

Date : 20250724

Dossier : 566-02-49591

Référence : 2025 CRTESPF 88

*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

TODD TYNDALL

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Gendarmerie royale du Canada)**

employeur

Répertorié
Tyndall c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Malini Vijaykumar

Pour l'employeur : John Mendonca

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 5 et 17 décembre 2024 et le 2 janvier 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION(TRADUCTION DE LA CRTESPF)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 19 septembre 2023, Todd Tyndall, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a déposé un grief alléguant que le Conseil du Trésor (l'« employeur ») avait enfreint et a continué d'enfreindre la convention collective pertinente en ne prenant pas les mesures d'adaptation appropriées, en contrevenant à ses responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail et en exerçant son pouvoir de la direction de façon inappropriée.

[2] Le 22 avril 2024, la Fédération de la police nationale (FPN) a renvoyé le présent grief à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi ») concernant l'interprétation ou l'application de la convention collective, plus particulièrement en ce qui a trait à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[3] L'employeur a embauché le fonctionnaire comme agent de police au sein de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Le 6 août 2021, la FPN et l'employeur ont signé leur première convention collective pour les membres réguliers de la GRC (sous le grade d'inspecteur) et les réservistes (le groupe RM) (la « convention collective »). Elle régissait, en partie, les conditions d'emploi du fonctionnaire. L'article 238.25 de la *Loi* prévoit qu'un membre de la GRC peut renvoyer un grief individuel à la Commission. Il se lit comme suit :

238.25 (1) *Le fonctionnaire membre de la GRC peut, après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, renvoyer un grief individuel à l'arbitrage seulement si celui-ci porte sur l'interprétation ou l'application à son égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.*

238.25 (1) *An employee who is an RCMP member may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to the employee's satisfaction only if the grievance is related to the interpretation or application, in respect of the employee, of a provision of a collective agreement or arbitral award.*

[4] Le 15 mai 2024, l'employeur a informé la Commission de son intention de s'opposer à sa compétence dans cette affaire au motif que le grief avait été déposé au-delà du délai de 35 jours prescrit par la convention collective. Le 5 décembre 2024, il a officialisé l'opposition.

[5] L'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) permet à la Commission de « [...] trancher toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience. » J'ai déterminé que les renseignements dont je dispose traitent suffisamment des questions en litige et j'ai tranché la présente affaire sur la base des arguments écrits des parties.

[6] Pour les motifs qui suivent, le grief est rejeté puisqu'il n'a pas été présenté en temps opportun et que la Commission n'a pas compétence à son égard.

II. Contexte

[7] L'employeur a fourni la chronologie des événements suivante, que le fonctionnaire n'a pas contestée. Elle fournit des renseignements pertinents sur l'affaire dont la Commission est saisie :

- En janvier 2018, alors qu'il travaillait à Saskatoon (Saskatchewan), le fonctionnaire a déposé une plainte de violence et de harcèlement en milieu de travail. En juin 2019, l'autorité déontologique de la GRC a déterminé que la plainte était fondée.
- En avril 2018, la GRC a transféré le fonctionnaire à son détachement de Yorkton (Saskatchewan). Le 3 mai 2018, il a commencé à y travailler.
- Le fonctionnaire était absent du travail en congé de maladie du 29 mai 2018 au 29 décembre 2019. Il est retourné au travail selon un horaire de retour graduel au travail (« RGT ») qui le limitait à des tâches administratives, avec des heures et des jours de travail réduits.
- En février 2020, une enquête menée en vertu du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2) a déterminé que la plainte était fondée.
- Du 2 septembre au 20 décembre 2020, le fonctionnaire était absent du travail en congé de maladie.
- Le 21 décembre 2020, il est retourné au travail selon un horaire de RGT qui, encore une fois, le limitait à des tâches administratives et réduisait les heures et les jours de travail.

