

Date: 20251103

Dossier: 566-02-50767

Référence: 2025 CRTESPF 145

*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

EUN JEONG (EJ) KWON

fonctionnaire s'estimant lésée

et

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

employeur

Répertorié

Kwon c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Jacynthe Barbeau, Syndicat canadien de la fonction publique

Pour l'employeur : Maryse Allain

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 5 et 20 novembre 2024, et le 11 juin,
les 4, 16 et 22 juillet, et le 29 août 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)****I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage devant la Commission**

[1] La présente décision porte sur le respect des délais d'un grief et sur une demande de prorogation de délai pour le présenter.

[2] Eun Jeong (EJ) Kwon, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») a déposé un grief au sujet de la décision de la Gendarmerie royale du Canada (l'« employeur ») de refuser les demandes de remboursement des frais de transport pour ses quarts de travail supplémentaires pour la période du 15 avril 2019 au 18 juillet 2023.

[3] L'employeur a rejeté le grief parce qu'il allègue que le grief a été déposé en dehors du délai prévu dans la convention collective de la fonctionnaire qui s'applique au groupe Soutien responsable de l'application de la loi et du soutien aux opérations policières (PO) et qui expire le 31 décembre 2025 (la « convention collective »), aux premier et dernier paliers de la procédure de règlement des griefs de l'employeur. Les parties ont convenu de contourner le deuxième niveau.

[4] La fonctionnaire a renvoyé le grief à l'arbitrage le 24 septembre 2024. Le 5 novembre 2024, l'employeur a déposé une objection auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), alléguant que le grief avait été déposé en dehors du délai prévu dans la convention collective.

[5] Les parties ont présenté leurs arguments sur la question. Je leur ai demandé de fournir à la Commission de l'information sur la date à laquelle la fonctionnaire a présenté ses demandes et la date à laquelle elles ont été rejetées. Les parties conviennent que le gestionnaire de la fonctionnaire avait le pouvoir d'approver ses demandes. Elles conviennent également qu'elle a présenté des demandes le 3 octobre 2023. Elles ne s'entendent pas sur la date à laquelle ses demandes ont été rejetées, alors j'ai tenu une conférence de gestion des cas pour clarifier ce point avec elles. Au cours de la conférence, il était évident que les parties ne s'entendaient pas sur le processus d'approbation des demandes. Je leur ai donné l'occasion de décrire le processus d'approbation par écrit, ce qu'elles ont fait.

[6] La fonctionnaire a ensuite demandé que j'exerce mon pouvoir en vertu de l'article 61 du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79; le « *Règlement* ») de proroger le délai pour déposer le grief.

[7] En vertu de 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), la Commission peut trancher toute question dont elle est saisie sans tenir d'audience. Les renseignements contenus dans les arguments écrits des parties me permettent de trancher la question sans audience.

[8] Pour les motifs qui suivent, j'accueille l'objection de l'employeur et je rejette la demande de la fonctionnaire de proroger le délai pour déposer son grief.

II. Résumé de la preuve

A. Chronologie des événements

[9] Le 21 mars 2019, l'employeur a envoyé un courriel aux employés de l'unité de travail de la fonctionnaire pour les informer qu'à compter du 15 avril 2019, les frais de déplacement des employés de la fonction publique ne seraient pas remboursés pour les déplacements à destination et en provenance du lieu de travail pour les quarts de travail supplémentaires prévus à l'avance.

[10] Le 3 octobre 2023, la fonctionnaire a présenté des demandes de remboursement des frais de kilométrage, qui couvraient la période du 15 avril 2019 au 18 juillet 2023. Les parties ne s'entendent pas sur la date à laquelle l'employeur les a rejetées. La fonctionnaire allègue que l'employeur a rejeté ses demandes le 8 novembre 2023. Il allègue qu'il les a rejetées le 13 octobre 2023.

[11] Comme il y avait un désaccord quant à la date à laquelle les demandes ont été rejetées, j'ai demandé aux parties de fournir tous leurs renseignements au sujet de cette date.

[12] L'employeur a soumis deux documents. Le premier contient deux courriels. Le premier courriel a été envoyé par la représentante de l'agent négociateur de la fonctionnaire à cette dernière le 27 septembre 2023, à 2 h 15. Dans celui-ci, la représentante de l'agent négociateur l'a informée que pour déposer un grief au sujet de ses demandes de remboursement de frais de transport, elle devait les soumettre à

la direction et faire en sorte que celle-ci les rejette pour que l'agent négociateur puisse aller de l'avant et contester la décision.

