

Date : 20251208

Dossier : 561-02-52015

Référence : 2025 CRTESPF 164

*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

KALEY HOGAN

plainte

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Hogan c. Alliance de la Fonction publique 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 : Augustus Richardson, 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 : Wael Afifi, Alliance de la Fonction publique du Canada

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 26 mars et le 2 octobre 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Introduction

[1] La présente décision concerne une plainte selon laquelle l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur » ou la « défenderesse ») a manqué à son devoir de représentation équitable. La plainte a été présentée à l'origine auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) le 26 mars 2025, qui l'a transmise à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »). Elle a été présentée en vertu de l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2).

[2] La présente formation de la Commission a déterminé que la plainte peut être tranchée sur la base des documents écrits seuls, tel que l'autorise 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). Les faits et les circonstances qui ont mené à la plainte (plutôt que leur qualification) ne sont pas contestés. Compte tenu des arguments des parties, je conclus que Kaley Hogan (la « plaignante ») n'a pas présenté de cause défendable selon laquelle l'agent négociateur a agi de façon arbitraire ou de mauvaise foi. Par conséquent, la plainte est rejetée.

II. Contexte factuel

[3] Dans la présente plainte, la plaignante a allégué que l'agent négociateur avait mis en suspens pendant 15 mois un grief d'obligation de prendre des mesures d'adaptation qu'elle avait déposé contre son employeur et qu'elle avait été continuellement ignorée lorsqu'elle a tenté de le faire régler. Elle a allégué que le 14 mars 2025, elle a pris connaissance pour la première fois de la situation qui l'a amenée à présenter la plainte.

[4] La plaignante a fourni de longs détails sur ses allégations contre l'agent négociateur. Ils se résumaient essentiellement à ce qui suit :

- 1) En mars 2023, elle est retournée au travail après un congé combiné de maternité et de maladie en raison d'une blessure neurologique.
- 2) Elle a été jugée incapable de retourner à son poste d'attaché PM-01 au centre d'appels dans lequel elle travaillait et elle a été placée dans un poste CR-04.
- 3) Elle a allégué que le changement de poste n'était pas fondé sur une consultation sérieuse.

- 4) Au printemps 2023, elle a demandé à l'agent négociateur de l'aide pour déposer un grief au sujet de ses questions de rémunération et de mesures d'adaptation.
- 5) Son grief a été déposé, mais elle a déclaré ceci : [traduction] « [...] il a été révélé plus tard que mon grief avait été mis en suspens à mon insu et sans mon consentement, et je n'ai reçu aucune mise à jour pendant plus de 15 mois [...] ».
- 6) Elle a allégué que, pendant cette période de 15 mois, sa correspondance avec l'agent négociateur avait été ignorée ou n'avait pas été traitée et que, lorsqu'elle a tenté de retourner au travail en janvier 2025 (après avoir été mise en congé à l'automne 2023), l'agent négociateur n'a pas communiqué avec elle.
- 7) Elle a allégué qu'elle n'a reçu aucune mise à jour, comme suit : [traduction] « [...] jusqu'à la semaine dernière [la semaine du 17 mars 2025], lorsque mon superviseur m'a mal identifiée médicalement dans une correspondance officielle en me qualifiant de « neurodivergente » ».

[5] Elle a résumé sa plainte comme suit :

[Traduction]

[...]

J'ai déposé un grief en novembre 2023 et on ne m'a jamais dit qu'il avait été mis en suspens. Mon syndicat n'a pas fourni de représentation ou de mises à jour pendant plus de 15 mois.

J'ai contacté plusieurs représentants syndicaux qui ont ignoré ou rejeté ma détresse documentée et mes préoccupations juridiques.

J'ai demandé à plusieurs reprises de l'aide pour remédier à un environnement de travail toxique et à des violations des procédures qui nuisaient directement à ma santé. J'ai été accueillie par le silence ou la déviation. Je n'ai jamais reçu de point de contact clair ou cohérent de la part de [Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada], et j'ai continué de subir des préjudices et de la détresse croissants en raison de leur inaction.

[...]

[6] Après avoir reçu la plainte, la Commission a demandé à l'agent négociateur de déposer une réponse.