- Le 16 juin 2021, l'agent des services de santé de la GRC a mis à jour le profil médical du fonctionnaire pour le rendre « 04 permanent », ce qui signifie qu'il était limité en permanence à l'exercice de fonctions administratives.
- La convention collective est entrée en vigueur le 6 août 2021.
- Le 13 août 2021, le fonctionnaire a déposé une plainte de harcèlement en vertu du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (DORS/2020-130) du *Code canadien du travail*, alléguant que son sergent n'avait toujours pas offert un milieu de travail sécuritaire. Le 8 juin 2023, une enquête sur la plainte a conclu que les allégations ne répondaient pas à la définition de « harcèlement ».
- Du 7 avril au 14 juillet 2022, le fonctionnaire était en congé de maladie.
- Le 15 juillet 2022, le fonctionnaire est retourné au travail et a exercé des fonctions administratives, conformément à son profil médical.
- En décembre 2022, le fonctionnaire a pris un congé pour raisons médicales, qu'il a continué de prendre jusqu'à son renvoi administratif de la GRC.
- En janvier 2023, le profil médical du fonctionnaire a été mis à jour à « 06 permanent », ce qui signifie qu'il n'était pas apte à exercer des fonctions au sein de la GRC dans un avenir prévisible et que des mesures d'adaptation à son égard ne pouvaient pas être prises en milieu de travail.
- Le 30 juin 2023, la GRC a signifié au fonctionnaire un avis de son intention de le licencier. Il a demandé et obtenu une prolongation jusqu'au 1er septembre 2023 pour répondre à l'avis.
- Le 19 septembre 2023, le fonctionnaire a déposé le présent grief.
- Le 12 janvier 2024, la GRC a informé le fonctionnaire de son renvoi administratif au motif qu'il avait une déficience à l'égard de laquelle une mesure d'adaptation ne pouvait pas être prise, à moins d'une contrainte excessive.
- Le 19 janvier 2024, l'employeur a mis fin à l'emploi du fonctionnaire. Il a interjeté appel de cette décision en vertu des dispositions de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (L.R.C. (1985), ch. R-10; la « *Loi sur la GRC* »).
- Le 26 avril 2024, le fonctionnaire a déposé un formulaire 24 de la Commission, alléguant de la discrimination fondée sur la déficience liée au présent grief.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

1. Respect des délais

[8] L'employeur s'est appuyé sur la clause 15.16 de la convention collective pour appuyer son argument selon lequel le grief n'avait pas été présenté en temps opportun. L'article 15.16 prévoit ce qui suit :

15.16 Le Membre s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 15.08, au plus tard le trente-cinquième (35e) jour civil après la date à laquelle il est notifié ou à laquelle il prend connaissance de la mesure ou des circonstances donnant lieu au grief [...]

[9] Pour que le grief ait été présenté en temps opportun, l'événement ou la circonstance qui y a donné lieu doit s'être produit au cours de la période de 35 jours comprise entre le 14 août et le 19 septembre 2023.

[10] Le fonctionnaire n'a pas indiqué la date à laquelle il a pris connaissance des actes ou des circonstances qui ont donné lieu au grief, car il était absent du lieu de travail pendant cette période de 35 jours dans le cadre d'un congé pour raisons médicales plus long.

[11] La GRC a rejeté le grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs et a conclu qu'il n'avait pas été présenté dans les délais prescrits, puisque le fonctionnaire ne l'avait pas présenté dans les 35 jours prévus à la clause 15.16 de la convention collective.

2. Proroger le délai de dépôt du grief

[12] L'employeur a tenu compte des critères énoncés dans *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1, qui permettent à la Commission de proroger le délai de dépôt d'un grief par un fonctionnaire.

[13] Les critères *Schenkman*, tirés du paragraphe 75 de la décision, sont les suivants :

[75] [...]

- *le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes;*
- *la durée du retard;*
- *la diligence raisonnable du fonctionnaire s'estimant lésé;*
- *l'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et le préjudice que subit l'employeur si la prorogation est accordée;*
- *les chances de succès du grief.*

[14] L'employeur a fourni les arguments qui suivent pour appuyer sa position selon laquelle il n'est pas justifié d'accorder une prorogation du délai de dépôt du grief.

a. Raisons claires, logiques et convaincantes justifiant le retard

[15] Le fonctionnaire n'a donné aucune raison claire, logique ou convaincante pour justifier le retard dans le dépôt du grief.

[16] Les allégations relatives à des problèmes de mesures d'adaptation et de harcèlement antérieurs à la mise en œuvre de la convention collective ne peuvent pas faire l'objet d'un grief.