[13] Le deuxième courriel, daté du 27 septembre 2023 à 21 h 39, a été envoyé par la fonctionnaire à son équipe de gestion, y compris son gestionnaire. Dans celui-ci, elle les a informés qu'elle présenterait des demandes de remboursement de frais de transport dans le système d'information électronique de l'employeur appelé « TEAM » pour la période du 15 avril 2019 au 19 juillet 2023. Elle a déclaré ce qui suit :

[traduction] « Je vais faire un commentaire dans les demandes pour que vous puissiez **REFUSER** les demandes **uniquement pour cette période particulière**. Veuillez refuser toutes mes demandes de remboursement de frais de transport qui tombent dans cette période lorsque vous les voyez [les passages en évidence le sont dans l'original] ».

[14] Le deuxième document est un courriel du gestionnaire de la fonctionnaire à cette dernière, daté du 13 octobre 2023. Il lui a dit ce qui suit : [traduction] « J'attends toujours des directives de l'AC, mais jusqu'à ce que je les reçoive, j'ai rejeté vos demandes de sorte qu'elles ne rebondissent pas sur une autre file d'attente. Une fois que j'aurai reçu l'orientation de l'AC, nous ferons les ajustements nécessaires. »

[15] La fonctionnaire a soumis trois documents. Le premier est son échange de courriels avec son gestionnaire, daté du 15 octobre 2023, dans lequel elle demandait si son gestionnaire avait eu des nouvelles des Ressources humaines au sujet de ses demandes. Son gestionnaire a répondu le même jour en disant : [traduction] « Je n'en ai pas. Mais j'ai rejeté vos demandes pour l'instant jusqu'à ce que je reçoive d'autres directives. »

[16] Le deuxième document est un courriel envoyé par une conseillère en ressources humaines au gestionnaire de la fonctionnaire daté du 25 octobre 2023. Dans celui-ci, la conseillère a indiqué qu'elle avait reçu de l'information du groupe des relations de travail de l'employeur au sujet de l'approche recommandée par ce groupe pour évaluer les demandes de remboursement de frais de transport rétroactives et que chaque scénario devrait être évalué au cas par cas, en fonction de l'information sur chaque demande particulière.

[17] Le document final est un échange de courriels entre la fonctionnaire et son gestionnaire qui commence le 30 octobre et se termine le 31 octobre 2023. Elle y demandait s'il avait eu des nouvelles des Ressources humaines au sujet de ses

demandes. Il a répondu qu'il espérait rencontrer les Ressources humaines plus tard cette semaine-là ou la semaine suivante.

B. Processus d'approbation des demandes

[18] Les parties ont fourni des explications sur la façon dont les demandes ont été approuvées. Au cours de la conférence de gestion des cas, ils ont tous deux confirmé que le gestionnaire de la fonctionnaire avait le pouvoir, en vertu de l'article 32 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11; la « *LGFP* »), d'approuver ses demandes.

[19] L'explication de la fonctionnaire sur le processus d'approbation des demandes était essentiellement une répétition de la chronologie et une explication des raisons pour lesquelles elle croit que son grief a été déposé dans les délais. J'ai reproduit son argumentation comme suit parce que je crois qu'elle contient des éléments utiles pour déterminer si le grief a été déposé dans les délais :

[Traduction]

[...]

*Lorsque j'ai fait ces inscriptions, je travaillais et j'ai toujours travaillé un grand nombre de quarts de travail supplémentaires - souvent deux quarts tous les cycles de 8 jours - et depuis le 19 juillet 2023, la direction de la STO de la Division H approuve toutes les demandes de remboursement des heures supplémentaires. Donc, j'ai inscrit « **Veuillez refuser ceci aux fins du grief.** » pour la direction de ne pas refuser accidentellement mes autres demandes de remboursement des heures supplémentaires en cours et pour eux de refuser mes anciennes demandes seulement s'ils devaient le faire. Je faisais simplement preuve de gentillesse envers la direction parce que je comprenais qu'il ne serait pas facile de les différencier des autres demandes, car la direction recevait de nombreuses demandes de frais de kilométrage pour les heures supplémentaires de ma part et de la part d'autres employés de la STO, qu'elle devait approuver rapidement. Gardez à l'esprit que j'ajoutais plus de 300 inscriptions pour que la direction les examine et que l'approbation ou le refus accidentel était une forte possibilité. La principale raison pour laquelle j'ai ajouté ces commentaires comme aide visuelle pour la direction était afin de pouvoir continuer à être payée pour d'autres demandes de remboursement des heures supplémentaires en cours sans aucun retard et le commentaire ne signifie pas que je savais ou que j'acceptais que mes demandes soient refusées. De plus, comme j'ai une bonne compréhension de la façon dont les inscriptions TEAM sont traitées, je savais que le refus d'inscription TEAM ne peut pas être une réponse finale à mes*