[7] Dans sa réponse datée du 24 avril 2025, l'agent négociateur a fait valoir que la plainte n'était pas fondée. Il a également demandé une ordonnance rejetant la plainte sans audience. Il a présenté les arguments suivants :

- 1) La plaignante a communiqué avec l'agent négociateur peu de temps avant son retour au travail prévu en mars 2023 pour lui expliquer qu'elle avait eu des problèmes de santé défavorables, que son médecin avait recommandé une utilisation limitée du téléphone et une capacité informatique plus lente, et qu'elle avait fourni cette information à sa direction.

- 2) Elle a dit à l'agent négociateur qu'elle était préoccupée parce qu'à ce moment-là, sa direction ne s'était pas engagée à la réaffecter à un nouveau travail.
- 3) Un représentant de l'agent négociateur s'est entretenu avec elle à la fin de janvier ou au début de février 2023 pour lui fournir des conseils sur la politique concernant les mesures d'adaptation.
- 4) Elle devait ensuite retourner au travail à la mi-février 2023, mais le retour a été retardé pendant que sa direction recevait la demande de mesures d'adaptation et envisageait un autre travail pour elle.
- 5) En mars 2023, la discussion sur les mesures d'adaptation a pris fin, et elle s'est vu offrir et a accepté un poste de commis à la prestation des programmes et du soutien CR-04.
- 6) Le 29 mars 2023, elle a envoyé un courriel à l'agent négociateur pour l'informer qu'elle était de retour au travail et que le poste était approprié.
- 7) Le 13 juillet 2023, elle a rouvert les discussions avec l'agent négociateur, expliquant ses difficultés à obtenir une configuration ergonomique appropriée, ce qui a ensuite été pris en charge par un représentant local.
- 8) En septembre 2023, elle a reçu des avis de trop-payés et, avec l'appui de l'agent négociateur, elle a entamé des discussions avec son employeur.
- 9) Le 10 décembre 2023, elle a déposé le grief concernant ses questions de rémunération et de mesures d'adaptation.
- 10) Le 2 janvier 2024, elle a informé le représentant national de l'agent négociateur que l'agent local lui fournissait du soutien.
- 11) Le grief sur les mesures d'adaptation demeure en cours, et l'agent négociateur demeure prêt et disposé à poursuivre son traitement.

[8] L'agent négociateur a ajouté que la présente plainte était prématurée parce que le grief qui la sous-tend demeure en cours.

[9] Le 2 octobre 2025, la plaignante a déposé une réponse de sept pages à la requête de l'agent négociateur du 24 avril 2025. Elle a présenté sa réponse en résumant le fond de sa plainte et des allégations contre l'agent négociateur comme suit :

[Traduction]

Pendant près de deux ans, une déficience neurologique documentée et une tentative de bonne foi de retourner au travail ont été accueillies non pas avec protection, mais avec une cascade d'échecs syndicaux qui ont laissé un grief mixte de discrimination et de rémunération mal classé, mis en suspens, et ignoré alors que les pertes ont augmenté; malgré les efforts répétés de sensibilisation et d'escalade auprès de plusieurs représentants du SEIC/AFPC, les mesures d'adaptation sont restées non résolues, les erreurs de paie et les CNP se sont poursuivis, et même un refus protégé d'effectuer un travail dangereux a été mal géré et détourné vers [une invalidité de longue durée], aggravant ainsi les dommages financiers et sanitaires de manière irréparable si rien n'est fait maintenant. Le dossier montre que des demandes continues aux dirigeants locaux et de l'Atlantique qui sont restées

sans réponse ou ont été inefficaces, qu'un grief qui invoquait expressément l'article 19 a été reclassé dans un dossier concernant seulement Phénix sans évaluation individualisée, et que des choix de gestion de cas ont retardé les réparations pendant que les demandes de l'employeur augmentaient, forçant des choix impossibles entre des tâches dangereuses et une perte de revenu.

[...]

[10] Elle a ensuite fourni une chronologie des événements. La chronologie reflétait à peu près celle énoncée dans la requête en rejet, mais son interprétation du déroulement des événements (ou des actions de l'agent négociateur) différait de celle de l'agent négociateur. Elle a conclu en donnant les exemples suivants de ce qu'elle prétendait être une conduite [traduction] « démontrant un caractère arbitraire/une négligence grave » de la part de l'agent négociateur :

[Traduction]

[...]