[17] Le fonctionnaire était en congé de maladie de décembre 2022 jusqu'à son licenciement en janvier 2024. Il n'était pas au travail lorsqu'il a déposé le grief.

b. Durée du retard

[18] La convention collective prévoyait 35 jours pour déposer le grief après la date à laquelle le fonctionnaire a été avisé ou a pris connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances qui l'ont motivé.

[19] Aucun événement n'a eu lieu pendant la période de 35 jours. L'employeur a laissé entendre qu'un événement aurait pu se produire en janvier 2023, lorsque le fonctionnaire a reçu son avis selon lequel il ne serait pas en mesure de reprendre ses fonctions dans un avenir prévisible. C'était huit mois avant qu'il ne dépose son grief.

[20] Il est également possible que le fonctionnaire se soit fondé sur les événements énoncés dans la plainte de violence et de harcèlement au travail qu'il a déposée en 2018. Si c'est le cas, ils sont antérieurs à la convention collective. Selon l'article 69.02, elle est entrée en vigueur le jour de sa signature, soit le 6 août 2021. Par conséquent, elle ne prévoyait aucun recours pour les événements de 2018.

c. Diligence raisonnable du fonctionnaire

[21] Le fonctionnaire n'a déposé le grief qu'après avoir tenté sans succès d'autres recours. Il lui incombait d'établir, selon la prépondérance des probabilités, qu'il avait fait preuve de diligence raisonnable pour expliquer le retard.

[22] Selon l'employeur, le fonctionnaire s'était enquis du délai applicable pour le dépôt d'un grief éventuel avant de déposer celui-ci en septembre 2023.

d. L'équilibre entre l'injustice causée au fonctionnaire et le préjudice que subit l'employeur

[23] L'employeur a fait remarquer qu'il ne pouvait prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire qu'une fois qu'il disposait de renseignements médicaux à l'appui de sa capacité de retourner au travail.

[24] Il a fait valoir qu'il est en droit de s'attendre à ce qu'une question soit réglée une fois que les délais prescrits sont écoulés. De plus, la date de l'événement qui sous-tend le grief n'est pas claire.

[25] À ce titre, il n'a perçu aucune injustice dans la conclusion que le grief n'avait pas été présenté en temps opportun.

e. Les chances de succès du grief

[26] La convention collective est entrée en vigueur le 6 août 2021. Toute action alléguée qui aurait eu lieu avant cette date ne peut pas être considérée comme une violation de la convention collective.

[27] Pour ce qui est des événements survenus après le 6 août 2021, l'employeur a contesté leur lien avec la convention collective. Même s'ils avaient un lien, le fonctionnaire avait accès à des processus de grief et d'appel en vertu de la *Loi sur la GRC*. En effet, il a exercé ces voies de recours dans d'autres affaires, notamment pour des frais de déplacement pour des rendez-vous médicaux et son renvoi administratif.

[28] L'employeur a soutenu que l'article 208(2) de la *Loi* prévoit que lorsqu'un fonctionnaire a accès à un recours en vertu d'une autre loi du Parlement, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6), la Commission n'a pas compétence pour entendre l'affaire.

[29] Par conséquent, bien qu'il puisse sembler que l'article 238.24 de la *Loi* donne au fonctionnaire le droit de renvoyer à la Commission un grief relatif à l'interprétation de la convention collective, l'article 208(2) exclut expressément ce renvoi à l'arbitrage de la compétence de la Commission en raison des recours disponibles en vertu de la *Loi sur la GRC*.

B. Pour le fonctionnaire

1. Respect des délais

[30] Selon le fonctionnaire, le grief était opportun. Il a répondu à une violation continue de la convention collective; par conséquent, la Commission a compétence pour tenir une audience en bonne et due forme.

[31] La clause 19.03 de la convention collective prévoit ce qui suit :

19.03 L'employeur doit continuer de prendre toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des Membres de l'unité de négociation. L'employeur doit accueillir les suggestions faites par la FPN à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident et de maladie professionnels.

[32] Le fonctionnaire a soutenu que l'employeur avait enfreint la convention collective chaque jour où il a omis de lui fournir un milieu de travail sûr et non discriminatoire où se présenter. Étant donné que le manquement était continu, le grief était opportun.