demandes, et je les faisais pour plus de documentation, ce que je vais expliquer plus loin :

*Bryan Green de la Division H TO04 a refusé/rejeté les inscriptions de ma demande de remboursement de kilométrage TEAM le 13 octobre 2023, et cela peut donner l'impression que j'avais reçu un refus officiel de la direction à ce moment-là, mais ce n'est pas le cas. Pour comprendre le contexte de ce refus, veuillez consulter le courriel ci-joint de Bryan Green (**PDF courriel 1-20231013**). Dans ce courriel Bryan Green explique clairement pourquoi il doit techniquement rejeter mes demandes. Pour qu'« elles ne rebondissent pas sur une autre file d'attente ». Si les demandes restent en attente pendant un certain nombre de jours, elles passent automatiquement au niveau suivant, et Bryan Green a dû prendre des mesures pour empêcher que cela se produise. Il dit aussi clairement : « Une fois que j'aurai reçu les directives de l'AC, nous ferons les ajustements nécessaires. », ce qui signifie que ce n'est pas la réponse finale officielle à mes demandes de remboursement de kilométrage jusqu'à ce qu'il obtienne une réponse de l'AC. Ces changements de statut n'étaient que temporaires à ce moment-là jusqu'à ce que l'examen des RHFP de l'AC soit avisé.*

*Depuis le courriel de Bryan Green du 13 octobre 2025 [sic] j'ai fait un suivi avec lui à quelques reprises : veuillez consulter le **courriel 2 - 20231015** et le **courriel 3 - 20231031**, et Bryan a indiqué à chaque fois qu'il n'avait pas encore eu de nouvelles des RHFP. Bryan savait que j'attendais sa réponse finale pour présenter un grief. Ce n'est que le 8 novembre 2023 que j'ai reçu de Bryan Green la décision finale concernant mes demandes de remboursement des heures supplémentaires et que cela a été fait en personne, et j'ai communiqué avec ma représentante syndicale du SCFP104, Tonya Carroll, le 10 novembre 2023 pour entamer le processus de règlement des griefs.*

[...]

[Je mets en évidence et les passages en évidence le sont dans l'original]

[20] L'employeur a fourni les quatre documents suivants :

- pour modifier une demande de remboursement des dépenses, ce qui indique qu'elle a été modifiée pour la dernière fois le 7 mai 2025;
- pour supprimer une demande de remboursement des dépenses, qui indique qu'elle a été modifiée pour la dernière fois le 8 mai 2025;
- pour créer une demande de remboursement des dépenses autres que de voyage, qui indique qu'elle a été modifiée pour la dernière fois le 18 mars 2024;
- pour recommander ou approuver ou rejeter les demandes de voyage, les autorisations générales de voyager ou les demandes de remboursement des dépenses, ce qui indique qu'elles ont été modifiées pour la dernière fois le 11 décembre 2024.

[21] Le dernier document que l'employeur a soumis est utile et énonce ce qui suit :

[...]

Les éléments de travail doivent être activés dès que possible, car il existe un seuil d'escalade. Une fois qu'un seuil a été atteint, l'élément de travail passe à la personne suivante dans la chaîne de commandement.

- Recommandé : 7 jours civils (demandes de voyage), 10 jours (demandes de remboursement)
- Article 32 : 7 jours civils
- Article 34 : 10 jours civils

[...]

[22] Le document décrit également les options qui s'offrent pour les demandes soumises :

- Recommander – utilisé une fois que la demande ou la réclamation a été examinée et confirmée que la présentation est satisfaisante aux fins d'approbation.
- Approuver – utilisé pour l'exécution d'une approbation en vertu des articles 32 ou 34 de la *LGFP*.
- Rejeter – permet de faire des commentaires ou de motiver la décision. Une fois qu'une demande de voyage est approuvée en vertu de l'article 32, ce bouton n'est plus disponible.
- Renseignements supplémentaires – permet d'entrer des questions ou des commentaires si l'employé a besoin de plus de renseignements.
- Afficher/Imprimer – génère un fichier PDF du document.