• [JP] : *(Présidente locale) : Non-réactivité/aide inefficace pendant que je cherchais à obtenir des documents de base et des mesures sur les dommages liés à la rémunération/aux mesures d'adaptation, ce qui a contribué au retard et à la confusion. Elle a aidé au début, mais une fois que le poste de présidente lui a été ouvert, elle a ignoré où nous en étions et mes demandes d'aide, me renvoyant à [KB] qui était plus qu'incompétente et ne comprenait pas la convention collective ou son rôle.*

• [KB] : *communications faisant obstacle au [retour au travail] qui montrent que les mesures d'adaptation restaient contestées et entravées sans application efficace par le syndicat. Elle a ignoré ces demandes et n'a jamais donné suite comme elle l'avait dit.*

• [SS] : *A reformulé le cas pour séparer Phénix des mesures d'adaptation afin de décharger la responsabilité, malgré le lien explicite du grief; aucune mesure corrective n'a été prise pour corriger la mauvaise classification ou la mise en suspens. Elle a carrément menti dans un courriel me demandant pourquoi j'étais si contrariée pour brouiller leurs pistes.*

• [SM] : *A fourni des conseils incorrects/préjudiciables sur le refus protégé d'effectuer un travail dangereux et [le congé payé], et a suggéré l'ILD au lieu de faire respecter les droits statutaires; a reconnu le contrôle syndical sur la progression tout en avertissant que mon retrait interdirait l'accès, confirmant le contrôle dans l'inaction.*

• [RR] : *en tant que représentante du SEIC dans le cadre de différends actifs en matière de mesures d'adaptation et de rémunération, a omis de donner des conseils ou de prêter assistance relativement à un refus d'effectuer un travail*

dangereux protégé en vertu du Code canadien du travail et a plutôt demandé une copie de ma plainte [à la Commission canadienne des droits de la personne], a réagi négativement en apprenant qu'elle avait été nommée, puis m'a demandé de cesser de communiquer avec elle par courriel, ce qui constitue un abandon de la représentation alors que des droits statutaires étaient en jeu et a contribué à retarder et à causer des préjudices; des courriels et des messages contemporains corroborent ces événements et sont mis à la disposition de la Commission sur demande.

[...]

[11] J'en viens maintenant aux motifs de ma décision de rejeter la plainte.

III. Analyse et décision

[12] La loi relative au devoir de représentation équitable d'un agent négociateur est claire. Un agent négociateur doit exercer son devoir de représenter ses membres de bonne foi, objectivement et honnêtement, et seulement après avoir examiné de façon approfondie un grief, tout en tenant compte, d'une part, des intérêts de l'employé et, d'autre part, de ses propres intérêts et de ceux de ses membres. Il ne doit pas agir de façon arbitraire, discriminatoire, capricieuse ou injustifiée, et il doit agir sans négligence grave ou hostilité envers l'employé.

[13] Toutefois, il n'appartient pas à la Commission de critiquer rétrospectivement les décisions tactiques que l'agent négociateur peut prendre lorsqu'il établit un équilibre entre ces intérêts et ces exigences. Un agent négociateur n'est pas tenu d'analyser correctement les faits et les questions en litige ni de rendre ses décisions en se fondant sur cette analyse, pourvu qu'il ait mené son analyse avec soin et sans animosité ni discrimination à l'égard de l'employé.

[14] La loi indique aussi clairement que, dans une affaire de devoir de représentation équitable, le fardeau qui incombe à un plaignant consiste à établir des faits qui, s'ils sont considérés comme prouvés, démontrent que l'agent négociateur a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Le simple mécontentement à l'égard de la représentation de l'agent négociateur, de ses conseils ou de sa décision quant à la façon de traiter une affaire ne suffit pas à appuyer une plainte relative au devoir de représentation équitable; voir *Paquette c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2018 CRTESPF 20, au paragraphe 38. L'opinion d'un plaignant quant au bien-fondé des décisions d'un agent négociateur - ou ses hypothèses, spéculations ou accusations à

légard de ces décisions – n'est pas non plus suffisante pour fonder des allégations de manquement au devoir de représentation équitable; voir *Reid c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2024 CRTESPF 100, au paragraphe 30.