[33] Le fonctionnaire s'est fondé sur la décision rendue dans *Galarneau c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 1, qui portait sur une violation continue et sur le délai de présentation des griefs qui en ont découlé.

[34] Il a soutenu que, comme dans *Galarneau*, le présent grief porte sur un manquement répété à une obligation récurrente plutôt que sur un acte isolé. Même si le fonctionnaire était en congé pour raisons médicales et non pas au travail, l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à son égard en lui offrant un milieu de travail sécuritaire s'est poursuivie pendant cette période de congé.

2. Proroger le délai de dépôt du grief

[35] Si la Commission détermine que le grief n'a pas été présenté dans le délai, le fonctionnaire a demandé une prorogation du délai en se fondant sur les critères énoncés dans *Schenkman*. Son argumentation suit.

a. Raisons claires, logiques et convaincantes justifiant le retard

[36] Le fonctionnaire était en congé de maladie à compter de décembre 2022. En novembre 2022, l'évaluateur médical indépendant a noté qu'il souffrait de traumatismes et de troubles liés au stress. Selon le fonctionnaire, le refus persistant de l'employeur d'offrir un milieu de travail psychologiquement sécuritaire, exempt de harcèlement et de représailles de la part de ses superviseurs, signifiait que son état ne s'améliorait pas.

[37] Le fonctionnaire a déclaré qu'auparavant, il n'avait pas les ressources mentales nécessaires pour examiner pleinement ses options de recours. Il était occupé par un traitement psychologique continu et par la nécessité de contester son renvoi, ce qui constituait la raison du retard.

b. Durée du retard

[38] Le retard n'était pas déraisonnable. Il était de huit mois, comparativement à neuf mois dans *Fortier c. Ministère de la Défense nationale*, 2021 CRTESPF 41.

c. Diligence raisonnable du fonctionnaire

[39] Simultanément, le fonctionnaire a dû se plier à de nombreux processus, y compris sa réponse du 1er septembre 2023 à l'avis de l'employeur selon lequel il avait l'intention de le licencier de la GRC. Il a déposé le présent grief moins de trois semaines plus tard.

d. L'équilibre entre l'injustice causée au fonctionnaire et le préjudice que subit l'employeur

[40] Le passage du temps n'était pas déraisonnable. Aucune preuve n'a été perdue et aucun témoin essentiel n'est devenu indisponible. Le fonctionnaire a soutenu que le grief lui donne l'occasion de demander réparation pour des problèmes graves de sécurité au travail, de discrimination et d'abus de pouvoir de la direction.

e. Les chances de succès du grief

[41] Il y a plus qu'une cause défendable. Le fonctionnaire affirme qu'une plainte de harcèlement fondée a causé ses blessures. La GRC n'a pas tenu compte de ces blessures en l'obligeant à travailler dans un milieu dangereux.

C. Arguments en réplique de l'employeur

[42] L'employeur a fait remarquer que l'argument du fonctionnaire ne mentionnait pas la date de la circonstance qui a donné lieu au grief et a réitéré sa position selon laquelle le grief semble être fondé sur des événements antérieurs à la convention collective.

[43] Il a contesté la notion de violation continue de la convention collective. La décision *Galarneau* portait sur l'exposition des fonctionnaires à la fumée secondaire en milieu de travail. L'ancienne Commission a jugé ces griefs opportuns et a conclu que l'employeur avait une obligation continue d'assurer la santé et la sécurité au travail de ces employés. Cela constituait une obligation continue envers les fonctionnaires lorsqu'ils étaient appelés à travailler. Sur cette base, les griefs ont été jugés opportuns.

[44] Le présent grief diffère sur les faits. En 2018, l'employeur a transféré le fonctionnaire du lieu de travail où le harcèlement s'est produit. Il a été présent dans le nouveau milieu de travail de façon limitée à partir de 2018. Après son transfert, l'employeur lui a accordé des périodes de congé de maladie payé et a tenté de le réintégrer graduellement au travail. Il a pris des mesures d'adaptation en le mutant à des fonctions administratives. Il a soutenu qu'il n'y avait pas eu de violation continue de la convention collective et que cela n'avait pas continué de l'exposer à un milieu de travail dangereux.

