignements actuellement disponibles, nous souhaitons maintenant vous informer que la retraite pour motif d'incapacité permanente est recommandée à compter du 27 février 2016 sans aucune autre révision.*

[...]

[55] La plaignante a inclus une partie d'une lettre datée du 6 septembre 2017 provenant du Centre des pensions dans son recueil de documents. Lorsqu'elle a été interrogée au sujet de la trousse complète, elle a indiqué qu'elle ne l'avait plus. Selon les deux pages qu'elle a fournies, il semblait qu'elle avait communiqué avec le Centre des pensions à cette date et que la trousse lui avait été envoyée en réponse. Les deux pages décrivaient les mesures qu'elle devait prendre pour commencer à traiter sa retraite pour des raisons médicales. Notamment, elle devait fournir au Centre des pensions la confirmation de sa démission par son employeur et sa date d'entrée en vigueur. La lettre comprenait également la mise en garde suivante :

[Traduction]

[...]

*Étant donné que vous êtes actuellement en congé non payé (CNP) et que vous n'avez pas encore mis fin à votre emploi, vous pouvez choisir de ne pas compter votre période de CNP dépassant les trois premiers mois comme une période de service ouvrant droit à pension [...]*

***REMARQUE : Si vous ne retournez pas au travail avant de quitter la fonction publique et que votre employeur nous fournit un avis préalable de votre cessation d'emploi, la date de cessation d'emploi dans l'avenir sera acceptée comme la date d'entrée en vigueur de votre cessation d'emploi. Cependant, si***

***votre employeur ne nous informe pas de votre cessation d'emploi à l'avance, la date d'entrée en vigueur de votre cessation d'emploi sera le jour suivant la date à laquelle votre employeur informe le Centre des pensions de votre cessation d'emploi.***

[...]

[Je mets en évidence]

[56] Selon elle, l'employeur l'a forcée à fournir une date de démission du 20 février 2018, ce qui était contraire à la lettre du Dr L'Ecuyer. Elle a allégué que la défenderesse avait permis à l'employeur de fournir une date de démission de 2018 même si elle avait pris sa retraite pour des raisons médicales en février 2016. Lors d'une réunion en janvier 2018, l'employeur a accepté la date du 12 septembre 2017 en tant que date de retraite, mais la défenderesse n'a pas tenu compte de cette entente.

[57] Elle a reçu une lettre datée du 12 septembre 2017, provenant de l'employeur pour une mise à jour sur son absence du lieu de travail qui indiquait que la note du médecin portant sur son absence avait expiré le 13 juillet 2017. L'employeur lui a demandé de confirmer ses intentions concernant son emploi en revenant au travail, en démissionnant ou en fournissant une demande de congé pour couvrir son absence continue.

[58] Le 7 novembre 2017, elle a envoyé un courriel à l'employeur comme suit :  
[traduction] « Comme l'a demandé le Centre des pensions, pouvez-vous confirmer ma date de retraite? La retraite est recommandée à compter du 27 février 2016, conformément à la lettre datée du 19 juin 2017 provenant du Dr L'Ecuyer, MD, CCMF. »

[59] Le 20 novembre 2017, l'employeur lui a envoyé le courriel suivant :

[Traduction]

*[...] Il me semble que vous avez été informée de ce qui était requis [...] le 9 novembre 2017, à savoir que vous devrez remplir un formulaire de démission et choisir votre dernier jour en tant qu'employée (en prenant note du fait que la Rémunération devrait avoir le formulaire ci-joint trois mois avant votre date de retraite). J'examinerai ensuite la date proposée et j'accepterai celle-ci.*

[...]

[60] Il y a eu une série de courriels échangés entre elle et l'employeur au sujet de sa date de cessation d'emploi. En résumé, elle a insisté sur le fait que sa date de retraite

ou de démission était le 27 février 2016, et l'employeur a insisté sur le fait que cette date ne pouvait pas être rétroactive, mais devait plutôt être dans l'avenir.

[61] Ces courriels ont finalement abouti à une téléconférence entre elle, son avocat, l'employeur et une personne du Centre des pensions le 15 janvier 2018. Un résumé des points discutés lors de la réunion a été saisi dans un échange de courriels daté des 15 et 16 janvier 2018, entre la plaignante et l'employeur. L'employeur a répondu à trois questions qu'elle a posées.

[62] L'employeur a confirmé que sans le consentement d'un employé, le bureau du Dr L'Ecuyer ne communiquerait jamais à l'employeur la lettre de retraite pour des raisons médicales et qu'il incombait à l'employé de fournir la lettre à son employeur. Il a ensuite confirmé qu'il accepterait le 12 septembre 2017 comme date de sa retraite parce qu'il s'agissait de la date à laquelle elle l'a officiellement informée de sa retraite pour des raisons médicales. Enfin, il a confirmé que la retraite ne pouvait pas être rétroactive au 27 février 2016, comme elle l'avait demandé, conformément aux dispositions de la *LPFP*.

[63] Le 19 janvier 2018, le Dr L'Ecuyer a envoyé un courriel à la plaignante comme suit :

[Traduction]

[...]

*Je vous écris aujourd'hui en réponse à votre courriel daté du mercredi 17 janvier 2018 à 13 h 32. J'ai examiné votre dossier ici à la clinique de la RCN.*

*Notre mandat à la clinique est, entre autres responsabilités, d'examiner les demandes de retraite anticipée pour des motifs médicaux. Les agents médicaux prennent une décision concernant l'admissibilité en fonction des renseignements médicaux contenus dans le dossier.*

***Comme mentionné précédemment, votre demande de retraite anticipée pour des motifs médicaux a été approuvée, d'un point de vue médical, à compter du 27 février 2016 et j'ai signé la lettre pour vous en informer le 19 juin 2017.***

***Le mandat des agents médicaux ne consiste pas à influencer d'autres décisions concernant votre demande qui sont de nature non médicale (administrative?).***

***Par conséquent, je vous recommande de demander des conseils concernant le traitement des aspects administratifs de votre demande auprès des personnes compétentes qui ont suivi une***

***formation relative à ce type de situation (c'est-à-dire votre représentant des RH, votre employeur, votre représentant syndical, un représentant du centre de paie ou toute autre personne compétente de votre choix?).***

[...]

[Je mets en évidence]

[64] Le 19 janvier 2018, elle a acheminé la correspondance du Dr L'Ecuyer à l'AFPC et a demandé de lui faire part de sa position.

[65] Le 23 janvier 2018, elle a reçu le courriel suivant de Cory Beauregard de l'AFPC :

[Traduction]

[...]

*J'ai discuté avec la représentante des RT au sujet de votre cas et elle m'a fourni certains des documents et des politiques qui s'appliquent à la retraite pour des raisons médicales. D'après ce que je peux constater, il incombe à l'employé d'informer l'employeur quant à la date à laquelle la retraite pour des raisons médicales doit commencer.*

*Si vous avez des documents qui indiquent que vous avez fourni ces renseignements avant septembre, nous pouvons insister pour que cette date soit considérée comme la date officielle.*

*Si vous préférez procéder en ayant votre date de retraite réelle comme étant le 27 février 2016, nous pouvons déposer un grief. Je crois qu'il ne sera pas accueilli, en raison du délai (25 jours pour déposer un grief), ainsi que la direction et les RT s'en tiendront aux politiques en vigueur. Dans de nombreux cas, les politiques sur la rémunération ne peuvent pas être contournées.*

*Veillez indiquer la façon dont vous souhaitez procéder, ainsi que si vous avez des documents concernant la notification à la direction avant votre demande de retraite en septembre.*

[...]

[66] Elle a répondu le 23 janvier 2018, comme suit : [traduction] « Vous VOULEZ rire! » Elle a également ajouté ce qui suit : [traduction] « Trop drôle. D'accord, pouvez-vous s'il vous plaît déposer un grief en mon nom? Merci. Cynthia ». Elle a ensuite demandé une réunion avec la défenderesse pour déposer un grief, même si elle a déclaré que le fait d'en déposer un semblait [traduction] « ridicule ».

[67] La plaignante a eu un appel téléphonique avec M. Infantino le 23 janvier 2018, après quoi il lui a écrit comme suit :

[Traduction]

[...]

*Je vous remercie beaucoup de votre correspondance par courriel et les éclaircissements fournis lors de notre conversation téléphonique ultérieure. C'était agréable de vous parler aujourd'hui!*

*Tel que cela a été discuté, la présente a pour objet de confirmer que vous ne recevez pas de prestations de retraite fédérales mensuelles régulières et que vous êtes consciente qu'une date de retraite du 12 septembre 2017 vous offrirait un plus grand avantage viager de pension par rapport à une date de retraite du 27 février 2016.*

*Tel que cela a été discuté plus en détail, il n'y a aucune disposition dans la Loi sur la pension de la fonction publique qui vous empêcherait de recevoir des prestations mensuelles fédérales de pension de retraite pour des raisons médicales à compter du 27 février 2016, tel que l'a désigné le médecin de Santé Canada.*

*Par conséquent, ma seule proposition serait de déposer un avis officiel de démission auprès de votre employeur désignant le 27 février 2016 comme votre date de cessation d'emploi. Si vous éprouvez des difficultés de la part de l'employeur concernant ce qui précède, une mesure de redressement appropriée devrait être poursuivie par vos représentants de l'AFPC et du Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement (STSE).*

*J'espère que ce qui précède est utile. Si vous avez des questions ou des préoccupations connexes, n'hésitez pas à communiquer avec mon bureau à l'une des coordonnées indiquées ci-dessous.*

[...]

[68] M. Infantino lui a dit que l'employeur avait mal interprété les dispositions de la LPFP et qu'il n'y avait aucune raison pour qu'elle ne puisse pas recevoir ses prestations de retraite pour des raisons médicales à compter du 27 février 2016.

[69] En contre-interrogatoire, elle a été interrogée au sujet d'un courriel provenant de M. Infantino daté du 1<sup>er</sup> février 2018, l'informant de la réponse qu'il avait reçue du Centre des pensions, qui indiquait notamment ce qui suit : [traduction] « La membre doit être informée qu'il est impossible d'avoir la date de cessation d'emploi en 2016, même si Santé Canada a accepté sa retraite pour des raisons médicales à compter de cette date. »

[70] Elle a répondu que les renseignements du Centre des pensions étaient erronés et qu'elle préférait l'interprétation de M. Infantino. De plus, elle a fait remarquer qu'il

n'était jamais revenu sur son interprétation des dispositions de la *LPFP* et sur le point de vue selon lequel sa démission pouvait être datée rétroactivement.

[71] Elle a déposé un grief le 31 janvier 2018. Annie Noel du STSE l'a aidée. Elle ne pouvait pas expliquer ce qui était arrivé à ce grief.

