

Date: 20250926

Dossier: 566-32-52375

Référence: 2025 CRTESPF 126

*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

SUREKHA JARUGUMALLI

fonctionnaire s'estimant lésée

et

AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

employeur

Répertorié

Jarugumalli c. Agence canadienne d'inspection des aliments

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Elle-même

Pour l'employeur : Jason Bruder

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 26 juin et le 10 juillet 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Aperçu

[1] La présente décision porte sur la question de savoir si la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a compétence pour entendre le présent grief.

[2] Surekha Jarugumalli, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») travaillait à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) à titre d'employée pour une période déterminée. Sa période d'emploi a expiré le 27 septembre 2024, et l'ACIA a décidé de ne pas la prolonger au-delà de sa période d'emploi. Elle a contesté la décision de ne pas prolonger sa période d'emploi. Bien qu'elle ait été initialement représentée par son agent négociateur, elle n'est plus représentée et a renvoyé le grief à l'arbitrage de son propre chef.

[3] La Commission n'a pas compétence pour entendre ce grief. La conclusion d'une période d'emploi n'est pas un « licenciement » qui donnerait à la Commission la compétence d'entendre ce cas. Bien que la Commission puisse avoir compétence pour entendre un grief selon lequel la fin d'une période d'emploi a enfreint la convention collective, de tels griefs exigent qu'un fonctionnaire s'estimant lésé demeure représenté par son agent négociateur. Puisque l'agent négociateur de la fonctionnaire ne la représente plus, la Commission n'a plus compétence pour entendre un grief concernant une violation alléguée de la convention collective.

[4] Par conséquent, je dois rejeter le présent grief. Mes motifs suivent.

II. Faits entourant le grief

[5] L'ACIA a embauché la fonctionnaire à titre d'employée nommée pour une période déterminée pour un certain nombre de périodes à compter du 9 décembre 2020. La dernière période d'emploi a duré du 1er avril 2024 au 27 septembre 2024. Il s'agissait d'une prolongation d'une nomination antérieure pour une période d'emploi allant du 15 mai 2023 au 31 mars 2024.

[6] Le 13 août 2024, l'ACIA a informé verbalement la fonctionnaire qu'elle ne prolongerait pas sa période d'emploi au-delà du 27 septembre 2024. L'ACIA a confirmé cette décision par courriel en date du 15 août 2024. L'emploi de la fonctionnaire a pris fin à la fin de son mandat, le 27 septembre 2024.

[7] La fonctionnaire a contesté le refus de l'ACIA de prolonger sa période d'emploi au-delà du 27 septembre 2024. L'ACIA a rejeté son grief aux premier et deuxième

paliers de la procédure de règlement des griefs. Elle l'a renvoyé au troisième et dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 23 décembre 2024. L'ACIA n'a pas répondu au grief au dernier palier. La fonctionnaire a renvoyé son grief à l'arbitrage le 30 avril 2025.

[8] La fonctionnaire était représentée par son agent négociateur jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Toutefois, l'agent négociateur ne la représente plus dans le présent grief.

[9] Le grief allègue une violation de deux articles de la convention collective régissant la fonctionnaire. De plus, dans ses arguments déposés auprès de la Commission, la fonctionnaire explique que c'est sa position selon laquelle l'employeur s'est livré à un comportement inapproprié en 2023 et en 2024 qui l'a amenée à quitter le lieu de travail en congé de maladie pendant un certain temps et que la fin de son emploi faisait partie de ce modèle de comportement inapproprié.

III. La Commission n'a pas compétence sur le présent grief

[10] La fonctionnaire a renvoyé le présent grief à l'arbitrage en vertu de l'article 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTSPF*). Dans ses arguments, elle soutient également que la Commission a compétence sur le présent grief en vertu de l'article 209(1)a) de la *LRTSPF*. En bref, ces articles prévoient qu'un fonctionnaire peut renvoyer un grief à l'arbitrage s'il porte sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective (article 209(1)a)) ou sur une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire (article 209(1)b)).

[11] Aucun de ces articles ne s'applique au présent grief et, par conséquent, la Commission n'a pas compétence pour l'entendre.

[12] Le grief de la fonctionnaire allègue une violation de sa convention collective; il aurait donc pu, à première vue, être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 209(1)a) de la *LRTSPF*. Toutefois, l'article 209(2) de la *LRTSPF* exige du fonctionnaire « [...] que son agent négociateur accepte de le représenter dans la procédure d'arbitrage » avant de renvoyer un grief à la Commission en vertu de cette disposition. La représentation syndicale est une « condition préalable » (voir *MacDonald c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2022 CRTESPF 8, au par. 61) à la Commission ayant le pouvoir d'entendre un grief en vertu de l'article 209(1)a) de la *LRTSPF*.

[13] La fonctionnaire soutient que [traduction] « [l]e soutien syndical est techniquement nécessaire, mais je soutiens qu'il y a eu un refus constructif de représentation, car le syndicat n'a pas fait avancer mon cas malgré la perception de cotisations et de multiples demandes de représentation équitable ». Cet argument n'aide pas la fonctionnaire. Il n'y a pas eu de déni constructif de représentation – il y a eu un déni réel de représentation. La fonctionnaire allègue également que son agent négociateur a manqué à son devoir de représentation équitable à son égard. Dans le présent grief, la Commission n'a pas le pouvoir d'examiner les motifs de ce refus; le fait de ce refus déclenche l'application de l'article 209(2) de la *LRTSPF*, que la décision de l'agent négociateur ait été juste ou non. Si la fonctionnaire a une plainte à déposer contre son agent négociateur, elle doit le faire séparément.

