

Date : 20260202

Dossiers : 561-02-40702 et 52374

Référence : 2026 CRTESPF 11

*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

YAN CHEN

plaignante

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Chen c. Alliance de la Fonction publique du Canada

Affaire concernant des plaintes visées à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

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

Pour la plaignante : Elle-même

Pour la défenderesse : Zachary Rodgers, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 6 septembre 2019; le 2 janvier 2020; et le 31 mars, le 30 mai, les 12, 13 et
16 juin, le 23 juillet, le 31 octobre, les 7 et 17 novembre, et le 11 décembre 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Aperçu

[1] Les présents motifs concernent deux plaintes relatives au devoir de représentation équitable présentées par Yan Chen (la « plaignante ») contre l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). J'ai décidé de rejeter ces deux plaintes.

[2] La première plainte (dossier 561-02-40702 de la Commission) a été présentée le 15 juillet 2019. La plaignante était une employée nommée pour une période déterminée à l'Agence spatiale canadienne du 10 avril 2018 au 29 mars 2019. L'AFPC a déposé trois griefs en son nom concernant la fin de son emploi pour une période déterminée (dont deux ont, en fin de compte, été abandonnés). De manière générale, la plaignante a présenté la plainte parce qu'elle était insatisfaite du fait que l'AFPC n'avait pas déposé plus de griefs et n'avait pas présenté plus de plaintes en son nom et qu'elle avait retiré deux de ses griefs concernant la fin de son emploi pour une période déterminée. L'AFPC a répondu à la plainte en demandant qu'elle soit rejetée sans audience.

[3] La plainte a été mise au calendrier à deux reprises. L'audience a été ajournée à chaque fois : une fois afin de permettre aux parties de tenter la médiation pour parvenir à une solution et la deuxième fois à la demande de la plaignante. Après le deuxième ajournement, j'ai ordonné que les parties fournissent des arguments écrits concernant la demande de l'AFPC de rejeter la plainte sans audience. L'AFPC a déposé ses arguments. La plaignante ne l'a jamais fait. Elle a plutôt fait trois choses.

[4] Tout d'abord, elle a formulé une objection aux arguments de l'AFPC les 12 et 13 juin 2025 au moyen d'une série de courriels. J'ai rejeté cette objection parce que je n'ai rien trouvé d'inapproprié dans les arguments de l'AFPC. J'ai ordonné à la plaignante de cesser d'inonder le greffe de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») avec des courriels et de déposer plutôt une seule demande globale au plus tard le 14 novembre 2025. Elle ne l'a jamais fait.

[5] Ensuite, elle a déposé une nouvelle plainte relative au devoir de représentation équitable le 18 mai 2025 (dossier 561-02-52374 de la Commission). Au départ, j'ai proposé de considérer cette nouvelle plainte comme un complément d'information à

sa plainte existante; cependant, les deux parties ont insisté sur le fait qu'il s'agissait d'une nouvelle plainte et qu'elle devait être traitée ainsi. Compte tenu de la demande conjointe des parties, j'ai accepté de la traiter comme une nouvelle plainte et j'ai demandé à la plaignante de déposer des arguments quant au respect des délais de cette plainte. Elle l'a fait.

[6] Finalement, la plaignante a présenté une requête visant à ce que je me récuse du présent cas, ainsi qu'une requête visant à ordonner qu'une agente du greffe ne participe pas à son cas et que le nom de l'avocat de l'AFPC soit radié du présent dossier.

[7] J'ai rejeté la requête de la plaignante demandant que je me récuse de la présente affaire et j'ai également rejeté ses requêtes connexes visant à faire retirer plusieurs autres personnes du présent dossier. La plaignante n'a pas exposé de motifs qui permettraient d'établir une crainte raisonnable de partialité de ma part dans les présentes plaintes.

[8] J'ai également rejeté ces deux plaintes. L'AFPC a soutenu que la première plainte ne soulève pas une cause défendable contre elle et je suis du même avis. La deuxième plainte est hors délai et la Commission n'a pas compétence pour l'examiner davantage.

[9] Mes motifs détaillés suivent.