[72] Lorsque Mme Coles a remplacé Mme Noel, la plaignante a déposé le grief daté du 20 février 2018 et a soumis son avis de retraite à l'employeur. Il a rejeté le grief aux deuxième et dernier paliers de la procédure de règlement des griefs interne.

[73] Mme Coles a envoyé le grief à la Section de la représentation de l'AFPC afin qu'il soit renvoyé à l'arbitrage. Elle a reçu la lettre datée du 10 octobre 2018, provenant de Mme Minor, l'informant que l'AFPC ne renverrait pas le grief à l'arbitrage. Elle n'était pas d'accord avec la décision et a demandé qu'elle soit réexaminée.

[74] Elle a reçu la décision de M. Laryea datée du 8 novembre 2018, rejetant son appel de la décision de non-renvoi. Elle n'était pas d'accord avec sa décision.

[75] Elle a témoigné que la défenderesse n'avait pas examiné son dossier de manière approfondie. Elle n'était pas d'accord pour dire que la Commission n'avait pas compétence sur les affaires concernant les pensions. Elle lui a fourni des décisions de la Commission dans lesquelles, selon elle, la Commission avait assumé la compétence sur des affaires concernant la *LPFP*. Les décisions étaient *Vidlak c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2014 CRTFP 91; *Werberger c. Agence du revenu du Canada*, 2016 CRTEFP 41; *Mutart c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2013 CRTFP 90, au par. 93.

[76] La Commission a demandé à la plaignante de confirmer le fondement de sa thèse selon laquelle la conclusion de la défenderesse que la Commission n'avait aucune compétence sur les affaires concernant la *LPFP* était erronée. Elle a fourni les quatre raisons suivantes :

- 1) les trois cas cités dans le dernier paragraphe, dans lesquels elle a allégué que la Commission a assumé la compétence sur les questions concernant les pensions;
- 2) une section de la politique de l'employeur sur la gestion de l'invalidité qui traite des situations où un employé est incapable de retourner au travail;
- 3) un extrait du site Web de l'AFPC qui reproduit la politique de l'employeur sur la gestion de l'invalidité;

4) l'avis qu'elle a reçu de M. Infantino.

[77] Pour ce qui est de la question concernant la spoliation, la plaignante a indiqué certains documents qu'elle n'a pas reçus de la Commission lorsqu'elle a présenté sa demande de transparence judiciaire pour obtenir des copies de tous les documents qu'elle avait soumis précédemment relativement à sa plainte. Elle a déclaré que 27 pièces étaient jointes à sa lettre du 9 janvier 2019 qui n'étaient pas incluses dans les copies qu'elle avait reçues. Elle a témoigné que l'employeur et la défenderesse avaient conspiré pour détruire ces documents, de sorte qu'ils n'ont pas été présentés à la formation de la Commission qui a rendu la décision du 20 juin 2019.

[78] La plaignante a soumis de nouveau ces documents à la Commission le 4 mars 2024.

[79] La plaignante a examiné tous les documents figurant dans son recueil de documents de 800 pages.

## **B. Pour la défenderesse**

### **1. Mme Coles**

[80] À la date de l'audience, Mme Coles était à la retraite, pour des raisons médicales. Elle comptait 22 ans d'expérience dans le travail avec différents syndicats. Elle a travaillé comme agente de service auprès du STSE de 2015 à 2019. Elle a fourni des conseils et des lignes directrices aux cadres et aux membres du STSE sur les questions concernant les relations de travail, les plaintes de harcèlement et de harcèlement sexuel aux niveaux local, régional et national. Elle a également représenté des membres aux deuxième et troisième paliers de la procédure de règlement des griefs interne. À cette époque, le STSE comptait 9 000 membres.

[81] En 2019, elle a obtenu son accréditation en gestion des organismes sans but lucratif et a été embauchée en tant que directrice exécutive auprès de l'Association professionnelle des agents du service extérieur, où elle est restée pendant quatre ans jusqu'à sa retraite pour des raisons médicales.

[82] Elle et la plaignante ont préparé le grief daté du 20 février 2018, qui indiquait notamment : [traduction] « Je conteste le refus de la direction d'accepter la date d'entrée en vigueur de ma retraite pour des raisons médicales du 27 février 2016, telle

qu'elle est indiquée dans la lettre d'approbation médicale du Programme de santé au travail de la fonction publique. » Voici les mesures correctives demandées :

[Traduction]

*Je demande que ma retraite pour des raisons médicales soit rétroactive au 27 février 2016, selon le professionnel de la santé de Santé Canada, PSTFP. Je demande de recevoir des prestations de retraite et toutes autres rémunération et prestations connexes à compter de cette date et de bénéficier d'une mesure corrective intégrale.*

[83] La plaignante a soumis sa lettre de retraite à l'employeur en même temps qu'il a soumis le grief.

[84] Lorsque le grief a été déposé à l'origine, Mme Coles a informé la plaignante qu'il était hors délai.

[85] Elle a compris que la lettre de retraite devait être fournie à l'employeur dès que possible, afin que la pension puisse être traitée rapidement. Elle ne comprenait pas la raison pour laquelle la plaignante n'avait pas fourni la lettre de retraite dès qu'il avait reçu la lettre de retraite pour des raisons médicales.

[86] Elle a représenté la plaignante à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs interne. Elle a trouvé inhabituel que la plaignante demandait une retraite rétroactive à 2016 au lieu de chercher à prolonger ses heures ouvrant droit à pension, car il y avait une augmentation de pension de 2 % pour chaque année supplémentaire de service.

[87] Elle et la plaignante ont discuté du grief et elle a expliqué à la plaignante que ce qu'elle cherchait à accomplir était très difficile. La plaignante était catégorique quant à la date du 27 février 2016 et n'était pas disposée à fournir une date de retraite dans l'avenir, comme l'a demandé l'employeur. Au cours de leurs discussions, elle a expliqué à la plaignante que l'employeur n'avait ni la compétence ni le pouvoir discrétionnaire de modifier les exigences de la *LPFP*.

[88] À tous les paliers, l'employeur a rejeté le grief au motif du respect des délais. Il a également examiné le fond du grief et l'a rejeté au motif que le choix de la date de retraite n'était pas discrétionnaire.

[89] Mme Coles a témoigné qu'une fois que l'employeur avait reçu la lettre de retraite de la plaignante en février 2018, il n'avait pas retardé le traitement de sa retraite.

[90] Dans sa réponse au deuxième palier, datée du 3 mai 2018, l'employeur a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai pris en considération les renseignements fournis par le Centre des pensions de la fonction publique concernant son interprétation et l'application de la Loi sur la pension de la fonction publique et de son Règlement, en ce qui concerne la détermination des dates de retraite. J'ai également pris en considération les arguments présentés par vous et Mme Coles lors de l'audition du grief au deuxième palier. Compte tenu des renseignements dont je dispose, la décision de ne pas antidater votre retraite pour des raisons médicales à la date recommandée dans la lettre du professionnel de la santé de Santé Canada n'est pas discrétionnaire. Les dispositions législatives ne permettent aucune souplesse ni aucune discrétion et, par conséquent, cette décision ne relève pas de mes pouvoirs délégués. De plus, la date recommandée de votre retraite pour des raisons médicales, soit le 27 février 2016, n'est rien d'autre qu'une recommandation. Tel qu'il est indiqué dans la lettre du Dr L'Ecuyer, la date en question est celle à laquelle on a jugé que vous étiez atteinte d'une incapacité permanente. La lettre en question n'est pas l'autorité qui énonce votre date de retraite pour des raisons médicales. Je ne trouve pas non plus que les retards dans la réception de vos prestations soient le résultat de l'inaction de la direction; au contraire, la direction vous a fourni des directives claires tout au long du processus pour que vous fournissiez les documents manquants afin de mettre au point ce processus que vous avez fourni le 21 février 2018. À la suite de la réception de ces documents, la direction a accepté votre démission et a soumis les documents au Centre des pensions de la fonction publique aux fins de traitement [...]*

[...]

[91] L'employeur a rendu la réponse au troisième et dernier palier le 21 septembre 2018. Encore une fois, il a rejeté le grief au motif qu'il était hors délai et a réitéré sa thèse sur le bien-fondé du grief comme suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai pris en considération la lettre du PSTFP, cependant je fais remarquer que la date en question est celle à laquelle il a été jugé que vous étiez atteinte d'une incapacité permanente et donc admissible à une retraite pour des raisons médicales, et non la date d'entrée en vigueur de votre retraite. Le PSTFP n'a pas le pouvoir délégué d'énoncer la date de retraite. Il est plutôt l'avis médical sur lequel le Centre des pensions s'appuie pour autoriser les pensions pour les retraites pour des raisons médicales.*

*En ce qui concerne l'interprétation et l'application du RFPF, le sous-alinéa 27(2)b)(i) indique que la retraite n'entre en vigueur qu'une fois qu'elle a été acceptée par la direction et communiquée par écrit au Centre des pensions. Ni le Centre des pensions ni le PSTFP n'ont le pouvoir délégué d'accepter une demande de retraite; seule une personne dans votre hiérarchie de direction pourrait le faire. Cela vous a été communiqué le 13 septembre 2017, le 9 novembre 2017, le 21 novembre 2017 et le 22 décembre 2017.*

*De plus, la demande de retraite doit être datée dans l'avenir. Le RFPF ne comporte aucune souplesse pour accorder une date d'entrée en vigueur rétroactive. Cela est différent des autres processus de ressources humaines qui ont des dispositions pour la rétroactivité intégrée dans leurs politiques et procédures.*

*En ce qui concerne vos arguments liés aux retards dans le processus et au manque de soutien de la direction, je fais remarquer que vous avez informé la direction six mois après que le PSTFP a recommandé votre retraite pour des raisons médicales, et qu'il a fallu encore sept mois pour que vous fournissiez une date d'entrée en vigueur appropriée pour votre retraite, malgré le fait que la direction vous ait donné des directives et des lignes directrices claires.*

[...]

[92] Lorsque Mme Coles a reçu la réponse au troisième palier, elle a discuté d'autres recours possibles dont la plaignante pourrait se prévaloir, y compris un renvoi à l'arbitrage et une plainte possible en matière de droits de la personne. Elle l'a également informée que le grief n'était pas solide en ce qui concerne son bien-fondé.

[93] Elle a rempli la demande de renvoi à l'arbitrage aux fins d'examen par la Section de la représentation de l'AFPC. Elle a fait remarquer que la date limite pour un renvoi à l'adjudication était le 31 octobre 2018.

[94] Le 10 octobre 2018, elle a reçu une lettre de Mme Minor indiquant que l'AFPC ne renverrait pas le grief à l'arbitrage. La lettre expliquait que la Commission n'aurait aucune compétence pour entendre le grief puisqu'il portait sur des affaires de pension, ce qui ne faisait pas partie de la convention collective pertinente.