[15] Lorsqu'on examine la conduite et les décisions d'un agent négociateur – et l'insatisfaction d'un plaignant à l'égard de cette conduite et de ces décisions – on peut aussi prendre note du fait qu'il faut souvent des années pour traiter et régler un grief dans la fonction publique fédérale. Cela ne devrait pas être surprenant, compte tenu de sa taille et de sa complexité.

[16] Les agents négociateurs de la fonction publique doivent traiter un très grand nombre de griefs portant sur des questions juridiques et factuelles complexes, ce qui demande du temps et des ressources. Des délais beaucoup plus longs que ceux dont se plaint la plaignante dans la présente affaire sont courants. Un tel retard peut être une source compréhensible de déception ou de ressentiment de la part d'un plaignant. Toutefois, en soi, il ne s'agit pas d'une preuve de conduite arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi de la part d'un agent négociateur.

[17] Compte tenu de ces observations, il ressort clairement du dossier devant moi que la plaignante ne s'est pas acquittée de son fardeau. Il est clair qu'elle n'est pas satisfaite de l'agent négociateur et qu'elle estime que son grief aurait pu être traité plus rapidement ou d'une manière différente. Toutefois, le fait de ne pas faire avancer un grief plus rapidement ou d'une certaine façon ne constitue pas, en soi, une conduite arbitraire ou discriminatoire.

[18] Premièrement, je fais remarquer que les parties ne contestent pas les faits, qui comprennent ce qui suit :

- 1) La communication entre la plaignante et l'agent négociateur.
- 2) L'agent négociateur a participé au processus de mesures d'adaptation, qui exigeait la collaboration de la plaignante ainsi que celle de l'agent négociateur et de son employeur.
- 3) Il y a eu un processus de mesures d'adaptation auquel l'agent négociateur a participé.
- 4) L'agent négociateur a déposé le grief au nom de la plaignante au sujet de son objection apparente (ou du moins actuelle) à la mesure adaptation qu'elle a reçue.
- 5) L'agent négociateur est et a toujours été disposé à continuer de la représenter dans le cadre de ce grief et à le faire avancer.

[19] Aucun de ces faits ne laisse entendre que l'agent négociateur n'a pas répondu à la demande de mesures d'adaptation de la plaignante. Il a répondu et a déposé le grief. Le grief n'a pas été retiré, et l'agent négociateur demeure disposé à continuer de la représenter.

[20] La plaignante critique plutôt la vitesse à laquelle son grief est traité, elle doute de la compétence des représentants de l'agent négociateur et elle n'est pas d'accord avec certains des conseils ou recommandations qu'elle a reçus au cours des processus de mesures d'adaptation et de règlement des griefs. Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné, rien de tout cela ne prouve qu'il y a eu une conduite arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Le simple mécontentement à l'égard de la représentation de l'agent négociateur, de ses conseils ou de ses décisions quant à la façon de traiter une question ne suffit pas à établir une représentation inéquitable : *Drouin c. Association professionnelle des agents du service extérieur*, 2023 CRTESPF 3, au paragraphe 69.

[21] Compte tenu des questions médicales et sociales complexes de la plaignante, il n'est pas surprenant que leur résolution puisse exiger plus de temps pour qu'un agent négociateur puisse les documenter et les présenter dans le cadre d'une demande de mesure d'adaptation. Il n'est pas non plus surprenant que des désaccords aient pu survenir au fil du temps quant à ce qui aurait pu être nécessaire pour appuyer un grief sur les mesures d'adaptation ou sur les décisions tactiques ou stratégiques prises en cours de route. Encore une fois, rien de tout cela ne prouve qu'il y a eu une conduite arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[22] Par conséquent, sur la base de ces faits et pour ces motifs, il est ordonné ce qui suit.

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

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

IV. Ordonnance

[24] La plainte contenue dans le dossier 561-02-52015 de la Commission est rejetée.

Le 8 décembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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