III. Résumé de l'argumentation

A. L'objection relative au respect des délais

[23] L'employeur soutient que le grief a été déposé en dehors du délai prévu dans la convention collective. Il fait valoir que, le 21 mars 2019, la fonctionnaire a été informée que sa pratique d'approbation des demandes de remboursement de frais de voyage ne serait pas maintenue, à compter du 15 avril 2019. Selon lui, elle était au courant du changement de pratique le 21 mars 2019 et aurait dû présenter un grief à ce moment-là.

[24] L'employeur soutient que la fonctionnaire savait que sa demande avait été rejetée lorsque son gestionnaire le lui avait fait savoir par courriel le 13 octobre 2023.

[25] Il soutient également que la fonctionnaire est une utilisatrice bien informée de TEAM et qu'elle a explicitement demandé que ses demandes soient rejetées [traduction] « aux fins du grief ». L'employeur soutient que cela démontre qu'elle comprenait le processus et qu'elle lançait une stratégie de règlement des griefs.

[26] L'employeur soutient également que ses demandes ont été déposées en retard parce qu'elles ont été déposées le 3 octobre 2023 et qu'elles couvrent la période du 15 avril 2019 au 18 juillet 2023.

[27] La fonctionnaire soutient que l'argument de l'employeur au sujet des demandes présentées en retard devrait être rejeté parce qu'il n'y a pas de délai pour présenter une demande. Elle soutient que son grief a été déposé dans le délai prévu par la convention collective. Elle soutient que ses demandes ont été rejetées lors d'une discussion avec son gestionnaire le 8 novembre 2023. Selon elle, les courriels des 13 et 15 octobre 2023, dans lesquels son gestionnaire a rejeté ses demandes, étaient en attente d'une décision finale de son gestionnaire une fois qu'il aurait reçu d'autres directives de l'administration centrale et des Ressources humaines.

[28] La fonctionnaire cite *Chalmers c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2021 CRTESPF 63, et *Hall c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2024 CRTESPF 72, à l'appui de son argument.

[29] Par ailleurs, la fonctionnaire demande que j'exerce mon pouvoir en vertu de l'article 61b) du *Règlement* pour proroger le délai de dépôt du grief.

B. Demande de proroger le délai pour déposer le grief

1. La position de la fonctionnaire

[30] Dans ses arguments, la fonctionnaire a présenté une demande de prorogation de délai pour déposer son grief en vertu du *Règlement*, dans l'intérêt de l'équité. Toutefois, elle n'a fourni aucun renseignement pour expliquer pourquoi il serait dans l'intérêt de l'équité d'accueillir la demande.

2. La position de l'employeur

[31] L'employeur a présenté sa position sur la demande de prorogation de délai. Il a fait valoir que la demande devrait être rejetée. Il a cité *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1, comme étant

l'autorité pour déterminer si je devais accueillir la demande. Les cinq critères énoncés dans *Schenkman* sont les suivants :

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

C. Le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes

[32] L'employeur soutient que la fonctionnaire n'a pas fourni de raisons claires, logiques et convaincantes pour justifier le retard.

[33] Il soutient qu'il incombait à la fonctionnaire d'utiliser le mécanisme de recours dont elle disposait en vertu de la convention collective, si elle se sentait lésée. Il soutient que les demandes ont été présentées le 3 octobre 2023, pour une période qui a commencé le 15 avril 2019 et qui s'est terminée le 18 juillet 2023. Il fait valoir que les demandes antérieures avaient été déposées avec quatre ans de retard et que les demandes ultérieures avaient été déposées plus de deux mois après la dernière date de la période de demande. Il soutient qu'elle n'a pas déposé de grief dans les 25 jours suivant la fin de la période de demande ou à l'une des dates antérieures.

[34] L'employeur soutient également que son courriel du 21 mars 2019 avait fourni sa position sur les demandes et que la fonctionnaire aurait raisonnablement dû savoir que c'était l'action ou les circonstances qui avaient donné lieu au grief.