[95] Malgré cette décision, elle a continué à soutenir la plaignante en cherchant des réponses et des explications pour elle. Le 7 décembre 2018, elle a obtenu une chronologie des événements de l'employeur, qu'elle a envoyé par courriel à la plaignante. Dans son courriel, elle a indiqué que le 26 janvier 2018, le Centre des pensions a confirmé que la date de septembre 2017 ne pouvait pas être acceptée, car elle était rétroactive et que ses prestations de retraite devaient entrer en vigueur à compter de la date à laquelle elle avait soumis sa démission officielle.

[96] En contre-interrogatoire, Mme Coles ne pouvait pas se souvenir si elle avait parlé avec Mme Noel, la représentante locale de la défenderesse qui avait traité avec la plaignante avant qu'elle ne prenne en charge le dossier de la plaignante.

[97] Mme Coles a été rappelée pour aborder particulièrement le contenu d'un courriel qu'elle avait envoyé à Louise Allen, analyste des droits de la personne, Commission canadienne des droits de la personne, au sujet d'une plainte possible en matière de droits de la personne. Dans le courriel, Mme Coles a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Nous avons reçu la réponse de la haute direction au troisième palier de la procédure de règlement des griefs concernant Cynthia Langlois le 21 septembre 2018. Malheureusement, le grief a été rejeté. Même si je renverrai le grief à la section de la représentation de l'AFPC aux fins d'examen en vue d'un éventuel renvoi à la CRTESPF, je serais surprise s'ils décidaient de le renvoyer. Par conséquent, je vous donne des renseignements généraux sur la situation de Cynthia.*

*À la fin de 2014, Cynthia a pris un congé de maladie prolongé de son poste d'adjointe exécutive de direction, AS-04, auprès de la Direction générale du dirigeant principal des finances de Santé Canada. Cynthia a déclaré que des mesures d'adaptation n'avaient pas été prises à son égard et qu'elle avait l'impression de ne pas être soutenue par la direction.*

*Elle a ensuite demandé des prestations d'invalidité de longue durée auprès de la Sun Life en mars 2015. Elle a reçu un avis indiquant que sa demande avait été refusée en avril 2015. En mai, elle est retournée au travail et elle a été informée qu'elle était tenue d'exercer des fonctions différentes plutôt que des responsabilités de son poste d'attache. Elle a demandé de suivre une formation pour ces nouvelles fonctions et n'était pas satisfaite de la réponse de la direction à sa demande et se sentait très stressée et peu soutenue. Son médecin a ensuite ordonné des heures de travail modifiées et, entre temps, son appel à la Sun Life a été rejeté.*

Elle est partie en congé de maladie non payé en septembre 2015. Elle a ensuite obtenu les services d'un conseiller juridique et a pu recevoir un règlement de la Sun Life en 2016. Elle a ensuite déposé une demande de retraite pour des raisons médicales, laquelle a été refusée la première fois, puis a finalement reçu un avis en juin 2017 d'un médecin de Santé Canada, indiquant que sa retraite pour des raisons médicales avait été approuvée à compter du 27 février 2016.

Elle supposait que cet avis d'approbation médicale avait également été envoyé à son employeur et qu'il commencerait le processus pour les paiements de prestations de retraite. Ce n'était pas le cas. Lorsque son employeur a communiqué avec elle en septembre 2017 concernant son retour au travail, elle lui a dit qu'elle avait été approuvée pour une retraite pour des raisons médicales. L'employeur l'a ensuite informée que la lettre du médecin de Santé Canada n'active pas sa pension, qu'il nécessite d'abord sa démission signée et datée. Cynthia avait l'impression que la direction utilisait cela comme une tactique dilatoire et que ses prestations de retraite devraient être traitées selon la date d'entrée en vigueur fournie par le médecin.

Cynthia et son avocat ont rencontré l'agent des relations de travail de Santé Canada et le représentant du Centre des pensions pour discuter de la situation par téléconférence en janvier 2018. Lors de cette réunion, l'employeur a déclaré qu'il accepterait sa date d'entrée en vigueur de retraite du 12 septembre 2017, date à laquelle elle a informé la direction pour la première fois de son approbation de retraite. Cynthia n'était pas d'accord et a communiqué avec la représentante locale du STSE pour déposer un grief en février 2018.

La représentante locale a communiqué avec le bureau national du STSE pour obtenir des conseils et des lignes directrices, j'étais l'agente de service affectée à prendre en charge le cas de Cynthia. Comme le délai de prescription de 25 jours pour déposer le grief a été manqué, il s'agissait d'une situation très difficile. En fin de compte, j'ai offert une représentation lors des audiences aux deuxième et troisième paliers en soulignant que l'employeur n'avait fourni aucun soutien ni aucune ligne directrice à Cynthia. Qu'en fait, il l'a mise dans une situation où elle ne pouvait pas réussir et avait établi des obstacles au lieu de les éliminer à son retour au travail, mais ce n'était pas une surprise lorsque la direction l'a rejeté aux deux paliers.

Comme vous pouvez le voir, la situation est longue et compliquée. Si vous avez des questions ou si vous avez besoin de renseignements supplémentaires, veuillez me le faire savoir.

[...]

[98] Mme Coles a expliqué qu'elle avait obtenu les renseignements dans ce courriel de la plaignante parce qu'elle n'était pas présente lors des événements énoncés dans celui-ci.

## 2. Mme Minor

[99] Mme Minor a été embauchée par l'AFPC en juin 2014.

[100] Elle a occupé plusieurs postes auprès de l'AFPC jusqu'en juin 2018, date à laquelle elle est devenue analyste en griefs et en arbitrage de griefs. Par conséquent, elle devait évaluer les griefs des éléments de l'AFPC et se prononcer sur la question de savoir si l'AFPC appuierait leur renvoi à l'arbitrage. Elle a également fourni des conseils à ses éléments sur l'interprétation des conventions collectives et des dispositions législatives pertinentes ou des politiques sur le milieu de travail relatives aux griefs.

[101] Lorsqu'un dossier lui est affecté aux fins d'examen et d'analyse, elle examine minutieusement les documents qu'il contient, les dispositions pertinentes de la convention collective, ainsi que la jurisprudence et toute disposition législative qui pourrait s'appliquer au grief. Elle a adopté la même approche à l'égard du dossier de la plaignante.

[102] Après son examen approfondi du grief, elle a conclu qu'il n'y avait aucune chance de succès parce que la Commission n'avait pas compétence sur son objet. Elle a pris la décision de non-renvoi, qu'elle a communiquée dans sa lettre du 10 octobre 2018 à Mme Coles. Elle a expliqué que le régime de pension de la fonction publique fédérale ne faisait pas partie de la convention collective pertinente et que l'article 113 de la *Loi* interdit particulièrement qu'une convention collective modifie, directement ou indirectement, une condition d'emploi établie par la *LEFP*.

[103] Après sa décision, elle a eu plusieurs communications par courriel avec la plaignante, qui ne souscrivait ni à son analyse ni à sa décision. Elle a répondu aux questions de la plaignante et a fourni des renseignements à l'appui.

[104] Le 15 octobre 2018, elle a informé la plaignante que si elle souhaitait interjeter appel de la décision de non-renvoi, elle pouvait communiquer avec le coordonnateur par intérim de la Section de la représentation. Elle a également réitéré son conseil antérieur selon lequel la plaignante devrait communiquer avec M. Infantino.

[105] En contre-interrogatoire, elle a confirmé que le grief concernait la date de retraite pour des raisons médicales de la plaignante. Elle a confirmé qu'elle était probablement au courant que l'employeur avait convenu d'une date de cessation d'emploi ou de démission du 12 septembre 2017.

[106] Elle a également été interrogée au sujet d'un délai de 40 jours pour renvoyer un grief à l'arbitrage et si celui-ci avait été prorogé par des discussions continues sur le cas au-delà de ce délai. Elle a expliqué qu'elle avait demandé une prorogation du délai afin que l'AFPC réexamine la décision de non-renvoi. En fin de compte, un examen supplémentaire n'a pas changé la décision initiale.

### 3. M. Laryea

[107] M. Laryea était le coordonnateur de la Section de la représentation. À ce titre, il avait la responsabilité globale de la section, y compris la dotation générale, les relations de travail internes et les ressources humaines. Il était également chargé du budget global de l'AFPC et des directives stratégiques en général en ce qui concerne la représentation de ses membres.

[108] Mme Minor était l'une des personnes qui relevaient directement de lui. Dans son rôle de coordonnateur, il a vu la lettre de décision de non-renvoi du 10 octobre 2017. Si une décision de non-renvoi est prise, et que le membre concerné souhaite qu'elle soit examinée ou réexaminée, un analyste ferait remonter la question à lui en sa qualité de coordonnateur.

[109] Il a examiné la décision de non-renvoi de Mme Minor et l'a confirmée. Une décision de non-renvoi a renoncé au droit du membre; par conséquent, l'examen était rigoureux et complet. Dans le présent cas, il souscrivait à l'analyse selon laquelle la Commission n'avait pas compétence sur les questions concernant la pension et que, par conséquent, le grief ne serait pas accueilli à l'arbitrage de griefs.

[110] Le 7 et le 17 décembre 2018, il a informé la plaignante que son dossier était fermé à la Section de la représentation et qu'elle pouvait communiquer avec Mme Coles au niveau local et M. Infantino pour obtenir des éclaircissements sur les questions concernant la pension.

[111] En contre-interrogatoire, on lui a demandé s'il était au courant de la date du 12 septembre 2017, soit la date de cessation d'emploi ou de démission convenue

lorsqu'il a effectué son examen. Il a expliqué qu'il en était au courant, mais qu'il ne la considérait pas comme de nouveaux renseignements qui influenceraient la décision de non-renvoi. Selon lui, même s'il s'agissait d'un nouveau renseignement, il n'aurait pas modifié la décision, car la Commission n'a pas compétence sur les questions concernant la pension.

## VIII. Résumé de l'argumentation

### A. Pour la plaignante

[112] La plaignante a fait référence aux cas suivants : *Nicholson c. Haldimand-Norfolk Regional Police Commissioners*, [1979] 1 R.C.S. 311; *Cardinal c. Directeur de l'Établissement Kent*, [1985] 2 R.C.S. 643; *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 1999 CanLII 699; *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509; *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*, 2015 CSC 10; *Elliot c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2019 CRTESPF 4; *Werberger, Canada (Procureur général) c. Frazee*, 2007 CF 1176; *Nadeau c. Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 203; *Whiten c. Pilot Insurance Co.*, 2002 CSC 18; *Nash c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 64.