II. Requête en récusation

[10] La plaignante a présenté une requête visant à ce que je me récuse du présent cas. Même si elle a demandé à la présidente de la Commission de trancher cette requête, les requêtes en récusation sont dûment affectées au commissaire désigné comme formation pour un cas particulier. Cela est conforme à la pratique de la Commission (voir, par exemple, *Abi-Mansour c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2025 CRTESPF 101, et *Panesar c. Agence du revenu du Canada*, 2024 CRTESPF 32) et d'autres commissions des relations de travail (voir, par exemple, *Catherine Sapone v. Chanel Canada ULC*, 2025 CanLII 126656 (ON LRB), au par. 27). Par conséquent, j'ai examiné sa demande de récusation, mais je l'ai rejetée.

[11] Une demande qu'un commissaire d'un tribunal se récuse est évaluée à l'aide du critère normal pour déterminer s'il existe une crainte raisonnable de partialité de la part de ce commissaire. Dans *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de*

l'énergie, [1978] 1 RCS 369, la Cour suprême du Canada a formulé le critère pour une crainte raisonnable de partialité comme suit :

[...]

[...] la crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet [...] ce critère consiste à se demander « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question [...] de façon réaliste et pratique. Croirait-elle que, selon toute vraisemblance, [le décideur], consciemment ou non, ne rendra pas une décision juste? »

[...]

[12] La plaignante invoque deux motifs pour justifier sa demande que je me récuse.

[13] En premier lieu, avant ma nomination à la Commission le 1er avril 2023, j'ai représenté l'appelant dans *Meredith c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 2. L'AFPC était une intervenante dans ce cas, représentée par le même cabinet d'avocats qui la représente dans les présentes plaintes. La plaignante fait valoir que je devrais me récuser pour ce motif. Elle ne cite aucune jurisprudence pour étayer la proposition selon laquelle un membre d'un tribunal est partial parce que, avant sa nomination, il a représenté une partie en tant qu'avocat dans une instance judiciaire et qu'une partie différente qui comparaît devant lui était une intervenante dans cette instance.

[14] En examinant ce motif de récusation, j'ai examiné les *Principes de déontologie judiciaire* du Conseil canadien de la magistrature. Même s'ils ne lient pas la magistrature (et certainement pas les tribunaux), ils proposent qu'un juge ayant exercé en pratique privée ne devrait pas entendre un cas dans lequel le juge ou l'ancien cabinet du juge était impliqué avant la nomination du juge et qu'il devrait y avoir une [traduction] « période de réflexion » au cours de laquelle le juge ne traitera pas des cas impliquant ses anciens clients ou ses anciens associés du cabinet d'avocats. La durée de cette période de réflexion dépend de la tradition locale; au sein de la Commission, la période de réflexion traditionnelle est d'un an avant d'entendre ou de trancher des cas. Même s'il s'agit d'une période inférieure à la période habituelle pour les juges, il en est ainsi en raison de la nature de la nomination à une commission des relations de travail. Il s'agit seulement d'un mandat fixe de cinq ans (donc une longue période de réflexion viserait une période de nomination plus importante par rapport aux juges qui sont nommés jusqu'à l'âge de 75 ans), les nominations sont effectuées en partie en

fonction des listes créées par les employeurs et les agents négociateurs (il existe donc une attente que les commissaires de la Commission aient une relation préexistante avec les parties), et la loi exige que les commissaires agissent de manière impartiale, malgré toute association antérieure (il existe donc toujours une attente de cette association antérieure); voir 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; *LCRTESPF*), aux articles 6 et 8(2).

[15] J'ai été nommé à la Commission le 3 avril 2023, donc je suis maintenant bien au-delà de la période de réflexion. Quoi qu'il en soit, avant ma nomination, je n'ai jamais représenté l'AFPC. J'ai représenté l'un de ses éléments en 2008 (voir *Birch v. Union of Taxation Employees, Local 70030*, 2008 ONCA 809), mais j'étais bien au-delà de toute période de « réflexion » raisonnable lorsque j'ai été nommé en 2023.

