

**Date :** 20251127

**Dossier :** 561-02-52640

**Référence :** 2025 CRTESPF 159

*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

**ITYODOO NDUR**

plaignant

et

**ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS**

défenderesse

Répertorié

*Ndur c. Association canadienne des employés professionnels*

*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 le plaignant :** Lui-même

**Pour la défenderesse :** Khristian Khouri et Jennifer George, avocats

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 27 juin, les 12 et 18 août et le 15 septembre 2025.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Plainte devant la Commission**

[1] Ityodoo Ndur (le « plaignant ») a présenté la présente plainte contre l'Association canadienne des employés professionnels (la « défenderesse ») le 27 juin 2025 et l'a modifiée le 12 août 2025. Il a allégué que, le 5 juin 2025, la défenderesse a contrevenu à l'article 187 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 la représentation inéquitable par un agent négociateur.

[2] Le plaignant travaillait pour le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (l'« employeur »). Il allègue que son élimination d'un processus de dotation et la cessation de son emploi en 2022 par son employeur étaient le résultat d'un comportement récurrent de la part de la défenderesse. Il allègue que la défenderesse n'a pas divulgué de violations de la convention collective en 2022 et en 2024 qui auraient pu faire l'objet d'un grief. Cette omission l'a amené à présenter la présente plainte en juin 2025, lorsqu'il a compris les violations alléguées et a communiqué sa compréhension de celles-ci à la défenderesse.

[3] À titre de mesure corrective, il demande à ce que la défenderesse soit tenue de représenter son grief au dernier palier, afin de régler les violations nouvellement découvertes des conventions collectives conclues entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels pour le groupe Économique et services de sciences sociales (dates d'expiration : le 21 juin 2022 et le 21 juin 2026; la « convention collective ») qui se sont produites en 2022 et qui ont directement contribué à la cessation de son emploi.

[4] 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*, que le plaignant l'avait présentée sans avoir qualité pour agir et qu'elle ne révélait pas une violation à première vue de la *Loi*.

[5] 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 une organisation syndicale 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 ».

[6] 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.

[7] 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

[8] Le 12 novembre 2019, le plaignant a pris un congé pour raisons médicales.

[9] Le 9 décembre 2021, le plaignant a reçu une lettre de l'employeur (une « lettre d'options ») décrivant les trois options suivantes concernant sa situation de congé :

- 1) il pouvait démissionner ou prendre sa retraite;
- 2) il pouvait prendre sa retraite pour des raisons médicales;
- 3) l'employeur mettrait fin à son emploi pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite s'il ne choisissait pas l'une des deux autres options.

[10] Le lendemain, le plaignant a avisé son employeur qu'il voulait entamer le processus de retour au travail. Plus tard ce mois-là, il a demandé qu'il subisse une évaluation de l'aptitude au travail avant de retourner au travail.

[11] Le plaignant a subi l'évaluation en mars 2022 et un rapport a été préparé. Il a rencontré l'employeur à trois reprises en avril 2022 pour discuter de l'évaluation et de son plan de retour au travail. Un représentant de la défenderesse a assisté à deux des trois réunions. Après la troisième réunion, l'employeur a informé le plaignant qu'il ne considérait pas ces réunions comme productives.

[12] Au début de mai 2022, le plaignant devait participer à une médiation avec un représentant de la défenderesse au sujet d'une plainte en matière de dotation qu'il avait déposée contre l'employeur. Au cours de la médiation, l'employeur a fait une offre que la défenderesse a jugée raisonnable. Le plaignant a refusé l'offre de l'employeur et a demandé des réparations que la défenderesse estimait pratiquement

impossibles à obtenir. La défenderesse a expliqué sa position au plaignant. L'employeur s'est retiré de la médiation.

[13] À la mi-mai 2022, la défenderesse a informé le plaignant qu'elle retirait sa représentation à l'égard de sa plainte en matière de dotation et lui a expliqué comment poursuivre sa plainte en matière de dotation par lui-même. Elle l'a également avisé que s'il n'était pas d'accord avec sa décision, il pouvait présenter une plainte auprès d'elle ou intenter un recours en vertu de la *Loi*, mais qu'il était responsable de respecter les délais applicables.

[14] Entre la fin mai et le début juin 2022, le plaignant a communiqué avec la défenderesse à deux reprises pour lui demander comment présenter une plainte à son encontre. Elle l'a informé qu'il pouvait présenter une plainte auprès d'elle ou exercer un recours en vertu de la *Loi*.

[15] Le 3 août 2022, l'employeur a envoyé au plaignant une deuxième lettre d'options qui présentait les trois mêmes options que la première. Le plaignant a partagé la lettre avec la défenderesse et lui a demandé de l'aide pour déposer un grief.

[16] Le 16 août 2022, la défenderesse a informé le plaignant qu'elle n'appuierait pas un grief concernant la deuxième lettre d'options parce que l'employeur avait des préoccupations au sujet de sa sécurité.

[17] Le 26 août 2022, la défenderesse a réitéré sa position concernant le dépôt d'un grief au sujet de la deuxième lettre d'options. Elle a informé le plaignant que s'il n'était pas d'accord avec sa décision, il pouvait présenter une plainte à son encontre. Elle l'a également avisé qu'il pouvait déposer un grief de son propre chef.

[18] Le 9 septembre 2022, le plaignant a informé l'employeur qu'il avait choisi de prendre sa retraite pour des raisons médicales. Il a informé la défenderesse de sa décision le jour même.