[113] Il était clair que lorsque M. Laryea a examiné le formulaire de plainte, il a constaté qu'il avait commis une erreur et que le problème de la plaignante était sa date de retraite pour des raisons médicales. La retraite pour des raisons médicales déclenche généralement une pension à jouissance immédiate; dans son cas, elle n'en a pas reçu une. Sa date de retraite pour des raisons médicales était le 27 février 2016, mais son employeur et son agent négociateur n'en ont pas tenu compte et n'ont pas traité sa retraite pour des raisons médicales en conséquence. La réaction de M. Laryea en contre-interrogatoire était révélatrice lorsqu'il a constaté son erreur selon lequel son dossier concernant le type et la date de sa cessation d'emploi.

[114] Les droits des fonctionnaires en matière de licenciement sont régis par la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11), la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; la « LEFP »), et la *Loi*. L'article 63 de la *LEFP* énonce qu'un fonctionnaire peut démissionner de la fonction publique en donnant à l'administrateur général un avis écrit de son intention de démissionner, et il

perd sa qualité de fonctionnaire à la date précisée par écrit par l'administrateur général au moment de l'acceptation indépendamment de la date de celle-ci.

[115] Dans *Werberger*, la Commission a déclaré que la retraite est une cessation d'emploi *de facto* volontaire. Tous les types de cessation d'emploi peuvent faire l'objet d'un grief devant la Commission.

[116] La directive du Conseil du Trésor sur le congé non payé en raison d'une blessure ou d'une maladie précise un délai de deux ans, après quoi un employé peut prendre sa retraite pour des raisons médicales, en fonction d'une décision de Santé Canada. Cela s'est produit pour la plaignante. Santé Canada a approuvé sa retraite pour des raisons médicales avec une date d'entrée en vigueur du 27 février 2016, sans aucune autre révision.

[117] Un employé est admissible à la retraite pour des raisons médicales si Santé Canada certifie qu'il satisfait à la définition de « invalidité », à savoir une incapacité physique ou mentale qui l'empêche de participer à tout emploi pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de ses études, de sa formation ou de son expérience et qui peut raisonnablement être prévu de durer pour le reste de sa vie. S'il doit prendre sa retraite en raison d'une invalidité avant l'âge de 60 ans, il recevra une pension à jouissance immédiate, à moins qu'il ne compte moins de deux ans de service ouvrant droit à pension. La plaignante avait droit à une pension à jouissance immédiate parce qu'elle comptait plus de ces deux ans.

[118] L'employeur a traité sa cession d'emploi comme une cessation d'emploi pour une invalidité médicale plutôt qu'une retraite pour des raisons médicales et, par conséquent, elle s'est vu refuser les prestations auxquelles elle avait droit. Elle n'a pas reçu une pension à jouissance immédiate et elle a été contrainte à fournir une date de démission de deux ans à l'avance.

[119] Lorsqu'elle a appelé le Centre des pensions pour faire le suivi de ses prestations de retraite pour des raisons médicales, elle a été informée que tout ce qui était nécessaire était un courriel provenant de son superviseur immédiat acceptant sa retraite pour des raisons médicales et que ses prestations de retraite commenceraient peu après ce courriel. Elle a envoyé un courriel à son superviseur le 10 novembre 2017 et lui a donné ces renseignements. Elle l'a informé que sa date de retraite entrait en

vigueur le 27 février 2016. Il n'a pas accepté sa date de démission, et elle a été invitée à fournir une date de démission dans l'avenir, de préférence trois mois à l'avance.

[120] Une téléconférence a été tenue le 15 janvier 2018, à laquelle l'avocat privé de la plaignante a participé. Elle a souligné qu'elle avait informé son superviseur direct le 12 septembre 2017, et que l'employeur avait accepté cette date comme la date d'entrée en vigueur de sa démission.

[121] Le 10 octobre 2018, elle a été informée que l'AFPC ne renverrait pas son grief à l'arbitrage parce qu'il portait sur une question concernant la pension, sur laquelle la Commission n'a pas compétence.

[122] Son grief a été rejeté au motif qu'il était hors délai. La défenderesse a fait preuve de négligence lorsqu'elle a déposé son grief en retard.

[123] La plaignante a consacré beaucoup de temps au respect des délais du grief. Elle a soutenu que la défenderesse a fait preuve de négligence lorsqu'elle a déposé le grief en retard. La Commission lui a fait remarquer qu'elle n'était pas saisie de cette question et qu'elle devait aborder le délai de prescription de 90 jours en vertu de l'article 190(2) de la *Loi* et si elle a présenté sa plainte à temps.

[124] La plaignante a fait référence à l'article 12 de la *LPFP* et elle a fait valoir que le 23 janvier 2018, l'expert en pension de la défenderesse, M. Infantino, lui a affirmé qu'aucune disposition de la *LPFP* ne l'empêchait de recevoir des prestations de retraite mensuelles à compter du 27 février 2016, telle qu'elle est désignée dans la lettre de retraite pour des raisons médicales.

[125] M. Infantino l'a informé que l'employeur avait mal interprété les dispositions de la *LPFP*. Il n'a jamais exprimé de soutien pour la décision du Centre des pensions selon laquelle la date de retraite devait être dans l'avenir. Son avocat privé l'a informée qu'il n'avait jamais rien vu de si bizarre. La défenderesse a toléré la mauvaise interprétation de l'employeur et n'a pas tenu compte du point de vue de l'expert en pension.

[126] La raison pour laquelle l'employeur a rejeté son grief était erronée et la défenderesse l'a tolérée. Rien dans la *LPFP* n'exigeait que sa date de retraite pour des raisons médicales soit dans l'avenir. Elle était à la retraite pour des raisons médicales à compter du 27 février 2016. La responsabilité de son gestionnaire était d'accepter la date indiquée dans la lettre de retraite pour des raisons médicales.

[127] Elle n'était pas d'accord avec la thèse de la défenderesse selon laquelle la plainte était hors délai. Mme Minor a témoigné qu'elle avait demandé une prorogation du délai jusqu'à la fin de novembre 2018 pour renvoyer le grief à l'arbitrage, ce qui signifiait que l'AFPC représentait la plaignante jusqu'au 30 novembre 2018. Cela signifiait également que le délai de prescription de 90 jours était du 1<sup>er</sup> décembre 2018 au 1<sup>er</sup> mars 2019.

[128] Au cours de cette période, la plaignante a communiqué avec Mme Minor, qui lui a dit de communiquer avec M. Infantino. Le 17 décembre 2018, M. Laryea a confirmé que son dossier était fermé à la Section de la représentation. Elle a exhorté la Commission à considérer le 1<sup>er</sup> ou le 17 décembre 2018 comme la date de début du délai de prescription de 90 jours.

[129] La plaignante a présenté des arguments sur le congédiement déguisé. Je n'ai pas exposé ces arguments parce qu'ils ne sont pas pertinents à la plainte devant la Commission. En fait, selon l'essentiel, l'action ou les inactions de l'employeur consignées dans les 27 pièces jointes à sa lettre du 9 janvier 2019 équivalaient à un congédiement déguisé.

[130] La plaignante a présenté des arguments concernant les événements qui sont survenus à son retour au travail en 2015. Ils outrepassent le délai de prescription et ne font pas partie de la plainte devant la Commission; par conséquent, je ne vois aucune raison de les exposer.

[131] En ce qui concerne la spoliation, elle a déclaré qu'elle avait demandé tous les documents liés à la présente audience le 10 janvier 2024, et qu'elle avait reçu une réponse le 19 février 2024. Elle a envoyé un courriel à la Commission et à l'avocate de la défenderesse, demandant des renseignements sur le formulaire 21 de la Commission et les 27 pièces jointes à sa lettre à la Commission du 9 janvier 2019.

[132] La Commission a reconnu le principe de transparence judiciaire et assure le respect d'une politique de justice transparente, afin de favoriser la transparence dans ses instances et sa responsabilisation. La spoliation a lieu lorsqu'une partie a détruit intentionnellement des éléments de preuve pertinents à un litige en cours ou envisagé et de manière à ce qu'une inférence raisonnable puisse être tirée que des éléments de preuve ont été détruits pour influencer le litige. La destruction de documents pertinents nuit à l'objectif du système judiciaire et à la quête de la vérité. La

destruction des éléments de preuve était délibérée avec l'intention claire d'obtenir un avantage dans le cadre du litige. Le préjudice subi par la plaignante était si profond qu'il l'a empêché de démontrer que les actions de l'employeur lui avaient causé une perte économique importante et un préjudice psychologique continu.

[133] En guise de redressement pour la prétendue spoliation, elle a demandé à la Commission d'accepter toutes ses pièces transmises le 4 mars 2024. Elle a également demandé une enquête sur la destruction des 27 pièces et des dommages.

[134] En ce qui concerne la plainte elle-même, elle a soutenu que la défenderesse avait agi de mauvaise foi et avec mauvaise volonté à son égard depuis son retour au travail en mai 2015 jusqu'à son départ du lieu de travail. Elle a communiqué avec la défenderesse pour obtenir de l'aide, mais elle n'en a reçu aucune. Elle a dû retenir les services d'un avocat privé pour l'aider à obtenir ses prestations d'invalidité.

[135] L'omission de la défenderesse de la représenter a entraîné des pertes économiques importantes et un préjudice psychologique. Elle a demandé des dommages de 1,2 million de dollars. Elle a expliqué que ce montant était fondé sur le déficit de deux ans de prestations ouvrant droit à pension et la perte de revenus jusqu'en 2029, date à laquelle elle aurait pris sa retraite. Ce montant incluait également une demande de dommages majorés et de dommages punitifs, ainsi que la perte de ses prestations de retraite d'invalidité en vertu du Régime de pensions du Canada.

## **B. Pour la défenderesse**

[136] La défenderesse a fait référence aux cas suivants : *Stratton c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2024 CRTESPF 53; *Esam c. Alliance de la Fonction publique du Canada (Syndicat des employées et employés nationaux)*, 2014 CRTFP 90; *Castonguay c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 78; *Paquette c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2018 CRTESPF 20; *Nemish c. King*, 2020 CRTESPF 76; *Marcil c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2022 CRTESPF 65; *Tremblay c. Association canadienne des employés professionnels*, 2023 CRTESPF 69; *Boshra c. Association canadienne des employés professionnels*, 2009 CRTFP 100; *Ouellet c. St-Georges*, 2009 CRTFP 107; *Guilde de la marine marchande du Canada*; *Cousineau c. Walker*, 2013 CRTFP 68; *Ménard c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 95; *Mangat c. Alliance de la Fonction*

*publique du Canada*, 2010 CRTFP 52; *Sayeed c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 44; *Manella c. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada*, 2010 CRTFP 128; *Bahniuk c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 13; *Barbot c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)*, 2016 CRTEFP 113; *Association des juristes du ministère de la Justice c. Conseil du Trésor*, 2009 CRTFP 20; *Dodd c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 8, *Ma c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2010 CF 509; *Trillium Power Wind Corporation v. Ontario*, 2023 ONCA 412. La défenderesse a également fait référence à Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 5<sup>e</sup> éd., au paragraphe 3:86.