[16] En deuxième lieu, la plaignante affirme que ma décision procédurale d'examiner par écrit la requête de l'AFPC visant à rejeter sa première plainte signifie que je suis partial et que je devrais me récuser. Elle a déposé des arguments écrits à ce sujet, y compris un mémoire initial de 21 pages adressé à la présidente de la Commission. Elle résume ses six allégations à la fin de ce mémoire, notamment (1) que je l'ai contrainte à assister à une conférence de gestion de cas, (2) que l'AFPC a eu une occasion inégale de présenter des arguments écrits, (3) que j'ai fabriqué l'historique de ces plaintes, (4) que je n'aurais pas dû accepter les arguments de l'AFPC, (5) que j'ai déclaré faussement que la plaignante avait refusé une audience et (6) que j'ai critiqué son style de rédaction. J'examinerai chacune d'elles à tour de rôle.

[17] La première plainte devait être entendue du 17 au 19 juin 2025. Le 24 février 2025, la plaignante a formulé des demandes procédurales, y compris l'interprétation de l'anglais vers le mandarin et le report de l'audience pour des raisons de santé. J'ai demandé la tenue d'une conférence de gestion de cas pour discuter de ces demandes et j'ai demandé aux parties de fournir leur disponibilité pour celle-ci. Le 27 février, la plaignante s'est opposée à la tenue d'une conférence de gestion de cas et a demandé que toutes les communications se fassent par écrit, en raison de ses problèmes de santé. Malgré sa demande, j'ai planifié une conférence de gestion de cas pour le 31 mars et fourni un ordre du jour. Cet ordre du jour comprenait la demande initiale de l'AFPC datant de 2019 de rejeter la première plainte sans audience. La plaignante s'est de nouveau opposée à l'obligation de participer à une conférence de

gestion de cas et s'est opposée à inclure la demande de l'AFPC dans l'ordre du jour. Le 26 mars, j'ai annulé la conférence de gestion de cas à la lumière de la deuxième demande de la plaignante et j'ai accordé sa demande d'ajournement de l'audience. De plus, j'ai ordonné que la demande de l'AFPC de rejeter la première plainte sans audience soit tranchée par écrit et j'ai établi un calendrier à cet égard.

[18] Je réponds ainsi au premier motif de récusation invoqué par la plaignante parce que je ne l'ai jamais obligée à assister à une conférence de gestion de cas. Au contraire, j'ai finalement accordé sa demande d'annuler la conférence de gestion de cas.

[19] En deuxième lieu, en ce qui concerne l'allégation d'inégalité des chances quant à la possibilité de déposer des arguments écrits dans le cadre de la demande de l'AFPC visant à rejeter la première plainte, le calendrier de présentation des arguments était le suivant : les arguments de l'AFPC devaient être présentés le 30 mai 2025, les arguments de la plaignante devaient être présentés le 14 novembre, puis les arguments en réponse de l'AFPC devaient être présentés le 19 décembre. Ce calendrier suivait le modèle standard pour le dépôt des arguments. Le fardeau d'établir que je devrais rejeter la plainte incombe à l'AFPC et, par conséquent, il présente ses arguments en premier; la partie qui présente ses arguments en premier a également le droit de présenter la réplique finale.

[20] En troisième lieu, la plaignante dit que j'ai fabriqué l'historique de ces plaintes. Selon sa principale plainte, j'ai fait référence à [traduction] « plusieurs occasions » où l'AFPC a demandé le rejet de la plainte sans audience. La plaignante n'indique pas quand j'ai utilisé cette expression. J'ai examiné les directives que j'ai données dans la présente affaire et j'en ai trouvé une datée du 10 mars 2025, lorsque j'ai dit que [traduction] « l'AFPC a indiqué à quelques reprises qu'elle souhaitait que la plainte soit rejetée [...] » lorsque j'ai fourni un ordre du jour pour la conférence de gestion des cas qui n'a pas eu lieu.