IV. Analyse

[45] La question qui se pose à moi est celle de savoir si le présent grief a été déposé dans le délai prescrit et, dans la négative, si les faits justifient une prorogation de ce délai.

1. Respect des délais

[46] La convention collective prévoit un délai de 35 jours pour déposer un grief.

Concrètement, dans le présent cas, cela permettait de déposer un grief alléguant qu'un

événement ou un acte s'était produit entre le 15 août et le 19 septembre 2023 qui contrevenait à la convention collective.

[47] L'information dont je dispose indique que le fonctionnaire était absent du lieu de travail en congé de maladie pendant toute cette période. Il est demeuré en congé à partir du 22 décembre 2022 jusqu'à sa date de licenciement en 2024.

[48] Le fonctionnaire a déposé le grief le 19 septembre 2023. Il a allégué une violation continue de la convention collective, car l'employeur n'avait pas pris les mesures d'adaptation nécessaires en milieu de travail et ne lui avait pas fourni un milieu de travail sécuritaire pendant toute la durée de son emploi.

[49] Pour étayer son argument, il s'est appuyé sur *Galarneau*, qui portait sur le caractère opportun des griefs concernant la fumée secondaire en milieu de travail. L'employeur s'est opposé au respect du délai de dépôt des griefs et a soutenu que les fonctionnaires étaient au courant de l'événement ou des circonstances avant le délai prescrit de 25 jours dans cette affaire pour déposer leurs griefs.

[50] Je ne considère pas que *Galarneau* aide le fonctionnaire. *Galarneau* ne saurait être dissocié de son contexte factuel. Dans cette affaire, les fonctionnaires s'estimant lésés ont fréquenté un lieu de travail qui les exposait à la fumée secondaire de façon continue. La Commission a jugé les griefs opportuns et a déterminé que l'obligation de l'employeur était « [...] une obligation de nature continue qui se répète chaque fois que les employés sont appelés à fournir leur prestation de travail » (au par. 21).

[51] Le grief dont je suis saisi se distingue. Dans *Galarneau*, les fonctionnaires s'estimant lésés ont continué de se présenter au travail. Leurs griefs découlent de leurs expériences en milieu de travail. Dans le présent cas, le fonctionnaire n'était pas présent au travail pendant la période de 35 jours prescrite en raison d'un congé pour raisons médicales qui a commencé en décembre 2022. Il serait hypothétique de laisser entendre que s'il avait pu revenir, le milieu de travail aurait été dangereux ou malsain.

[52] L'article 19.03 de la convention collective prévoit ce qui suit : « L'employeur doit continuer de prendre toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des Membres de l'unité de négociation. » Le fonctionnaire soutient que le fait que l'employeur n'ait pas pris ces dispositions ou n'ait pas pris des mesures d'adaptation raisonnables à son égard constitue un manquement récurrent. Toutefois,

l'élargissement de l'obligation de l'employeur de prendre ces mesures pendant une période où le fonctionnaire était médicalement inapte à retourner au travail ne serait pas une conclusion défendable.

[53] Je conclus qu'il n'y a pas eu de violation continue de la convention collective.

2. Proroger le délai de dépôt du grief

[54] Comme je conclus que le grief est hors délai, la question est donc de savoir si le délai pour le déposer peut être prorogé. Cela m'amène à considérer les critères énoncés dans *Schenkman*.

[55] Dans *Slivinski c. Conseil du Trésor (Statistique Canada)*, 2021 CRTESPF 35, la Commission a examiné les critères énoncés dans *Schenkman* et a rendu la décision suivante :

[...]