[137] Pendant toute la période pertinente, la défenderesse et ses représentants se sont acquittés de leur devoir de représentation équitable envers la plaignante de manière honnête, approfondie et franche. Elle a agi de bonne foi, de façon objective et compétente, tout au long de la procédure de règlement des griefs interne. Elle ne s'est livrée à aucune conduite qui pourrait être considérée comme arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, conformément à la définition prévue à l'article 187 de la *Loi*.

[138] La défenderesse a demandé à la Commission de rejeter la plainte. La plaignante a soulevé toute une série de questions dont la Commission n'est pas valablement saisie. La seule question qui se pose est celle de savoir si la défenderesse s'est acquittée de son devoir de représentation équitable en ce qui a trait à la décision de non-renvoi. Selon les éléments de preuve, non seulement la défenderesse s'est-elle acquittée de son devoir, mais elle a également dépassé son devoir, compte tenu de tous les efforts qu'elle a déployés pour l'aider.

[139] Le fait que la plaignante n'était pas satisfaite de la décision ne signifie pas qu'il y a eu manquement au devoir de représentation équitable.

[140] La plupart des arguments de la plaignante portaient sur les actions et les inactions alléguées de l'employeur, et non celles de la défenderesse.

[141] Le délai de prescription de 90 jours prévu par la loi a éliminé toutes les questions que la plaignante a soulevées dans ses éléments de preuve et ses arguments, sauf la décision de non-renvoi.

[142] L'avocate de la défenderesse a décrit le témoignage de Mme Coles, de Mme Minor et de M. Laryea.

[143] Lorsque la plaignante a d'abord communiqué avec le STSE vers janvier 2018, elle avait déjà dépassé le délai de prescription de 25 jours pour déposer un grief contre la décision de l'employeur concernant la date d'entrée en vigueur de sa retraite. En septembre 2017, il l'avait informée qu'il n'accepterait pas février 2016 comme la date d'entrée en vigueur de sa retraite. Elle aurait dû avoir déposé son grief 25 jours après cela. Elle n'a pas communiqué avec la défenderesse avant plusieurs mois plus tard.

[144] Mme Coles a expliqué qu'elle avait préparé et présenté des griefs aux deux paliers de la procédure de règlement des griefs interne. Lorsque l'employeur a rejeté le grief aux deux paliers, la plaignante était déçue, alors Mme Coles a renvoyé le grief à la Section de la représentation de l'AFPC aux fins d'examen.

[145] Mme Minor a participé au dossier à ce palier en sa qualité d'analyse. Elle a examiné le bien-fondé du grief et a déterminé que la Commission n'avait pas compétence sur les questions concernant la pension. Par conséquent, elle a recommandé qu'il ne soit pas renvoyé à l'arbitrage dans la décision de non-renvoi. La plaignante n'était pas d'accord avec la décision de Mme Minor et a demandé un réexamen. M. Laryea s'est alors impliqué. Il a examiné le dossier et a approuvé et confirmé la décision de non-renvoi.

[146] La défenderesse a fourni à la plaignante une représentation engagée et confiante à compter du dépôt initial du grief en février 2018 jusqu'à et même au-delà de sa décision de non-renvoi en octobre 2018.

[147] Mme Coles était l'agente de service qui a aidé à rédiger le grief et a formulé des observations aux deuxième et dernier paliers de la procédure de règlement des griefs interne.

[148] L'employeur a rejeté le grief au motif qu'il est hors délai, mais a également pris en considération son bien-fondé. L'employeur a souligné l'omission de la plaignante à remplir les documents requis pour mettre au point sa retraite pour des raisons médicales, malgré le fait qu'elle ait reçu des directives claires. Il a expliqué que la *LPPF* ne permettait pas un report rétrospectif discrétionnaire de la date d'entrée en vigueur de sa retraite. Elle n'était pas d'accord avec cette interprétation.

[149] L'avocate de la défenderesse a abordé la confusion apparente de la plaignante concernant le délai de prescription applicable. L'avocate a précisé que la question concernant le respect des délais se rapportait à la plainte en vertu de l'article 190(2) de la *Loi*, et non pas au grief.

[150] Malgré la décision de non-renvoi de la défenderesse, prise en raison de contraintes relatives à la compétence, elle a continué à étudier les possibilités de recours pour la plaignante. En ce qui concerne la décision de non-renvoi, elle a examiné le bien-fondé dans son intégralité et a expliqué sa décision en fonction des limites de compétence imposées par la *LPFP*. Elle lui a expliqué que les questions liées à la pension outrepassent la compétence de la Commission.

[151] À compter du 10 octobre 2018, la décision de non-renvoi était définitive et elle n'a pas changé, peu importe les communications continues. La décision de la défenderesse était fondée sur une évaluation raisonnable et éclairée de la compétence de la Commission et de la probabilité de succès du grief. Mme Minor a fourni une justification clairement détaillée de la décision datée du 10 octobre 2018.

[152] À la demande de la plaignante, M. Laryea a examiné et confirmé la décision de non-renvoi. Le 8 novembre 2018, il lui a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*La présente concerne votre appel de la lettre de non-renvoi du 10 octobre 2018. J'ai examiné votre dossier et j'ai eu des discussions avec Kayla Minor. J'ai pris en considération le courriel que vous avez écrit le 26 octobre 2018, ainsi que les documents que vous avez versés au dossier. J'ai également examiné la lettre de non-renvoi du 10 octobre 2018, ainsi que la correspondance par courriel de Mme Minor des 11 octobre et 15 octobre 2018. Après examen de ces renseignements, je souscris à la décision de ne pas renvoyer cette affaire à l'arbitrage de griefs pour les raisons exprimées dans la lettre du 10 octobre 2018.*

*Toutefois, veuillez ne pas interpréter cela comme un manque de sympathie de la part de l'AFPC à l'égard des questions que vous avez soulevées dans votre grief. Ce qui vous a été communiqué, c'est que nous ne croyons pas que nous obtiendrions gain de cause devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Je tiens à réitérer et à vous encourager à communiquer avec James Infantino pour discuter des autres possibilités qui pourraient permettre d'aborder cette question et la façon dont*

***l'AFPC pourrait être en mesure d'aider. Je vous remercie d'avoir pris le temps d'écrire.***

[...]

[Je mets en évidence]

[153] Aucun des représentants de la défenderesse qui ont traité avec la plaignante n'a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans le cadre de leur représentation. Même lorsqu'elle leur a envoyé une correspondance vulgaire et abusive, ils sont demeurés professionnels et polis.

[154] Les trois témoins qui ont participé directement à la représentation de la plaignante étaient crédibles, et leur témoignage n'a pas été ébranlé en contre-interrogatoire.

[155] Mme Woodstock n'était pas un témoin contraignable en vertu de la loi. Elle n'avait aucun lien avec la défenderesse.

[156] En ce qui concerne la question relative à la spoliation, il n'y avait aucun avantage plausible pour le greffe de détruire ou de supprimer des documents dans cette instance. Non seulement la proposition ou l'allégation n'avait aucun sens, mais la plaignante possédait également toujours les documents.

[157] La plaignante n'a pas réussi à établir que des documents avaient été détruits, ce qui constitue un élément essentiel pour établir la spoliation. En adoptant les principes de spoliation résumés de manière concise dans *Trillium Power Wind Corporation*, les allégations de spoliation ne s'appliquaient pas à la défenderesse; la spoliation n'avait également aucune incidence sur sa représentation d'elle.

[158] Pour ce qui est de la question des témoins, au départ, la défenderesse comprenait que la plaignante citerait à témoigner six témoins. Toutefois, lorsque l'audience a commencé, elle a décidé de ne citer à témoigner aucun autre témoin qu'elle-même.

[159] Au cours de son témoignage, la plaignante a fait référence à de nombreuses déclarations que ses témoins proposés auraient présumément faites et à leurs significations. L'avocate de la défenderesse a soutenu que la Commission doit rejeter les interprétations hypothétiques et spéculatives de la plaignante concernant ces déclarations alléguées. En invoquant la décision *Ma*, elle a en outre exhorté la

Commission à tirer une conclusion défavorable du choix de la plaignante de ne pas citer à témoigner ces témoins qui avaient reçu une citation à comparaître.

[160] Dans ses arguments, la plaignante a fait référence, à maintes reprises, à M. Tilley, qui a pris sa retraite de l'AFPC il y a de nombreuses années. Une citation à comparaître a été délivrée à son égard, mais elle a choisi de ne pas le citer à témoigner. Dans la mesure où la Commission est disposée à tenir compte de tout renseignement qui lui est attribué (étant donné que sa participation alléguée remonte à 2015), une conclusion défavorable doit être tirée selon laquelle, si M. Tilley avait été cité à témoigner, son témoignage n'aurait pas été favorable au cas de la plaignante.

[161] La plaignante a également mentionné longuement M. Cameron, surtout ses commentaires allégués selon lesquels le traitement de sa retraite pour des raisons médicales par l'employeur était [traduction] « bizarre ». Elle aurait pu, mais a choisi de ne pas le faire, citer à témoigner son ancienne avocate qui était présente avec elle à la réunion de janvier 2018 et qui aurait donc eu une connaissance claire et directe quant à savoir si la date de retraite pour des raisons médicales aurait pu être rendue rétroactive au 27 février 2016.

[162] La plaignante a également fait référence à maintes reprises à M. Infantino. La Commission a délivré une citation visant à contraindre sa comparution, mais elle a choisi de ne le citer à témoigner. La signification de son omission de le citer à témoigner est le fait que son désaccord total avec la décision de la défenderesse dépendait de son interprétation des renseignements qu'elle avait reçus de lui. Même lorsque son dernier courriel portant sur la réponse défavorable qu'il avait reçue du Centre des pensions lui a été montré, elle a toujours adopté sa déclaration antérieure. Il faut tirer une conclusion défavorable de son choix délibéré de ne pas le citer à témoigner en tant que témoin.