[21] Dans sa réponse initiale à la plainte, datée du 6 septembre 2029, l'AFPC a demandé à la Commission de rejeter la première plainte sans audience. Le 24 février 2025, l'AFPC a écrit pour demander que la plainte soit traitée par écrit. Elle a écrit le 25 mars pour dire que le cas était prêt à être rejeté sans audience et qu'elle souhaitait procéder par arguments écrits. Je ne suis pas d'accord pour dire que le fait de faire référence à [traduction] « quelques occasions » ou à [traduction] « plusieurs

occasions » donnerait lieu à une crainte raisonnable de partialité, peu importe le contexte; cependant, je conclus également qu'il s'agissait d'une caractérisation juste de la situation.

[22] En quatrième lieu, la plaignante s'est opposée aux arguments de l'AFPC datés du 30 mai 2025. En résumé, la plaignante affirme que ces arguments ne concernent pas sa requête initiale, mais constituent une nouvelle requête parce qu'ils sont intitulés [traduction] « Requête en rejet ». Elle s'oppose également au fait qu'ils ont été déposés le 30 mai (c'est-à-dire, le jour de la date limite) au lieu de plus tôt. Enfin, elle s'est opposée au fait que l'employé du cabinet d'avocats représentant l'AFPC qui a envoyé le courriel déposant ces arguments ne travaille plus dans ce cabinet d'avocats. J'ai déjà écarté ces préoccupations et j'ai écrit aux parties ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai lu attentivement les arguments de l'AFPC, ainsi que les objections de la plaignante à ceux-ci. J'ai décidé d'accepter les arguments de l'AFPC. Ces arguments sont conformes à l'orientation procédurale de la Commission de déposer des arguments à l'appui de sa requête en rejet de la plainte. Comme l'AFPC l'a souligné dans son courriel du 13 juin, toute différence entre ses arguments et sa réponse initiale du 6 septembre 2019 reflète le fait que la plaignante a ajouté des détails à sa plainte le 5 janvier 2020. L'identité de l'auxiliaire juridique ou de l'assistant juridique qui a envoyé les arguments à la Commission n'est pas non plus pertinente à leur validité. J'ai conclu que ces arguments ne constituent pas un abus de procédure et je vais les accepter.

[...]

[23] Le fait que la plaignante ne souscrit toujours pas à ma conclusion ne mène pas à une crainte raisonnable de partialité envers elle.

[24] En cinquième lieu, la plaignante affirme que je fais preuve de partialité à son égard parce que j'ai écrit le 26 mars 2025 que [traduction] « [...] la Commission a annulé la deuxième audience, à la demande de la plaignante ». La plaignante affirme qu'il s'agit d'une caractérisation injuste de sa demande, qui était de reporter et non d'annuler l'audience. Je ne vois sincèrement pas la différence entre l'annulation des dates d'audience et leur report. Même s'il existait une différence, cela ne démontre pas une crainte raisonnable de partialité à l'égard de la plaignante.

[25] Enfin, la plaignante allègue que j'ai critiqué son style de rédaction. Comme je l'ai déjà mentionné, la plaignante a fourni une réplique à la réponse de l'AFPC le 2 janvier 2020. Le 24 juin 2025, afin de traiter les nombreuses correspondances envoyées par les parties à cette date, j'ai fourni un aperçu procédural du présent cas. Dans cet aperçu, j'ai fait référence à la réponse de la plaignante du 2 janvier 2020 comme étant [traduction] « [...] un document Word qui passait en revue la réponse de l'AFPC paragraphe par paragraphe et fournissait la position de la plaignante concernant chaque paragraphe ». La plaignante dit que cela est une critique inutile de ses arguments. Je ne suis pas du même avis. Je ne vois pas en quoi le fait d'affirmer correctement qu'un document est une réfutation paragraphe par paragraphe constitue une critique. Au contraire, j'ai trouvé l'organisation de la réponse de la plaignante utile et cette organisation m'a permis de mieux comprendre sa première plainte.

[26] Dans ses arguments, la plaignante fait référence à son « droit » à une audience. Sa principale préoccupation semble être que l'AFPC est autorisée à présenter cette requête par écrit et elle insiste sur le fait qu'elle devrait avoir une audience. Cependant, il n'existe aucun droit à une audience. L'article 22 de la *LCRTESPF* stipule clairement que la Commission peut trancher toute affaire dont elle est saisie sans tenir d'audience. Comme l'a dit la Cour d'appel fédérale dans *Klos c. Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 238, au paragraphe 8, « [...] la Commission est maître de sa propre procédure et elle a le pouvoir légal de trancher toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience [...] ».