[230] *Les parties aux conventions collectives du secteur public fédéral sont, pour la partie patronale, le gouvernement fédéral sous la forme du CT [Conseil du Trésor] ou d'un certain nombre d'organismes distincts, et pour la partie syndicale, divers agents négociateurs professionnels nationaux. Il s'agit là d'organismes sophistiqués, qui utilisent les services de négociateurs professionnels et d'avocats qui agissent en leur nom dans le cadre du régime de relations de travail. Ceux-ci négocient les conventions collectives qui établissent les conditions d'emploi. Ainsi, on ne peut affirmer qu'ils ne sont pas pleinement conscients non seulement des règles, mais aussi des risques inhérents à la présentation et au traitement des griefs.*

[231] *Comme il est énoncé dans Grouchy, l'octroi d'une prorogation de délai devrait être l'exception et non la règle. À tout le moins, si un grief n'a pas été présenté dans le délai prescrit dans la convention collective et convenu par les parties, il est impératif que le fonctionnaire s'estimant lésé et l'agent négociateur fassent preuve de diligence en demandant rapidement la prorogation de délai, et, ce faisant, qu'ils expliquent le retard.*

[232] *Les quatrième et cinquième critères énoncés dans Schenkman ne doivent être pris en considération que si le fonctionnaire s'estimant lésé a fait preuve de diligence, qu'il a demandé la prorogation de délai dès que possible après avoir pris connaissance du non-respect du délai, et qu'il explique de façon claire et logique pourquoi il ne l'a pas respecté. Autrement, les délais prévus dans la convention collective que les parties ont librement négociés et acceptés n'auraient aucune pertinence.*

[...]

[56] Comme je l'ai mentionné, les prorogations de délai devraient être l'exception et non la règle. Pour les raisons qui suivent, je ne considère pas qu'il s'agit d'un cas exceptionnel qui justifie la prorogation du délai pour déposer le grief.

[57] Premièrement, je souligne que, dans la mesure où le grief repose sur des événements antérieurs à la convention collective, il n'est pas de la compétence de la Commission d'offrir une réparation. Il est clair d'après l'article 238.25 de la *Loi* que le pouvoir de la Commission s'étend aux différends portant sur l'interprétation et l'application des conventions collectives. Par conséquent, les événements qui se sont produits avant le 6 août 2021, date à laquelle l'employeur et la FPN ont conclu leur première convention collective, ne relèvent pas de cette compétence.

[58] Si le grief porte sur des événements survenus dans le milieu de travail du fonctionnaire, alors la date limite à laquelle il aurait pu faire l'objet d'un événement se situerait en décembre 2022, soit neuf mois avant le dépôt du grief.

[59] Le fonctionnaire a soutenu que *Fortier* appuie une prorogation de huit mois pour déposer son grief et que cette décision devrait être prise en considération.

[60] Je trouve que les faits dans *Fortier* se distinguent. Elle portait sur le renvoi différé d'un grief à l'arbitrage pendant la pandémie de COVID-19. Comme la Commission l'a noté au paragraphe 31, les faits de ce cas étaient « assez particuliers » et se sont déroulés dans le contexte des événements bien connus de l'époque. Certaines de ces questions concernaient la fermeture des bureaux et le télétravail, l'accord de l'agent négociateur pour une prorogation de la réponse de l'employeur au grief au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la façon et le moment de communiquer la réponse à l'agent négociateur.

[61] La décision *Fortier* n'accepte pas une proposition générale selon laquelle huit mois ne constituent pas un délai trop long pour le dépôt d'un grief. Elle devrait se limiter à ses faits, dont certains sont mentionnés dans le dernier paragraphe. Il n'y a pas de caractéristiques comparables dans le présent cas.

[62] Le fonctionnaire a soutenu qu'il n'avait pas déposé le grief avant le 19 septembre 2023, car il était occupé par des traitements psychologiques continus et par la nécessité de contester son licenciement de la GRC.

[63] Il est incontesté qu'en janvier 2023, la GRC a avisé le fonctionnaire que son profil médical avait été modifié pour devenir 06 permanent, ce qui signifiait qu'il n'était pas apte à exercer des fonctions à la GRC dans un avenir prévisible et que des mesures d'adaptation ne pouvaient pas être prises à son égard. Il s'agit là de la décision contestée qui a donné lieu au grief.

[64] On ne m'a fourni aucun renseignement qui m'amènerait à conclure que le fonctionnaire ne pouvait pas comprendre son option de présenter un grief à l'employeur relativement à sa décision concernant ses mesures d'adaptation. Il l'a peut-être négligée, mais je ne suis pas convaincue qu'il n'ait pas compris que c'était une option possible.