[14] Le principal argument de la fonctionnaire est que son grief peut être entendu en vertu de l'article 209(1)b) de la *LRTSPF* à titre de mesure disciplinaire déguisée. Malheureusement, il ne le peut pas. L'article 209(1)b) ne s'applique qu'à certains types de mesures disciplinaires, y compris le « licenciement ». Lorsqu'un contrat à durée déterminée n'est pas renouvelé, la relation de travail prend fin naturellement et l'employeur n'a aucune obligation de le renouveler. Dans de telles circonstances, la fin d'emploi ne constitue pas un « licenciement » (voir *Loiselle c. Conseil du Trésor (Service Canada)*, 2021 CRTESPF 101, au par. 18), et la Commission n'a pas compétence pour enquêter sur les raisons pour lesquelles l'employeur ne l'a pas prolongé. Comme la Commission l'a déclaré dans *Succession de John Kielley c. Agence du revenu du Canada*, 2024 CRTESPF 172, au par. 27, elle « [...] n'a pas la compétence d'ordonner à l'employeur de prolonger ou de renouveler un contrat à durée déterminée après son échéance [...] ».

[15] La fonctionnaire a souligné à juste titre que la Commission avait compétence sur un grief concernant la fin d'une période d'emploi dans *Schiller c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2023 CRTESPF 112. Toutefois, la compétence de la Commission dans ce cas découlait de l'article 209(1)a) de la *LRTSPF* parce que Mme Shiller était représentée par son agent négociateur et avait prétendu que le fait de ne pas renouveler sa période d'emploi contrevenait à la convention collective. Comme je l'ai dit plus tôt, la fonctionnaire ne peut pas invoquer l'article 209(1)a) parce qu'elle n'est pas représentée par son agent négociateur.

[16] Bref, je parviens à la même conclusion que la Commission dans *Onah c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2019

CRTESPF 11, au par. 29, où elle a rejeté un grief contre la fin d'une nomination pour une période déterminée comme suit :

29 Conformément aux affaires que j'ai citées, je conclus que le grief n'est pas visé par le sous-alinéa 209(1)c(i) de la Loi ou toute autre partie de l'article 209. Il ne porte pas sur [...] une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire (alinéa 209(1)b)). En outre, pour déposer un grief en vertu de l'alinéa 209(1)a), la fonctionnaire doit être représentée par son agent négociateur, ce qui n'est pas le cas.

IV. Respect de la procédure de règlement des griefs et respect des délais

[17] L'ACIA s'est également opposée au présent grief parce que la fonctionnaire l'avait renvoyé à l'arbitrage avant de rendre une décision au dernier palier. Le *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79; le « *Règlement* ») indique clairement que si aucune décision au dernier palier de la procédure de règlement des griefs n'a été reçue, un fonctionnaire s'estimant lésé peut renvoyer son grief à l'arbitrage dans les 40 jours suivant l'expiration du délai de réponse de l'employeur (article 90(2)). Un fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas tenu de s'asseoir patiemment, en attendant que l'employeur réponde à un grief. La fonctionnaire avait le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage malgré le fait que l'ACIA n'y ait pas répondu en temps opportun au dernier palier.

[18] L'ACIA s'oppose également au respect des délais du grief, affirmant qu'il devait être déposé dans les 35 jours suivant la date à laquelle la fonctionnaire a été informée que son contrat ne serait pas prolongé (c.-à-d. le 13 août 2024). Toutefois, l'ACIA n'a pas répondu à ce grief au dernier palier. Les articles 63 et 95(2) du *Règlement* exigent qu'un employeur s'oppose au respect des délais d'un grief à chaque palier. Le fait qu'il n'ait pas rendu de décision au dernier palier signifie qu'il a renoncé à son droit de s'opposer au respect des délais du grief; voir *LeFebvre c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2020 CRTESPF 87, aux paragraphes 32 et 38; et *Peloquin c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2024 CRTESPF 35, au par. 43.

[19] Enfin, l'ACIA s'oppose au respect des délais du renvoi de la fonctionnaire à l'arbitrage. Comme je l'ai dit plus tôt, l'article 90 du *Règlement* exige qu'un fonctionnaire s'estimant lésé renvoie un grief à l'arbitrage dans les 40 jours suivant la réception de la décision au dernier palier ou dans les 40 jours suivant l'expiration du délai pour la décision au dernier palier. Dans le présent cas, ce délai a expiré le

3 février 2025 et le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 30 avril 2025. L'ACIA a techniquement raison de dire qu'il a été renvoyé à l'arbitrage tardivement. Toutefois, la Commission a compétence pour accorder une prorogation de délai lorsque cela est justifié. Si je n'avais pas accueilli l'objection de l'ACIA pour le premier motif, j'aurais invité la fonctionnaire à présenter une telle demande. J'aurais également attiré l'attention des parties sur *Peloquin* où la Commission a accordé une prorogation de délai dans des circonstances similaires.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[21] Le grief est rejeté.

Le 26 septembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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