[27] La plaignante demande que l'une des agentes du greffe de la Commission ne traite plus le présent dossier parce que la correspondance par courriel avec elle contient des préfixes « RE: » et la désigne comme Chen au lieu de Yan Chen. Elle allègue que cela démontre que l'agente du greffe [traduction] « [...] fait preuve d'une obstruction constante entre les dossiers, reflétant une tendance systémique présente dans les cinq dossiers ». Pour donner un contexte, la plaignante a d'autres dossiers auprès de la Commission contre son ancien employeur et c'est pourquoi elle fait référence à cinq dossiers au lieu de seulement les deux présents dossiers. La plaignante allègue également qu'un avis de conférence de règlement dans l'un de ces autres dossiers a été [traduction] « fabriqué » et que le fait que les courriels de la Commission et de l'AFPC utilisent le terme « nos » comme abréviation pour « numéros » montre une ingérence systémique dans ses dossiers. Le fait que la

plaignante n'aime pas la mise en forme de la correspondance ne donne pas lieu à une crainte raisonnable de partialité dans la présente affaire.

[28] Enfin, la plaignante demande une ordonnance interdisant à l'avocat de l'AFPC de représenter cette dernière. Elle n'a présenté aucun fondement démontrant la compétence de la Commission de rendre une telle ordonnance. De plus, il n'existe aucun motif en vertu duquel je pourrais accorder une telle ordonnance; l'avocat de l'AFPC a fait valoir les arguments de son client avec vigueur, mais toujours avec courtoisie.

III. Dossier 561-02-40702 de la Commission : aucune cause défendable

[29] Au début de la procédure de plainte, la Commission demande souvent aux parties de présenter des arguments sur la question de savoir si le plaignant a établi une « cause défendable » d'un manquement au devoir de représentation équitable. Dans le cadre de cette analyse de la cause défendable, la Commission considère les faits allégués par le plaignant comme vrais, puis détermine si ce dernier a établi une cause défendable selon laquelle l'agent négociateur a manqué à son devoir de représentation équitable. En d'autres termes, « [...] les allégations factuelles du plaignant doivent suggérer que les décisions, les actions ou les omissions du défendeur pourraient être considérées comme arbitraires ou discriminatoires ou découlant de mauvaise foi [...] » (tiré de *Gonzague c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2024 CRTESPF 38, au par. 61).

[30] L'AFPC a déposé des arguments écrits faisant valoir que la plainte ne révèle aucune cause défendable. La plaignante n'a jamais répondu à ces arguments. Par conséquent, j'ai examiné sa plainte initiale, les détails qu'elle a fournis le 28 juillet 2019 et sa réponse du 2 janvier 2020 afin d'évaluer si les allégations, si elles sont établies, laissent entendre un manquement au devoir de représentation équitable.

[31] La plaignante ne présente aucun élément permettant d'étayer son allégation selon laquelle l'AFPC aurait agi de manière discriminatoire ou de mauvaise foi. Même si sa plainte contient ces mots, elle n'allègue pas qu'elle a été traitée différemment par l'AFPC par rapport aux autres employés qu'elle représente; elle n'allègue pas non plus que sa représentation était entachée de malveillance ou d'autres formes de mauvaise foi.

[32] La plainte de la plaignante concerne la qualité de la représentation de l'AFPC à son égard. Les préoccupations relatives à la qualité de la représentation sont évaluées en déterminant si la représentation était arbitraire. Dans *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39, la Cour suprême du Canada a expliqué la norme arbitraire comme suit :

[...]

50 Se reliant étroitement, les concepts d'arbitraire et de négligence grave définissent la qualité de la représentation syndicale. L'élément de l'arbitraire signifie que, même sans intention de nuire, le syndicat ne saurait traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive. Il doit faire enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents ou obtenir les consultations indispensables, le cas échéant, mais le salarié n'a cependant pas droit à l'enquête la plus poussée possible. On devrait aussi tenir compte des ressources de l'association, ainsi que des intérêts de l'ensemble de l'unité de négociation. L'association jouit donc d'une discrétion importante quant à la forme et à l'intensité des démarches qu'elle entreprendra dans un cas particulier [...]