[163] En faisant référence à *Guilde de la marine marchande du Canada*, l'avocate de la défenderesse a soutenu que la défenderesse dispose d'un vaste pouvoir discrétionnaire pour décider si un grief doit être renvoyé ou non à l'arbitrage. Une décision de non-renvoi satisferait à l'examen par le public en vertu de l'article 187 de la *Loi* si elle est fondée sur un examen approfondi des faits et de la jurisprudence applicable et qu'elle est rendue de manière qui n'est ni arbitraire, ni discriminatoire, ni de mauvaise foi. La décision de non-renvoi était fondée sur des motifs juridiques solides. Tous les

représentants de la défenderesse ont exercé leurs responsabilités de manière professionnelle et courtoise, malgré les communications non professionnelles, impolies et abusives de la plaignante.

[164] En ce qui concerne la question relative au respect des délais, l'avocate de la défenderesse a soutenu que la date limite pour commencer le délai de 90 jours devrait être le 10 octobre 2018, soit la date à laquelle la décision de non-renvoi a été prise. Selon l'avocate, les communications réciproques entre la plaignante et la défenderesse après le 10 octobre 2018 n'ont pas modifié la date de la décision. Subsidiairement, l'avocate a fait valoir que le 8 novembre 2018 devrait être la date limite, puisqu'il s'agissait de la date à laquelle M. Laryea a rendu sa décision concernant l'appel de la décision de non-renvoi.

[165] Pour ce qui est du fond de la plainte, l'avocate de la défenderesse a soutenu que la plaignante ne s'était pas acquittée de son fardeau d'établir que la défenderesse avait manqué à son devoir de représentation équitable.

### **C. La réponse de la plaignante**

[166] En ce qui concerne la question relative au respect des délais, la plaignante a fait valoir que jusqu'à la fin de novembre 2018, elle communiquait toujours avec M. Laryea au sujet de la date de sa retraite et lui fournissait de nouveaux renseignements et, par conséquent, le délai de prescription de 90 jours aurait dû commencer à compter du début de décembre 2018.

[167] Pour ce qui est de la question relative à la conclusion défavorable, elle a parlé à M. Infantino et avait l'intention de le citer à témoigner en tant que témoin, mais son avocate l'avait informée que la preuve documentaire l'emportait sur le témoignage. Il était également loisible à la défenderesse de citer à témoigner M. Infantino, puisqu'il était son expert en pension, et M. Laryea lui a dit continuellement de lui parler afin d'évaluer ses options.

[168] La plaignante a soutenu qu'elle avait pris sa retraite pour des raisons médicales à compter du 27 février 2016, mais que l'employeur l'avait forcée à démissionner en février 2018; la défenderesse a toléré l'acte illégal de l'employeur, même si son expert en pension a affirmé que l'interprétation de l'employeur était erronée.

[169] En ce qui concerne la question de la spoliation, la plaignante a soutenu qu'elle faisait référence à la Couronne en tant qu'entité, son employeur, qui avait toutes les raisons de se débarrasser des documents, du formulaire 21 de la Commission et des 27 pièces qui traitaient de son grief en vertu de l'article 209(1)b) de la *Loi*.

## IX. Analyse et motifs

### A. Le cadre législatif

[170] L'article 187 de la *Loi* prévoit le devoir de représentation équitable de l'agent négociateur comme suit :

**187** Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui fait partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.

**187** No employee organization that is certified as the bargaining agent for a bargaining unit, and none of its officers and representatives, shall act in a manner that is arbitrary or discriminatory or that is in bad faith in the representation of any employee in the bargaining unit.

[171] Cette disposition codifie un principe fondamental des relations de travail qui figure dans la plupart des lois sur les relations de travail partout au Canada, et c'est le corollaire du droit exclusif accordé à un agent négociateur de représenter tous les employés d'une unité de négociation donnée ou de remplir les fonctions d'agent à leur intention dans les échanges avec l'employeur. Dans *Bernard c. Canada (Procureur général)*, 2014 CSC 13, la Cour suprême du Canada a décrit comme suit le paysage juridique qui entoure les obligations d'un syndicat en matière de représentation :

[...]

**[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]

[172] Dans *Gilde de la marine marchande du Canada*, la Cour suprême du Canada a expliqué l'obligation d'un agent négociateur comme suit :

[...]

*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.*

[...]

[173] Les agents négociateurs disposent d'une grande marge de manœuvre 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 ne consiste pas à déterminer si la décision d'un agent négociateur est une décision

raisonnable ou une décision correcte, mais à évaluer l'intégrité du processus décisionnel qui a donné lieu à la décision contestée (voir *Sayeed*, au par. 59; et *Bahniuk*, aux paragraphes 49 à 51).

[174] Dans *Cousineau*, la Commission a résumé de manière concise sa jurisprudence concernant les principes d'arbitraire, de discrimination et de mauvaise foi dans le contexte de l'article 187 de la *Loi* 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. n° 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].*

[...]

[175] Dans *Burns c. Section locale n° 2182 d'Unifor*, 2020 CRTESPF 119, au par. 77, la Commission a déclaré qu'une « [...] 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* ».

[176] Encore une fois, dans *Burns*, la Commission a déclaré ce qui suit :

[...]

[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]

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

[178] Je suis d'accord avec les déclarations de la Commission dans *Burns* et je les adopte.

## **B. Respect des délais**

[179] L'article 190(2) de la *Loi* se lit comme suit :

**190 (2)** *Sous réserve des paragraphes (3) et (4), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu — ou, selon la Commission, aurait dû avoir — connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu.*

**190 (2)** *Subject to subsections (3) and (4), a complaint under subsection (1) must be made to the Board not later than 90 days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.*

[180] Dans *Castonguay*, en faisant référence à l'article 190(2) de la *Loi*, la Commission a expliqué que le libellé est obligatoire et qu'il n'existe aucun pouvoir discrétionnaire pour proroger le délai. Depuis lors, la jurisprudence de la Commission a évolué au

---

*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*

point qu'elle a déclaré dans *Beaulieu c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 100, que le délai pouvait être prorogé dans des circonstances très limitées et exceptionnelles. Je conclus qu'il n'existe aucune circonstance exceptionnelle dans le présent cas qui justifierait d'adopter l'approche dans *Beaulieu*.

[181] La plainte a été présentée le 21 janvier 2019; par conséquent, seules les actions ou les omissions de la défenderesse au cours des 90 jours précédents doivent être prises en considération. Il s'agit de la période allant du 23 octobre 2018 au 21 janvier 2019.

[182] Dans ses arguments, la défenderesse a admis que la décision de M. Laryea concernant son examen de la décision de non-renvoi a été rendue dans ce délai.

[183] Je suis d'accord. Je conclus que la plainte, en ce qui concerne la décision de non-renvoi, a été présentée dans les délais.

### **C. Le bien-fondé de la plainte**

[184] Dans une grande partie de sa présentation, la plaignante a constamment lié la décision de l'employeur concernant la date d'entrée en vigueur de sa cessation d'emploi à la défenderesse. Toutefois, elle n'a pas été en mesure d'expliquer la façon dont la défenderesse a participé au traitement de sa retraite pour des raisons médicales. Elle n'a signalé aucun document ni aucune directive qui exige qu'un agent négociateur joue un rôle dans le traitement de la retraite pour des raisons médicales d'un employé, ce qui est une affaire qui relève exclusivement du pouvoir de l'employeur. Il est vrai que la défenderesse a souvent affiché les politiques et les lignes directrices de l'employeur sur ses sites Web et ses tableaux d'affichage, mais comme M. Laryea l'a expliqué dans son témoignage, cela se fait à des fins éducatives et d'information.

[185] Le fardeau de la preuve de présenter des éléments de preuve suffisants pour établir que la défenderesse n'a pas représenté la plaignante de manière équitable, conformément à l'article 187 de la *Loi* (voir *Ouellet*, au par. 31) incombait à la plaignante. Je conclus qu'elle ne s'est pas acquittée de son fardeau.

## 1. La défenderesse n'a pas fait preuve de discrimination à l'égard de la plaignante

[186] Dans *Gilkinson c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2018 CRTESPF 62, dans le contexte d'une plainte de pratique déloyale de travail, la Commission a expliqué la signification de « discrimination » comme suit :

[...]

**17 La Loi ne contient pas de définition de la discrimination. Toutefois, la version française de la Loi parle de « distinctions illicites », ou distinctions illégitimes, pour traduire la discrimination. Le Black's Law Dictionary définit la discrimination comme étant [traduction] « un traitement différentiel »; The Concise Oxford Dictionary définit le verbe « discriminate » comme l'acte de [traduction] « faire une distinction injuste dans le traitement de diverses personnes ».**

[...]

**19 La discrimination comporte donc une distinction illégitime fondée sur des motifs non pertinents. Dans ce cas, le plaignant n'a pas jeté de lumière sur la nature de la distinction qu'il allègue. Il n'invoque aucun motif. Une situation conflictuelle a plutôt vu le jour.**

[...]

[Je mets en évidence]

[187] Aucune des parties n'a présenté d'éléments de preuve ni d'arguments concernant la discrimination. La plaignante ne s'est pas acquittée de son fardeau d'établir que la conduite de la défenderesse était discriminatoire. Au contraire, je conclus que la représentation de la plaignante par la défenderesse concernant son grief au sujet de la date d'entrée en vigueur de sa retraite pour des raisons médicales n'était pas discriminatoire.

## 2. La défenderesse n'a pas agi de mauvaise foi

[188] La mauvaise foi ne peut être présumée; la plaignante doit établir la mauvaise foi en fonction de faits suffisants, afin de démontrer les éléments de la mauvaise foi de la part de la défenderesse (voir *Sganos c. Association canadienne des agents financiers*, 2022 CRTESPF 30, au par. 97).

[189] Dans *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39, au par. 48, la Cour suprême du Canada a expliqué que l'interdiction de la mauvaise foi dans le contexte du devoir de représentation équitable signifie l'absence d'une « [...] intention de nuire,

un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile [...] » de la part d'un agent négociateur.

[190] Rien dans les éléments de preuve n'indiquait que les représentants de la défenderesse qui ont représenté la plaignante du début à la fin ont fait preuve d'autre chose que de respect, de courtoisie, d'honnêteté et de franchise.

[191] Je n'estime pas que la défenderesse a agi de mauvaise foi dans sa représentation de la plaignante.

### 3. La décision de non-renvoi n'était pas arbitraire

[192] Dans *Noël*, la Cour suprême du Canada a décrit le concept du caractère arbitraire dans le contexte du devoir de représentation équitable comme suit :

[...]

*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]

[193] Le « caractère arbitraire », dans ce contexte, sous-entend des comportements ou des actions qui sont superficiels et capricieux et qui manquent de toute révision ou réflexion délibérée (voir *Jakutavicius c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2005 CRTFP 70, au par. 133).