[35] L'employeur soutient en outre qu'il n'y a aucune preuve documentée que la fonctionnaire n'a pris connaissance de son droit que récemment. Elle a été représentée par son agent négociateur tout au long de la période pertinente, et elle a eu accès à la convention collective.

[36] Il soutient que les échanges de courriels et les discussions sur la question qui ont eu lieu entre septembre et novembre 2023 ne sont pas des raisons claires, logiques et convaincantes pour justifier le retard et cite *Tuplin c. Agence du revenu du Canada*, 2021 CRTESPF 29, au par. 56.

[37] L'employeur soutient que rien n'indique qu'il a induit la fonctionnaire en erreur ou qu'il l'a empêchée de déposer un grief dans les délais. Il fait valoir que le retard semble être le résultat de sa décision de présenter des demandes rétroactives des années après le fait, sans explication convaincante du retard.

[38] Enfin, l'employeur soutient que la fonctionnaire lui a envoyé un courriel le 27 septembre 2023 pour lui demander de rejeter ses demandes de remboursement de dépenses. Elle a fait référence à un courriel antérieur de son représentant de l'agent négociateur, qui expliquait qu'elle devait présenter ses demandes pour que l'agent négociateur dépose un grief. L'employeur soutient qu'il est incohérent de soutenir dans ses arguments qu'elle n'est pas au courant du refus ou que le rejet de ses demandes était définitif.

D. Durée du retard

[39] L'employeur soutient que la durée du retard est importante. Il a informé les employés que les demandes seraient rejetées dans son courriel du 21 mars 2019, et le grief a été déposé le 27 novembre 2023. Subsidiairement, il soutient que la demande a été rejetée le 13 octobre 2023 et que le grief a été déposé le 27 novembre 2023.

E. Diligence raisonnable

[40] L'employeur soutient que la fonctionnaire n'a pas fait preuve de diligence raisonnable. Il soutient qu'il a fourni à ses employés son interprétation de la convention collective au sujet des demandes de remboursement de dépenses dans son courriel du 21 mars 2019. Il soutient que les discussions entre septembre et novembre 2023 sur la question n'ont pas suspendu le délai pour déposer un grief et que les parties n'ont pas convenu de suspendre le délai.

F. L'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et le préjudice que subit l'employeur

[41] L'employeur soutient que la fonctionnaire n'a présenté aucun argument au sujet de l'injustice et du préjudice, de sorte qu'il serait inapproprié pour la Commission de présumer de l'injustice et du préjudice.

[42] Il soutient également qu'il a le droit de rendre une décision définitive et qu'une prorogation ne devrait pas être accordée si l'agent négociateur et la fonctionnaire ont

négligé de faire connaître leur droit. Il cite *Canada (Procureur général) c. Duval*, 2019 CAF 290.

G. Chance de succès

[43] L'employeur soutient qu'il faudrait accorder très peu de poids à ce critère et cite *Bridglal c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2025 CRTESPF 99.

IV. Motifs

A. L'objection relative au respect des délais

[44] La question à trancher est de savoir si le grief a été déposé dans le délai prévu par la convention collective. Pour ce faire, je dois déterminer à quel moment les demandes de la fonctionnaire ont été rejetées.

[45] Pour déterminer à quel moment ses demandes ont été rejetées, je dois décider à quel moment elle disposait des éléments essentiels pour déposer son grief, ce qui, dans le présent cas, a été le moment où l'employeur a rejeté ses demandes. Le fait d'avoir les éléments essentiels pour déposer son grief ne lui permettait pas d'attendre de découvrir toute la preuve qui pouvait étayer son grief et qu'il lui parvienne. Le moment de déposer son grief a commencé lorsqu'elle aurait dû avoir connaissance des faits pour déposer son grief (voir *Nehme c. Agence du revenu du Canada*, 2023 CRTESPF 99, aux paragraphes 29 à 32).

[46] Ce concept est repris dans la clause 15.15 de sa convention collective, qui stipule qu'elle aurait pu présenter un grief « [...] au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle [elle a été] informé[e] ou [a pris] connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ».