[...]

[33] Dans *Drouin c. Association professionnelle des agents du service extérieur*, 2023 CRTESPF 3, la Commission a décrit la portée du devoir de représentation équitable comme suit :

[...]

*[66] Tout d'abord, un syndicat doit accomplir son devoir de représentation équitable de bonne foi, objectivement et honnêtement, et seulement après avoir examiné un grief de manière approfondie, tout en tenant compte des intérêts de l'employé, d'un côté, et de ceux de ses membres de l'autre. Il ne doit pas agir de façon arbitraire, discriminatoire, capricieuse ou abusive, ni faire preuve de négligence grave ou d'hostilité envers l'employé; voir *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, 1984 *CanLII 18 (CSC)*, page 526, et *McRaeJackson*.*

[67] Quel est le sens du mot « arbitraire »? Le Canadian Oxford Dictionary (1998) définit comme suit le mot « arbitrary » (arbitraire) : [traduction] « 1 en fonction de la libre volonté d'une personne, non conforme à un schéma ou un plan; capricieux. 2 établi au hasard. 3 despotique. »

*[68] Un syndicat qui mène un grief de manière superficielle, en se contentant de parcourir les requêtes seulement pour sauver les apparences, agit de manière arbitraire; voir *Gagnon*, à la page 526. *La Commission des relations de travail de la Colombie-**

Britannique a formulé l'observation suivante : [traduction] « [...] un syndicat ne doit pas agir arbitrairement ni, de façon négligente, méconnaître les intérêts d'un employé ». Elle a poursuivi en disant ce qui suit : [traduction] « Il doit au contraire se pencher sur les problèmes qui lui sont soumis et réfléchir sur les mesures à prendre après avoir examiné les différents éléments pertinents et opposés. » La Cour suprême du Canada a adopté ces commentaires dans Gagnon, à la page 520, dans le cadre de son examen du devoir de représentation équitable d'un syndicat; voir aussi Canadian Union of Public Employees, Local 3912 v. Nickerson, 2017 NSCA 70, au par. 43. Pourvu qu'un syndicat n'aborde pas un grief de manière superficielle, et pourvu qu'il a recueilli suffisamment de renseignements nécessaires (pas tous) pour en arriver à une décision judicieuse (non parfaite), en ce cas il remplit son devoir de représentation équitable; voir Cadieux c. Syndicat uni du transport, section locale 1415, 2014 CAF 61, aux paragraphes 30 à 33.

[69] En deuxième lieu, ce qui découle du premier élément, l'évaluation de la question de savoir si un syndicat a agi de manière arbitraire ne suppose pas de mettre en œuvre une stratégie d'experts de salon. Cela ne suppose pas de contester les décisions que le syndicat a prises lorsqu'il a traité un grief. En règle générale, la question de savoir si, en rétrospective, le syndicat a eu raison ou tort dans son évaluation du bien-fondé d'un grief est sans pertinence; voir, par exemple, Vilven c. Association des pilotes d'Air Canada, 2011 CCRI 587, au par. 36. La seule chose qui importe est de savoir si le syndicat a agi de façon raisonnable lorsqu'il a pris ses décisions.

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[34] Après avoir examiné attentivement la plainte et les arguments de l'AFPC, j'ai conclu que la plainte ne révèle aucune cause défendable selon laquelle l'AFPC a agi de manière arbitraire. La plainte est fondée sur un désaccord concernant la question de savoir si l'AFPC aurait dû déposer plus de griefs (et continuer à la représenter dans ceux-ci).

[35] Comme je l'ai indiqué précédemment, la plaignante était une employée nommée pour une période déterminée à l'Agence spatiale canadienne du 10 avril 2018 au 29 mars 2019. Pendant son emploi, elle a reçu une évaluation du rendement à laquelle elle ne souscrivait pas. Elle a soulevé cette évaluation auprès des représentants de l'AFPC. Elle se plaint que ces représentants n'ont pas déposé un grief contre son évaluation du rendement en son nom et qu'ils l'ont dissuadée de le faire elle-même. Elle allègue que cela constitue un manquement au devoir de représentation équitable

de l'AFPC. Elle allègue également que l'AFPC a manqué à son devoir de représentation équitable lorsqu'elle n'a pas contesté de manière appropriée la fin de son emploi pour une période déterminée.