[194] Dans *D'Alessandro c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2018 CRTESPF 90, au par. 50, la Commission a reconnu que même si les agents négociateurs devraient bénéficier d'une grande marge de manœuvre dans leurs décisions de représentation, ils doivent établir les étapes qu'ils ont suivies pour parvenir à leurs décisions. L'absence d'éléments de preuve démontrant les étapes

suivies pour parvenir à une décision en matière de représentation peut mener à la conclusion que la décision a été prise de manière arbitraire; en d'autres termes, la décision a été prise sur un coup de tête.

[195] Selon les témoignages et la preuve documentaire, je suis convaincue que la défenderesse est parvenue à la décision de non-renvoi après un examen réfléchi, détaillé et raisonné du bien-fondé du grief. Rien dans son processus n'était arbitraire, du dépôt du grief jusqu'à, en fin de compte, la prise de la décision de non-renvoi.

[196] Il ne fait aucun doute que la rédaction et le libellé du grief tiennent compte de ce que la plaignante souhaitait. Elle a déposé en preuve la présentation du grief qui aurait été rédigée par elle et Mme Noel le 31 janvier 2017, comme suit :

[Traduction]

*Je conteste le fait que la direction ait agi de mauvaise foi et interprète mal les règlements pris en vertu de la LPFP, y compris, sans toutefois s'y limiter, l'article 27.2 b)(i) pour entraver la réception de mes prestations de retraite pour des raisons médicales, qui étaient réputées entrer en vigueur le 27 février 2016, par un professionnel de la santé. Ce retard dans la réception de mes prestations et dans le règlement de ce problème me cause un stress excessif et des difficultés financières.*

[197] Le grief que la plaignante et Mme Coles ont rédigé le 20 février 2018, déclare ce qui suit : [traduction] « Je conteste le refus de la direction d'accepter la date d'entrée en vigueur de ma retraite pour des raisons médicales du 27 février 2016, telle qu'elle est indiquée dans la lettre d'approbation médicale du Programme de santé au travail de la fonction publique. »

[198] La mesure corrective demandée était la même dans les deux versions du grief, à savoir que ses prestations de retraite pour des raisons médicales soient rétroactives au 27 février 2016.

[199] Je conclus que la défenderesse n'était ni négligente ni arbitraire lorsqu'elle a rédigé le grief qui sous-tend la présente plainte.

[200] Mme Coles a représenté la plaignante aux deux paliers de la procédure de règlement des griefs interne. Après que l'employeur a rejeté le grief au dernier palier, elle a continué à représenter et à défendre la plaignante en : 1) transmettant le grief et les documents pertinents à la Section de la représentation de l'AFPC pour examen aux

fins d'un renvoi éventuel à l'arbitrage; 2) en communiquant avec la Commission canadienne des droits de la personne au sujet du dépôt d'une plainte en matière de droits de la personne.

[201] Aucun élément de preuve n'a été déposé en preuve selon lequel la plaignante était insatisfaite de la qualité de la représentation qu'elle a reçue de la part de Mme Coles. En effet, c'était bien le contraire; le 28 novembre 2018, la plaignante a envoyé un courriel à Mme Coles comme suit :

[Traduction]

*Merci d'avoir effectué une recherche à cet égard pour moi. Si ma mémoire est bonne, j'ai soumis de nouveau ma date de retraite à la fin de février 2018 et j'ai reçu mon premier paiement d'invalidité en mars 2018.*

*Je souhaiterais que mes prestations d'invalidité soient rétroactives à la date à laquelle j'ai informé mon employeur que j'étais en retraite pour des raisons médicales, soit le 12 septembre 2017, conformément au règlement inexistant dont parle SC et que je m'attends à ce que l'Alliance défende en mon nom.*

*Je suis reconnaissante de VOS efforts.*

[...]

[202] Mme Minor était la prochaine représentante de la défenderesse à traiter le dossier de la plaignante. Un examen des éléments de preuve documentaires et des témoignages n'a révélé aucun caractère arbitraire de la part de Mme Minor. Je suis convaincue qu'elle a effectué un examen approfondi du grief et des questions soulevées et qu'elle a pris en considération la jurisprudence pertinente lorsqu'elle a pris la décision de non-renvoi parce que la Commission n'a pas compétence en matière de pension.

[203] Ce qui en a résulté a été une différence d'opinions entre la plaignante et Mme Minor. La plaignante estimait que la Commission avait compétence, en fonction du point de vue de M. Infantino et de la jurisprudence de la Commission. Elle a également fait référence à la déclaration alléguée de son avocate privée selon laquelle il trouvait toute la situation [traduction] « bizarre », sans préciser ce qu'il voulait dire.

[204] Comme je l'ai déjà mentionné, le rôle de la Commission n'est pas d'évaluer le bien-fondé de la décision de la défenderesse, et je n'ai pas l'intention de le faire.

Cependant, je conclus qu'il est approprié et transparent de décrire la jurisprudence invoquée par chacune des parties pour étayer leur thèse respective.

[205] La plaignante a fait référence aux cas suivants pour soutenir son point de vue selon lequel la Commission a compétence sur les affaires concernant les pensions : *Werberger, Vidlak et Mutart*.

[206] Dans *Werberger*, le fonctionnaire s'estimant lésé a allégué que son employeur avait omis de prendre des mesures d'adaptation à son égard au point de lui imposer une contrainte excessive et l'a donc contraint à prendre sa retraite pour des raisons médicales. Il a allégué une discrimination et une mesure disciplinaire déguisée. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas représenté par son agent négociateur.

[207] La Commission a accueilli les objections de l'employeur à sa compétence et a conclu qu'elle n'avait aucune compétence sur le grief.

[208] Rien dans ce cas ne traitait des dispositions de la *LFPF*. Les seules similitudes factuelles avec le cas de la plaignante sont que le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu des prestations d'invalidité de la Sun Life et qu'il a ensuite pris sa retraite pour des raisons médicales.

[209] Dans *Mutart*, le fonctionnaire s'estimant lésé était en congé de maladie non payé pendant 10 ans, et l'employeur l'a informé qu'il serait mis fin à son emploi pour invalidité. Il a choisi la retraite pour des raisons médicales et a démissionné. Il a ensuite cherché à annuler sa démission.

[210] La Commission a expliqué qu'une fois que l'administrateur général a accepté sa démission, il cessait d'être un employé. Elle a conclu que « [a]ccepter la démission du fonctionnaire et sa demande de retraite pour des raisons médicales était du ressort de l'administrateur général en vertu de l'article 63 de la *LCDP*, et [la Commission n'a pas la compétence pour revoir cette décision ».

[211] Je fais remarquer qu'à part la retraite pour des raisons médicales, rien dans ce cas ne traitait d'une question relevant de la *LFPF*.

[212] Dans *Vidlak*, le fonctionnaire s'estimant lésé a allégué que l'employeur avait violé les dispositions de la convention collective relatives aux congés lorsqu'il avait

refusé de retarder sa date de retraite afin de lui permettre d'épuiser sa banque de congés de maladie accumulés.

[213] La Commission a rejeté le grief au motif qu'il n'y avait pas de violation de la convention collective. Elle a également indiqué qu'elle n'avait aucune compétence sur une démission valide.

[214] Je fais remarquer qu'à part le fait que ce fonctionnaire s'estimant lésé a pris sa retraite pour des raisons médicales, rien dans ce cas ne traitait de l'interprétation de la *LPFP*.

[215] Pour sa part, en plus des dispositions législatives pertinentes, la défenderesse a cité les cas suivants pour étayer sa décision selon laquelle la Commission n'a pas compétence pour interpréter les dispositions de la *LPFP* : *Barbot, Association des juristes du ministère de la Justice* et *Dodd*.

[216] Dans *Barbot*, la fonctionnaire s'estimant lésée était préoccupée par son obligation de verser des paiements pour régler ses contributions aux régimes de pensions et ses prestations de décès supplémentaires en vertu de la *LPFP*. La Commission a conclu qu'elle n'avait aucune compétence sur le grief parce que son caractère véritable concernait son obligation de verser ces paiements en vertu de la *LPFP*. Aucune convention collective ne peut modifier la *LPFP* ou ses règlements (voir les paragraphes 50, 58 et 60 à 62).

[217] Dans *Association des juristes du ministère de la Justice*, la Commission a conclu que des parties des propositions de négociation relatives au service ouvrant droit à pension ou aux prestations de retraite ne pouvaient pas faire partie du mandat du conseil d'arbitrage, car les modalités établies en vertu de la *LPFP* sont exclues de la compétence de la Commission (voir le paragraphe 36).

[218] Dans *Dodd*, la Commission a conclu que le grief concernait les obligations liées à la pension en vertu de la *LPFP* et, par conséquent, elle n'avait aucune compétence (voir les paragraphes 8 à 11 et 21).

#### **D. Spoliation**

[219] La plaignante a allégué que le SCATA avait commis une spoliation parce que lorsqu'elle avait présenté sa demande de transparence judiciaire en janvier 2024 pour

obtenir tous les documents versés à son dossier, le greffe de la Commission ne lui avait pas fourni les 27 pièces jointes qu'elle avait jointes à sa lettre du 9 janvier 2019. Ces documents figurent à l'onglet T du recueil de documents de la plaignante (indiqué en tant que pièce C1), aux pages 557 à 690.

[220] Selon la plaignante, les 27 pièces qu'elle a jointes à sa lettre du 9 janvier 2019 à l'intention de la Commission étaient le formulaire 21 de la Commission et le renvoi de son grief à l'arbitrage. L'essence de son allégation de spoliation est saisie dans son courriel du 10 avril 2024 comme suit :

[Traduction]

[...]

*La personne qui agit pour le compte de Lisa Woodstock peut-elle accuser réception du présent courriel? De plus, la CRTESPF peut-elle indiquer la façon dont elle entend instruire la présente affaire.*

*Étant donné la gravité de la situation, veuillez noter que j'ai l'intention de citer à témoigner la greffière en tant que témoin pour mon audience en septembre 2024.*

*La spoliation a clairement eu lieu par la CRTESPF et, je crois, à la demande d'une personne au sein de l'AFPC et du Conseil du Trésor ou de Santé Canada.*

*La spoliation se produit lorsqu'une partie a intentionnellement détruit des éléments de preuve pertinents à un litige actuel ou envisagé de sorte qu'une conclusion raisonnable puisse être tirée selon laquelle des éléments de preuves ont été détruits afin de toucher le litige.*

***Il s'agit d'une infraction grave – surtout puisque l'une des parties est le [traduction] « tribunal quasi judiciaire impartial et indépendant ». Elle est sans précédent.***

***Les 27 pièces qui ont mystérieusement disparu du greffe cimentent mon cas de DRE contre l'AFPC et permettent d'établir mes allégations de congédiement déguisé.***

***Daria [avocate de l'AFPC], avez-vous déterminé qui, au sein de l'AFPC, du Conseil du Trésor et/ou de Santé Canada a conseillé la CRTESPF de détruire les pièces? [...]***

[...]