[47] Les documents des parties sont utiles pour déterminer quand elle disposait des éléments essentiels pour déposer son grief. Dans l'échange de courriels entre la fonctionnaire et son agent négociateur le 27 septembre 2023, l'agent négociateur l'a informée que pour déposer un grief concernant ses demandes de remboursement de frais de transport, elle devait soumettre les demandes à la direction et que celle-ci devait les rejeter pour que l'agent négociateur puisse présenter un grief contre la décision. Elle a ensuite informé l'employeur qu'elle présenterait des demandes de remboursement de frais de transport pour la période indiquée dans ce grief. Elle a

déclaré ce qui suit : [traduction] « Je vais faire un commentaire dans les demandes pour que vous puissiez REFUSER les demandes uniquement pour cette période particulière. **Veuillez refuser toutes mes demandes de remboursement de frais de transport qui tombent dans cette période lorsque vous les voyez** [je mets en évidence] ».

[48] En décrivant le processus d'approbation des demandes, la fonctionnaire a indiqué qu'elle avait inscrit [traduction] « **Veuillez refuser ceci aux fins du grief** » [je mets en évidence]. Elle a indiqué qu'elle l'avait fait pour que la direction ne refuse pas accidentellement ses autres demandes de remboursement des heures supplémentaires en cours et pour que ses anciennes demandes ne soient refusées que si la direction [traduction] « **devait le faire** [je mets en évidence] ».

[49] Bien que je puisse comprendre que la fonctionnaire attendait la certitude absolue que sa demande a été rejetée et que l'employeur l'a informée comme telle, je conclus qu'elle savait généralement qu'elle devait soumettre ses demandes à l'employeur et qu'il devait les rejeter afin qu'elle puisse déposer son grief.

[50] L'employeur a fait ce qu'elle lui avait demandé et l'a avisée par courriel à deux reprises. Le 13 octobre 2023, elle a été informée de ce qui suit : [traduction] « J'attends toujours des directives de l'AC, mais jusqu'à ce que je les reçoive, **j'ai rejeté vos demandes** de sorte qu'elles ne rebondissent pas sur une autre file d'attente. Une fois que j'aurai reçu l'orientation de l'AC, nous ferons les ajustements nécessaires [je mets en évidence]. »

[51] Deux jours plus tard, le 15 octobre 2023, elle a été informée que son gestionnaire n'avait pas reçu de réponse des Ressources humaines au sujet de ses demandes, et elle a poursuivi comme suit : [traduction] « [...] **j'ai rejeté vos demandes** pour l'instant jusqu'à ce que je reçoive d'autres directives [je mets en évidence] ». Son gestionnaire avait le pouvoir de rejeter ses demandes, et il l'a informée qu'elles avaient été rejetées.

[52] Je conclus que la fonctionnaire avait les éléments essentiels pour déposer son grief le 13 octobre 2023. Sa décision d'attendre jusqu'au 8 novembre 2023 pour le déposer parce qu'elle soutient que ses demandes ont été « officiellement » rejetées à cette date ne change rien au fait qu'elle avait les éléments essentiels pour le déposer le 13 octobre 2023. Le statut de ses demandes n'a pas changé au cours de la période du

13 octobre au 8 novembre 2023; elles ont été rejetées. De plus, elle a conseillé à son employeur de rejeter ses demandes afin qu'elle puisse déposer un grief.

[53] Même si j'acceptais qu'elle avait les éléments essentiels pour déposer son grief le 15 octobre 2023, ce que je ne fais pas, son grief a quand même été déposé en dehors du délai prévu dans sa convention collective.

[54] Elle aurait pu déposer un grief le 13 octobre 2023, puis le retirer si l'affaire avait été résolue à sa satisfaction. Les parties n'ont fourni aucun renseignement démontrant qu'elles ont profité de la discussion informelle prévue dans la convention collective, qui leur donne l'occasion de discuter d'une question de façon informelle, et la période entre la discussion initiale et la réponse finale ne compte pas comme le temps écoulé pour les délais de grief.

[55] Les cas que la fonctionnaire a cités peuvent être distingués parce que, dans les deux cas, les fonctionnaires s'estimant lésés avaient fourni à leurs employeurs des renseignements supplémentaires qu'ils avaient demandé que leurs employeurs examinent. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont attendu les réponses de leurs employeurs après avoir examiné les renseignements supplémentaires avant de déposer leurs griefs.