[36] Le devoir de représentation équitable n'exige pas qu'un agent négociateur prenne en charge chaque grief demandé par un employé (voir *Fraser c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2024 CRTESPF 28, au par. 32). La plainte n'allègue pas expressément que les représentants de l'AFPC n'ont pas examiné les faits pertinents ni enquêté sur ses préoccupations.

[37] La plainte allègue plutôt que les représentants de l'AFPC auraient dû lui conseiller de déposer un grief concernant son évaluation du rendement. Cependant, la plainte explique que les représentants de l'AFPC ont rencontré la plaignante, ont pris en compte ses points de vue, puis lui ont conseillé de ne pas déposer un grief concernant son évaluation du rendement. La plaignante indique que les représentants de l'AFPC ont examiné l'évaluation du rendement et qu'ils n'étaient pas d'accord avec elle quant à son caractère négatif.

[38] À titre d'exemple, la plaignante affirme que l'évaluation du rendement était diffamatoire. Cependant, dans sa réponse de 2020, elle cite certains courriels que son représentant lui a envoyés et dans lesquels il disait notamment ce qui suit :

[traduction] « Comme je l'ai expliqué dans des courriels précédents, les renseignements que vous avez fournis ont été ajoutés au dossier du grief relatif au licenciement, car il a été jugé qu'ils ne constituent pas une preuve de diffamation, mais qu'ils peuvent être utiles dans le cadre du grief relatif au licenciement. »

[39] Pour donner un autre exemple, l'AFPC a déposé, mais a ensuite retiré, un grief faisant valoir que la décision de mettre fin à l'emploi pour une période déterminée de la plaignante était discriminatoire. La plaignante dit qu'elle a [traduction] « [...] une preuve très claire qui démontre qu'il s'agit d'une discrimination systématique ». Cependant, elle ne dit jamais ce qu'est cette preuve. Dans ses arguments, l'AFPC a fourni une copie du courriel qu'elle a envoyé à la plaignante au sujet de son grief de discrimination. Il vaut la peine de citer ce courriel en détail :

[Traduction]

[...]

*En ce qui concerne la preuve nécessaire pour le **grief de discrimination**, je vous ai informé dans mon courriel du 14 mai (ci-joint) de ce qui suit :*

« Il doit exister un lien clair entre les actions que vous alléguiez et le motif protégé (qui, selon votre document, je suppose être la “race” ou l’“origine ethnique” (il s’agit du libellé exact de la Loi, c’est pourquoi j’ai utilisé des guillemets)), étant donné que vous avez indiqué que le motif de discrimination est que vous êtes “sino-canadienne”. Le fait que vous soyez sino-canadienne ne suffit pas en soi pour établir un lien entre les actions et le motif de distinction illicite. Cela ne signifie pas que les actions que vous alléguiez et le traitement différentiel que vous estimez avoir subi ne peuvent pas constituer une forme de harcèlement, mais vous devez établir le lien entre ceux-ci et le motif protégé par la LCDP. »

Vous avez également été informé de votre droit de présenter une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, ce que vous avez confirmé avoir fait.

De plus, vous avez de nouveau posé des questions concernant l’allégation de discrimination après avoir reçu le courriel précité, car vous estimiez que le document de 15 pages que vous m’avez envoyé contenait les éléments de preuve nécessaires pour établir la discrimination fondée sur un motif protégé. J’ai répondu le lendemain avec un résumé des renseignements contenus dans le document en question et je vous ai expliqué la raison pour laquelle ils ne constituaient pas des éléments de preuve. J’attire également votre attention plus particulièrement à la partie suivante de ma réponse par courriel du 15 mai :

« Ce qui précède est un **résumé général** des allégations et des actions que vous avez soulevées dans votre document de 15 pages. Pour autant que je puisse en juger à la lecture de ce document, aucune d’entre elles n’est liée au motif protégé. Même dans les renseignements que vous m’avez envoyés ci-dessous, je ne comprends pas comment ces stéréotypes généraux sur les Chinois sont liés aux renseignements que j’ai résumés ci-dessus et qui figurent dans votre plainte. Je ne tente pas d’ajouter des obstacles, mais plutôt à vous être utile en vous indiquant quelles sont certaines des lacunes dans votre plainte de discrimination telle qu’elle est présentée.