[65] En ce qui concerne le processus de licenciement, le 30 juin 2023, le fonctionnaire a reçu l'avis de l'employeur selon lequel il avait l'intention de le licencier de la GRC. Il a demandé et obtenu une prorogation du délai de réponse. Il a répondu le 1er septembre 2023. Le 19 septembre 2023, il a déposé le présent grief.

[66] J'accepte que la préparation de la réponse puisse porter sur la période du 30 juin au 1er septembre 2023. Cependant, il n'y a aucune raison d'excuser le retard précédent de janvier à juin 2023, et le fonctionnaire n'a pas expliqué ce retard. Au moment où il a reçu l'avis que l'employeur avait l'intention de le licencier, sa période de grief s'était écoulée et était largement dépassée.

[67] En examinant l'information qui m'a été présentée, je ne suis pas convaincue que le fonctionnaire a fait preuve de diligence ou a fourni une justification pour le retard qui me permettrait de proroger le délai pour déposer le grief.

[68] Par conséquent, je conclus que les trois premiers critères énoncés dans *Schenkman* ne sont pas remplis. La convention collective prévoit 35 jours pour déposer un grief, et les parties à la négociation voulaient lui donner un sens et un effet. Dans le présent cas, je conclus que le fonctionnaire n'a pas démontré de raisons claires, logiques et convaincantes pour justifier le retard ou la longueur de celui-ci, et je conclus que l'indication de diligence raisonnable ne me permet pas de proroger le délai pour déposer le grief.

[69] Ainsi, en adoptant le raisonnement énoncé dans *Slivinski*, et compte tenu de l'importance que j'accorde aux trois premiers critères énoncés dans *Schenkman*, je

juge inutile de prendre en considération les deux autres critères. Le grief n'a pas été présenté en temps opportun et la Commission n'a pas compétence pour tenir une audience.

[70] Avant de conclure, je tiens à souligner que l'article 238.24 de la *Loi* traite expressément des limites de la compétence de la Commission à l'égard des griefs des membres de la GRC. Il prévoit ce qui suit :

238.24 *Sous réserve des paragraphes 208(2) à (7), le fonctionnaire membre de la GRC a le droit de présenter un grief individuel seulement lorsqu'il s'estime lésé par l'interprétation ou l'application à son égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.*

238.24 *Subject to subsections 208(2) to (7), an employee who is an RCMP member is entitled to present an individual grievance only if they feel aggrieved by the interpretation or application, in respect of the employee, of a provision of a collective agreement or arbitral award.*

[71] L'article 208(2) de la *Loi* prévoit ce qui suit :

208(2) *Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.*

208(2) *An employee may not present an individual grievance in respect of which an administrative procedure for redress is provided under any Act of Parliament, other than the Canadian Human Rights Act.*

[72] Premièrement, l'employeur a soutenu que le grief porte sur une question qui ne se rapporte pas à une disposition de la convention collective ou, le cas échéant, que le fonctionnaire avait un recours en matière de grief et d'appel prévu par la *Loi sur la GRC*. Je n'ai pas reçu d'élément à l'appui de la position de l'employeur. Il est clair que le grief est lié aux dispositions de la convention collective. L'employeur n'a pas démontré que des recours ont été accordés en vertu de la *Loi sur la GRC*.

[73] Deuxièmement, la représentante du fonctionnaire a demandé à la Commission d'envisager une audience si elle n'était pas convaincue que le grief avait été présenté en temps opportun. Conformément à l'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, la Commission peut trancher toute question dont elle est saisie sans tenir d'audience. Dans les circonstances de la présente affaire, j'ai conclu qu'une audience n'est pas nécessaire.

Le fonctionnaire a eu l'occasion de répondre à la demande de l'employeur au moyen d'un argument écrit et il l'a fait. J'ai examiné les arguments des parties et j'ai déterminé qu'ils constituent un fondement suffisant pour permettre à la Commission de répondre à la question soulevée dans la demande de l'employeur.

[74] Puisque les parties ont eu l'occasion d'aborder la question en litige, la Commission n'est pas tenue de tenir une audience pour recevoir d'autres arguments.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[76] L'objection de l'employeur quant au respect des délais du grief est accueillie.

[77] Le grief est rejeté, car la Commission n'a pas compétence pour l'examiner davantage.

Le 24 juillet 2025.

Traduction de la CRTESPF

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