[19] Au début d'octobre 2022, le plaignant et la défenderesse ont échangé des courriels au sujet de la décision de cette dernière de ne pas déposer de grief au sujet de la deuxième lettre d'options en son nom. Elle a répété la position qu'elle lui avait expliquée en août 2022.

[20] Le départ à la retraite pour raisons médicales du plaignant a pris effet en décembre 2022.

[21] En octobre 2024, le plaignant a communiqué avec la défenderesse parce qu'il voulait discuter de questions concernant le fait que l'employeur n'avait pas divulgué son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard au cours de la période allant de décembre 2021 à décembre 2022. La défenderesse l'a informé qu'elle ne le représenterait pas parce qu'il n'était plus membre de l'unité de négociation et qu'elle avait retiré sa représentation en 2022. Le plaignant a également communiqué avec la Commission au sujet de la présentation d'une plainte contre la défenderesse.

[22] Au début de juin 2025, le plaignant a communiqué avec la défenderesse pour obtenir son soutien afin de le représenter dans le cadre de sa plainte en matière de dotation et de sa deuxième lettre d'options reçue en août 2022. Elle l'a informé qu'elle ne le représenterait pas.

[23] Le plaignant a présenté la présente plainte de représentation injuste auprès de la Commission le 27 juin 2025.

### **III. Motifs**

#### **A. La plainte est hors délai**

[24] J'ai examiné les arguments des parties et j'en conclus que la plainte est hors délai.

[25] Le plaignant soutient que sa plainte a été déposée en temps opportun. Il soutient que la défenderesse n'a pas révélé que le défaut de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à son égard constituait une violation des conventions collectives et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; *LCDP*). Il affirme avoir découvert la violation grâce à ses propres recherches en octobre 2024.

[26] Il indique que le 5 juin 2025 est la date à laquelle il a pris connaissance de l'acte ayant donné lieu à la plainte. Il soutient que l'« événement déclencheur » a été son courriel envoyé à la défenderesse en juin 2025, dans lequel il a fait part de sa compréhension selon laquelle il pouvait déposer un grief pour violation de sa convention collective et de la *LCDP*.

[27] La défenderesse soutient que la plainte devrait être rejetée parce qu'elle a été présentée hors délai. Elle soutient que l'article 190(2) de la *Loi* exige que les plaintes contre un agent négociateur soient déposées dans les 90 jours suivant la date à laquelle le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance de l'action ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[28] Elle fait valoir que la plainte contient des allégations remontant à 2022, soit au-delà du délai de 90 jours. Elle soutient également qu'en 2022, le plaignant a été informé à deux reprises de son droit de déposer une plainte auprès de la Commission.

[29] La défenderesse soutient que même si la Commission devait conclure que le plaignant a pris connaissance ou aurait dû avoir connaissance des faits à l'origine de la plainte en octobre 2024, parce que c'est à ce moment-là qu'elle l'a informé qu'elle ne lui fournirait pas de représentation et qu'il a communiqué avec la Commission au sujet de la présentation d'une plainte contre elle, sa plainte serait toujours en dehors du délai de 90 jours parce qu'elle a été présentée en juin 2025.

[30] Enfin, elle soutient que le délai prévu dans la *Loi* est strict et ne peut pas être prorogé. Elle cite *Mongeon c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2022 CRTESPF 24, et *Castonguay c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 78, à l'appui de sa position.

[31] Le délai de 90 jours ne commence pas dès qu'un plaignant prend connaissance de son droit de recours (voir *Gilding c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2025 CRTESPF 125, au par. 5). L'ignorance d'un droit de recours n'annule pas les délais imposés par la *Loi* (voir *Hérolt c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 132, au par. 14).

[32] Le point de départ du délai de 90 jours n'est pas la date à laquelle le plaignant est informé des recours possibles en vertu de la *Loi*. Une plainte doit être présentée au plus tard 90 jours après que le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance de l'action ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte (voir *Cuming c. Butcher*, 2008 CRTFP 76, au par. 43).

[33] La plainte a été présentée près de trois ans après que le plaignant a été informé de son droit d'en présenter une auprès de la Commission. La défenderesse l'a

également informé qu'il était tenu de respecter les délais applicables.

Malheureusement, il n'a pas respecté le délai de 90 jours prévu par la *Loi*.

[34] La jurisprudence indique que le délai pour présenter une plainte peut être prorogé dans des situations très exceptionnelles et limitées, lorsque la Commission est convaincue que le plaignant n'aurait pas pu prévoir ni contrôler la cause du retard en raison d'un événement extraordinaire qui était hors du contrôle de la partie qui n'a pas respecté le délai. Voir *Beaulieu c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 100, aux paragraphes 38 à 41, qui utilise des termes comme « accident » et « force majeure ».

[35] La méconnaissance d'un plaideur non représenté d'une voie de recours disponible ne constitue pas une situation exceptionnelle qui justifie l'octroi d'une prorogation de délai (voir *Beaulieu v. Public Service Alliance of Canada*, 2025 FCA 59, au par. 29).

[36] Les arguments des parties ne démontrent pas que le délai pour présenter la présente plainte devrait être prorogé.

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

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

#### **IV. Ordonnance**

[38] L'objection de la défenderesse concernant le respect des délais est accueillie.

[39] La plainte est rejetée.

Le 27 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**