

Date: 20251103

Dossier: 561-02-52596

Référence: 2025 CRTESPF 146

*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

VALERIE ANDRUSZKIEWICZ

plainte

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Agence des services frontaliers du Canada)**

défenderesse

Répertorié

Andruszkiewicz c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers 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 : Brian Russell, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la plainte : Elle-même

Pour la défenderesse : Valerie Taitt

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 25 juillet et le 15 août 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Plainte devant la Commission

[1] Valerie Andruszkiewicz (la « plaignante ») a présenté la présente plainte contre l'Agence des services frontaliers du Canada (la « défenderesse »). Elle allègue que, le 22 novembre 2023, la défenderesse a contrevenu à l'article 185 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »), qui porte sur les pratiques déloyales de travail d'un employeur, d'un agent négociateur, d'organisations syndicales ou de personnes. Sa plainte allègue une pratique déloyale de travail de la part d'un employeur.

[2] La plaignante allègue qu'entre mai 2020 et mai 2023, la défenderesse l'a mise en congé payé au lieu de s'occuper de sa mesure d'adaptation pour raisons médicales. Elle allègue que la défenderesse a intentionnellement fait preuve de négligence et que sa conduite n'était pas professionnelle lorsqu'elle a choisi de ne pas l'informer des options qui s'offraient à elle pour retourner au travail.

[3] À titre de mesure corrective, la plaignante demande le remboursement de rémunération perdue, y compris le salaire perdu. Elle allègue que le retard dans son retour au travail l'a mise en invalidité de longue durée sept mois de plus que prévu. D'octobre 2019 à avril 2020, elle a perçu 70 % de son salaire. Elle allègue également que ses pertes de rémunération comprennent l'écart de quarts de travail, les congés et la rémunération des heures supplémentaires d'octobre 2019 à mai 2023.

[4] J'ai lu la plainte, et on ne sait pas exactement quel est l'élément déclencheur des représailles. La défenderesse a fait valoir que la plaignante tente de contester son grief par le biais de la présente plainte.

[5] La défenderesse a soulevé des objections préliminaires au motif que la plainte avait été présentée en dehors du délai de 90 jours prévu par la *Loi* et qu'elle ne révélait pas une violation à première vue de la *Loi*.

[6] L'article 190(1)g) de la *Loi* exige que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») examine et enquête sur toute plainte qui lui est présentée selon laquelle un employeur a commis une pratique déloyale de travail. 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 ».

[7] J'ai examiné les arguments des parties et je suis convaincu qu'ils me fournissent suffisamment d'informations pour trancher les objections de la défenderesse, sans tenir d'audience.

[8] Pour les motifs qui suivent, je conclus que la plainte a été présentée en dehors du délai de 90 jours prévu par la *Loi*, et je la rejette. Il n'est pas nécessaire que je décide si elle présente une cause défendable.

II. Contexte

[9] La plaignante est une superviseure classifiée au groupe et au niveau FB-05 qui travaille pour la défenderesse au Centre national de ciblage à Ottawa (Ontario).

[10] Le 14 mai 2018, la plaignante a commencé un congé de maladie. Quelque temps après, la défenderesse a restructuré le Centre national de ciblage en deux unités de travail : Ciblage commercial, maritime et Ciblage commercial, routier et ferroviaire. Le poste de la plaignante a été transféré à l'unité Ciblage commercial, routier et ferroviaire.

[11] Le 11 janvier 2020, la plaignante a fourni à la défenderesse une note médicale indiquant qu'elle devrait travailler dans l'unité Ciblage commercial, maritime, parce que travailler dans une autre unité aurait un impact négatif sur son rétablissement.

[12] À un moment donné en janvier 2020, la plaignante a présenté une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). La plainte était liée à sa demande de mesure d'adaptation.

[13] La pandémie de COVID-19 a été déclarée en mars 2020, et la défenderesse a cessé ses efforts pour trouver une mesure d'adaptation appropriée pour la plaignante. Elle était en congé payé approuvé depuis le début de la pandémie jusqu'en mars 2023.

[14] Elle a présenté cette plainte le 19 juin 2025.

III. Motifs

A. La plainte est hors délai

[15] Après avoir examiné les arguments des parties, je conclus que la plainte est hors délai.

[16] La plaignante soutient que sa plainte a été présentée dans les délais. Elle soutient que la CCDP l'a informée qu'elle devait [traduction] « compléter la procédure interne de règlement des griefs » en ce qui concerne le refus de sa demande de mesures d'adaptation avant de pouvoir présenter sa plainte en matière de droits de la personne auprès de celle-ci.

[17] Elle soutient que lorsqu'elle a reçu la décision de la CCDP, elle a déposé un grief auprès de la défenderesse, et que la procédure de règlement des griefs a été finalisée en avril 2025. Je note que sa plainte indique que le 11 avril 2025 est la date à laquelle la plaignante a reçu une copie de la décision concernant le grief.

[18] La défenderesse soutient que la plainte est en retard et que l'essence de sa plainte comprend des événements qui se sont déroulés en dehors du délai de 90 jours. Elle soutient que la réponse au grief n'est pas liée aux événements ayant donné lieu à la plainte en vertu de l'article 185 de la *Loi*.

[19] L'article 190(2) de la *Loi* stipule qu'une plainte **doit** être présentée auprès de la Commission au plus tard 90 jours après la date à laquelle le plaignant a eu connaissance ou, de l'avis de la Commission, aurait dû avoir connaissance de l'action ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[20] Je conclus que la plainte est hors délai en examinant sa nature. Les plaintes sont rarement des documents juridiques bien rédigés. Pour déterminer la nature d'une plainte, il est nécessaire de l'examiner dans le contexte des faits, de son libellé et des mesures correctives demandées (voir *Bowden c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2021 CRTESPF 93, au par. 37).

[21] La présente plainte porte sur la décision de la défenderesse de mettre la plaignante en congé payé de mai 2020 à mai 2023 et sur la perte alléguée de rémunération et de salaire au cours de cette période. Ma conclusion repose sur mon examen du contexte des faits, du libellé de la plainte et de la mesure corrective demandée.

[22] Je conclus que la plaignante était au courant ou aurait dû être au courant de l'action ou des circonstances ayant donné lieu à sa plainte pendant la période allant de mai 2020 à mai 2023, soit le dernier mois où elle était en congé payé.

[23] Sa plainte a été présentée le 19 juin 2025. Compter 90 jours en arrière est le 21 mars 2025. La plainte a été présentée bien au-delà du délai de 90 jours. Ce délai est strict, et la Commission n'a pas le pouvoir de le proroger.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[25] La plainte est rejetée.

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