[Je mets en évidence]

[221] Le greffe de la Commission, comme l'a reconnu la plaignante, est une entité extérieure [traduction] « impartiale, indépendante ». Il n'est pas une partie au litige, ce qui est un prérequis pour établir la spoliation. Rien dans les éléments de preuve

n'indique que des documents ont disparu ou ont été détruits. En fait, les documents existent, car la plaignante les a renvoyés au greffe. Elle devait fournir des éléments de preuve clairs et convaincants pour étayer son accusation grave d'acte répréhensible; elle ne l'a pas fait.

[222] Elle n'a jamais fourni des éléments de preuve clairs sur la façon dont elle a soumis les documents à la Commission en janvier 2019, que ce soit par la poste ou par courriel. Elle n'a jamais expliqué la raison pour laquelle elle avait les documents ou des copies de ceux-ci en sa possession si elle soutenait qu'ils avaient été détruits ou qu'ils avaient disparu.

[223] La collusion alléguée entre l'employeur, l'AFPC, et le greffe de la Commission, pour supprimer ou détruire des documents, était hautement spéculative, et la plaignante n'a fourni aucun élément de preuve ni aucune explication logique quant aux motifs.

[224] La spoliation se produit lorsqu'une partie au litige détruit intentionnellement des éléments de preuve, dans le but d'obtenir un avantage dans le litige. Décrit comme un délit ou une règle de preuve, le concept exige qu'un tribunal ou qu'un décideur tire une conclusion défavorable selon laquelle les éléments de preuve détruits auraient été défavorables à la partie qui les a détruits.

[225] Dans *McDougall v. Black & Decker Canada Inc.*, 2008 ABCA 353, les demandeurs ont perdu leur maison dans un incendie. La source de l'incendie n'était pas claire et le service d'incendie a conclu que l'incendie aurait pu être causé par l'élimination inadéquate de matériaux de fumer ou un dysfonctionnement d'une perceuse électrique sans fil, qui a été fabriquée par la défenderesse.

[226] Lorsque les demandeurs ont poursuivi la défenderesse, les restes de la maison avaient été rasés, pour faciliter la reconstruction. De plus, les restes de la perceuse prétendument défectueuse manquaient aussi. La Cour a accueilli la requête en rejet de l'action de la défenderesse en raison de l'absence d'éléments de preuve pertinents et cruciaux. La Cour d'appel de l'Alberta a accueilli l'appel des demandeurs, en concluant comme suit :

[Traduction]

[...]

[4] [...] *En règle générale, déterminer si une spoliation a eu lieu, et quel redressement devrait s'ensuivre, le cas échéant, est une affaire qui devrait être laissée au juge de première instance qui peut prendre en considération tous les faits connexes. Même si la Cour a toujours la compétence inhérente de rejeter une action afin de prévenir un abus de procédure, elle ne devrait pas le faire lorsque le demandeur a perdu ou détruit des éléments de preuve, à moins qu'il ne s'agisse, au-delà de tout doute, d'un acte délibéré fait avec l'intention claire d'obtenir un avantage dans le litige, et que le préjudice est si manifestement profond qu'il empêche la partie innocente de présenter une défense. Ces conditions sont loin d'être satisfaites dans le présent cas.*

[...]

[18] [...] *La spoliation en droit ne se produit pas simplement parce que des éléments de preuve ont été détruits. Au contraire, elle se produit lorsqu'une partie a intentionnellement détruit des éléments de preuve pertinents à un litige en cours ou envisagé dans des circonstances où une inférence raisonnable peut être tirée que des éléments de preuve ont été détruits pour influencer le litige. Une fois cela démontré, une présomption survient selon laquelle les éléments de preuve auraient été défavorables à la partie qui les a détruits. Cette présomption est réfutable par d'autres éléments de preuve en vertu desquels le prétendu spoliateur établit que ses actions, même si elles étaient intentionnelles, n'avaient pas pour but d'influencer le litige, ou en vertu desquels la partie établit soit ses arguments, soit réfute les arguments contre elle.*

[...]

[Je mets en évidence]

[227] La Cour a résumé comme suit le droit canadien en matière de spoliation :

[Traduction]

[...]

[29] [...] *Je résumerai le droit canadien en matière de spoliation comme suit :*

- 1. La spoliation fait actuellement référence à la destruction intentionnelle d'éléments de preuve pertinents lorsque des litiges sont en cours ou en attente.*
- 2. Le principal redressement pour la spoliation est l'imposition d'une présomption de fait réfutable selon laquelle les éléments de preuve perdus ou détruits ne seraient pas utiles au spoliateur. La présomption peut être réfutée par des éléments de preuve établissant que le spoliateur n'avait pas l'intention, en détruisant les éléments de preuve, d'influencer le litige, ou par d'autres éléments de preuve pour établir ou réfuter les arguments.*

3. *En dehors de ce cadre général, d'autres redressements peuvent être disponibles - même lorsque des éléments de preuve ont été détruits de manière non intentionnelle. L'autorité réparatrice pour ces redressements figure dans les règles de procédure du tribunal et sa capacité inhérente à prévenir l'abus de procédure, et les recours peuvent inclure des mesures telles que l'exclusion des rapports d'experts et le refus des dépens.*
4. *Les tribunaux n'ont pas encore établi que la destruction intentionnelle d'éléments de preuve donne lieu à un délit intentionnel, ni qu'il existe un devoir de préserver les éléments de preuve aux fins du droit en matière de négligence, même si ces questions, dans la plupart des ressorts, demeurent ouvertes.*
5. *En règle générale, les questions de savoir si la spoliation a eu lieu, et quel redressement devrait être accordé dans l'affirmative, sont des affaires qui devraient être laissées au procès où le juge de première instance peut prendre en considération tous les faits et façonner la réponse la plus appropriée.*
6. *Un recours préjudiciaire peut être disponible dans le cas exceptionnel où une partie est particulièrement défavorisée par la destruction des éléments de preuve. Mais en général, cela se fait par l'intermédiaire des règles de la cour applicables, ou du pouvoir discrétionnaire général de la cour en ce qui concerne les dépens et le contrôle de l'abus de procédure.*

[...]

[228] En appliquant ces principes aux faits du présent cas, la plaignante n'a pas établi son allégation.

[229] J'ai conclu que la spoliation n'avait pas eu lieu dans le présent cas.

#### **E. Le réexamen de la décision de juin 2019**

[230] Je rejette la demande de la plaignante que la Commission réexamine la décision de juin 2019, pour trois raisons. En premier lieu, d'après ce que j'ai compris de ses arguments à ce sujet, en raison de la spoliation alléguée, le commissaire ne disposait pas de tous les éléments de preuve lorsqu'il a rendu sa décision. De plus, elle a abandonné sa demande de contrôle judiciaire, pour des raisons de santé.

[231] Puisque son allégation de spoliation alléguée a été rejetée, il n'existe aucun fondement pour un réexamen de ce motif.

[232] En deuxième lieu, la décision de la Commission de juin 2019 était définitive. La plaignante avait le droit de demander un contrôle judiciaire de cette décision et elle a exercé ce droit. Peu importe la façon dont elle a choisi de décrire son motif pour ne pas parfaire sa demande de contrôle judiciaire, le fait est que la Cour d'appel fédérale a rendu une décision relative à sa demande. Cette décision était également définitive. Par conséquent, cette affaire est épuisée.

[233] En troisième lieu, le 23 août 2024, la plaignante a présenté une demande de réexamen de la décision du 20 juin 2019 au même motif qu'elle a fait valoir devant moi. Dans une lettre de décision datée du 27 août 2024, la présidente de la Commission a rejeté sa demande.

[234] En conclusion, en ce qui concerne ce sujet, la plaignante n'a signifié aucun avis à l'employeur de son intention de demander un réexamen de la décision de juin 2019. L'AFPC n'est pas la partie appropriée pour sa demande de réexamen.

#### **F. Conclusion défavorable**

[235] Je suis prête à tirer une conclusion défavorable de la décision de la plaignante de ne pas citer à témoigner M. Infantino au sujet des renseignements qu'il lui a donnés sur l'interprétation de la *LPFP*.

[236] Même si M. Infantino a été décrit comme l'expert de l'AFPC en matière d'invalidité et de questions liées à la pension, je n'estime pas qu'il soit l'autorité sur la *LPFP* ou son interprétation et son application. En fin de compte, il a accepté l'interprétation du Centre des pensions selon laquelle la date de cessation d'emploi ne pouvait pas être rétroactive à 2016, malgré la déclaration dans la lettre de retraite pour des raisons médicales. Malgré cela, la plaignante a enfoui sa tête dans le sable et a insisté sur le fait que l'opinion de M. Infantino prévalait sur l'interprétation du Centre des pensions.

[237] La plaignante a soutenu que la défenderesse aurait également pu citer à témoigner M. Infantino en tant que témoin. Cela est vrai parce qu'il n'existe aucune propriété dans les témoins; mais ce n'est pas le point. La défenderesse a fondé la décision de non-renvoi sur la compétence de la Commission pour interpréter les dispositions de la *LPFP*. Il s'agit d'une question juridique à l'égard de laquelle

M. Infantino n'aurait pas pu donner son point de vue et, par conséquent, la défenderesse n'avait pas besoin de le citer à témoigner.

### **G. Conclusion**

[238] Les deux parties ont fait référence à plusieurs cas. La Commission les a tous lus et examinés dans le contexte des arguments respectifs des parties. Dans la présente décision, elle n'a fait référence qu'aux cas qu'elle a jugé pertinents à son analyse et à sa décision.

[239] Dans une plainte relative au devoir de représentation équitable, le rôle de la Commission n'est pas de juger la décision de représentation de l'agent négociateur. Son rôle est plutôt de déterminer si la défenderesse a agi de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi dans son processus décisionnel. Le rôle de la Commission n'est pas d'évaluer le caractère légitime ou le caractère exact de la décision de la défenderesse.

[240] Un agent négociateur n'est pas obligé de suivre les instructions ou directives de l'un de ses membres lorsqu'il prend des décisions concernant la progression des griefs ou l'approche à adopter dans le cadre d'un grief. Il exerce un vaste pouvoir discrétionnaire dans la façon dont il affecte ses ressources pour s'acquitter de ses obligations en matière de représentation.

[241] Dans le présent cas, je conclus que la défenderesse n'a pas manqué à son devoir de représentation équitable. En fin de compte, la plaignante n'était pas d'accord avec la décision de non-renvoi et a adopté aveuglément une position juridique intenable. Elle était, en termes shakespeariens, prise à son propre piège.

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

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

**X. Ordonnance**

[243] La plainte est rejetée.

Le 10 juillet 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**