[56] Dans *Chalmers*, la demande de congé parental de la fonctionnaire s'estimant lésée a été rejetée le 2 octobre 2019. Elle a demandé à son superviseur de revoir la décision. Elle a fait un suivi auprès de lui, qui a répondu qu'il avait demandé une interprétation au Conseil du Trésor. Il a également indiqué : « Notre réponse officielle demeure la même, à moins d'indication contraire des Relations de travail et du Conseil du Trésor [...] ». La fonctionnaire s'estimant lésée a été informée de l'interprétation du Conseil du Trésor le 26 février 2020, et elle a déposé son grief le 12 mars 2020.

[57] Dans ses motifs, la Commission a fait remarquer qu'après que l'employeur eut rejeté la demande de congé parental de la fonctionnaire s'estimant lésée, celle-ci a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi et a reçu une réponse positive à sa demande. La Commission a également fait remarquer que, puisque le droit à l'indemnité parentale en vertu de la convention collective était conditionnel à l'obtention de prestations parentales de l'AE, il était compréhensible que la fonctionnaire s'estimant lésée pense que la réponse positive de l'AE pourrait avoir une incidence sur l'évaluation de sa situation par l'employeur. La Commission a noté que la

fonctionnaire s'estimant lésée avait informé l'employeur et qu'elle attendait sa réponse.

[58] Dans *Hall*, l'employeur a rejeté la demande de mesure d'adaptation de la fonctionnaire s'estimant lésée fondée sur des motifs religieux en ce qui concerne sa politique sur la vaccination. Le 15 février 2022, elle a été informée que sa demande avait été refusée. Le 11 mars 2022, l'agent négociateur a fourni à l'employeur des renseignements supplémentaires qu'il devait examiner en ce qui concerne sa demande d'exemption de la politique. Le 20 avril 2022, l'employeur l'a informée que la demande de réexamen avait été rejetée.

[59] Dans le présent cas, la fonctionnaire n'a pas fourni à l'employeur de renseignements supplémentaires à prendre en considération. Elle a présenté une demande qu'elle lui avait demandé de rejeter, ce qu'il a fait et a confirmé qu'elle avait été rejetée deux fois.

[60] Tout au long de ce processus, la fonctionnaire avait l'intention de déposer un grief. Elle a demandé conseil à son agent négociateur au sujet de son dépôt et a indiqué à l'employeur ce qu'elle voulait faire pour pouvoir le déposer. On ne m'a fourni aucune preuve selon laquelle l'employeur lui aurait dit d'attendre pour déposer son grief. C'était **son** plan.

[61] Je conclus que le grief est hors délai.

[62] Je conclus qu'il n'y a pas de date limite prévue dans la convention collective pour que la fonctionnaire dépose ses demandes. La clause 15.15 porte sur le délai dans lequel un employé peut présenter un grief. Il ne mentionne pas le délai dans lequel un employé doit présenter une demande.

B. La demande de prorogation de délai

[63] Les demandes de prorogation de délai sont présentées en vertu de l'article 61 du *Règlement*, qui stipule que la Commission peut les accorder, dans l'intérêt de l'équité. Les parties présentent souvent des arguments au sujet de ces demandes en se fondant sur les critères énoncés dans *Schenkman*, qui ne sont pas censés être une formule ou une application mathématique (voir *Parker c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 57, au par. 30). Le point de départ de

mon analyse est le *Règlement* et l'intérêt de l'équité (voir *Barbe c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 42, aux paragraphes 24 et 25).

[64] Dans une demande de prorogation de délai, il incombe à la fonctionnaire de convaincre la Commission qu'elle a agi avec diligence pour faire valoir sa demande de droits. Voir *Dumas c. Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes*, 2007 CRTFP 74, au par. 32; et *Brady c. Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes)*, 2011 CRTFP 23, au par. 13. Elle ne s'est pas acquittée de son fardeau. Je remarque qu'elle était représentée par un agent négociateur sophistiqué.

[65] Je rejette la demande de prorogation de délai sans qu'il y ait d'arguments de la part de la fonctionnaire expliquant pourquoi la demande de prorogation de délai devrait être accordée dans un souci d'équité. Elle n'a pas fourni de raisons claires, logiques et convaincantes pour justifier le retard; elle n'a pas non plus expliqué la durée du retard, démontré la diligence raisonnable, expliqué la mise en équilibre de l'injustice à son endroit et du préjudice causé à l'employeur si la demande était accueillie, ni expliqué les chances de succès du grief.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[67] L'objection fondée sur le respect des délais est accueillie.

[68] La demande de prorogation de délai est rejetée.

[69] Le grief est rejeté.

Le 3 novembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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