Il serait utile que vous passiez en revue toutes ces allégations et indiquiez particulièrement en quoi chacune d’entre elles est liée au motif protégé en question. »

Par souci de clarté, la liste des stéréotypes que j’ai mentionnés est composée des stéréotypes que vous m’avez envoyés pour décrire ce que vous estimez être les croyances générales des personnes à l’égard des personnes de culture ou d’origine chinoise.

Le 19 juin, vous m'avez envoyé un courriel auquel était jointe la plainte à la CCDP, qui, selon vous, contenait plus de détails sur la discrimination. Après avoir lu la plainte, je vous ai envoyé la réponse suivante le 19 juin (voir ci-joint) :

« Ce que je constate à l'heure actuelle autre que votre propre description de la façon dont les Chinois traditionnels sont ou agissent, c'est le commentaire suivant :

“J'ai envoyé un courriel à M. Laporte, le président de la CSA [Association canadienne de normalisation], le 6 mars au sujet de ma situation. M. Laporte a demandé aux agents des RH de discuter avec moi. Le 13 mars, j'ai eu une discussion officieuse avec Real et les ressources humaines; Real n'a pas pu expliquer les renseignements faux et négatifs. À la fin, il a même dit qu'il était surpris de voir que j'avais fait preuve de courage en tant que sino-canadienne et que j'avais fait preuve d'un bon rendement et d'une bonne argumentation ce jour-là.”

Est-ce une citation directe de ce qu'il a dit? A-t-il mentionné votre origine ethnique lorsqu'il a commenté la façon dont vous avez présenté vos arguments au cours de cette réunion? Qui d'autre était présent à cette réunion? »

En réponse à ma question, vous m'avez envoyé un enregistrement audio d'une réunion où la conversation mentionnée dans la plainte à la CCDP a eu lieu. J'ai écouté l'enregistrement et, conformément à mon courriel envoyé le 2 juillet (voir ci-joint), j'ai répondu ce qui suit :

« J'ai écouté la partie que vous mentionnez et je dois dire que ce que j'ai entendu, c'est Real dire qu'il ne comprenait pas pourquoi il est difficile pour vous de venir le voir (je paraphrase ici) et que c'est vous qui avez invoqué votre culture chinoise comme explication [...] La conversation a ensuite simplement continué sur cette voie où Real essaie de comprendre comment cela pourrait toucher votre attitude ou votre comportement au travail (plus particulièrement dans l'environnement technique dans lequel vous travaillez) et vous encourage à vous exprimer davantage. Il vous donne des conseils pour réussir davantage dans ce type d'environnement.

J'essaie de comprendre en quoi cela constituait de la discrimination alors que le commentaire sur la culture chinoise provenait de vous et qu'il tentait de vous donner des conseils en fonction de ce que vous avez dit à ce sujet. Je ne vois pas comment cela peut être objectivement considéré comme de la discrimination. »

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[40] Ce courriel montre que les représentants de l'AFPC ont examiné les renseignements fournis par la plaignante, les ont pris en considération et n'étaient pas d'accord avec elle. Un désaccord ne constitue pas une indication de représentation arbitraire.

[41] La plainte allègue que, à l'origine, certains des représentants de l'AFPC n'ont pas déposé de griefs concernant la fin de l'emploi pour une durée déterminée de la plaignante. Cependant, l'AFPC a finalement déposé ces griefs. Une plainte relative au devoir de représentation équitable n'est pas déposée contre des représentants en particulier; elle est déposée contre l'agent négociateur dans son ensemble. Même si un ou, dans le présent cas, plus d'un représentant ne dépose pas de grief, le fait que d'autres représentants de l'AFPC aient corrigé le plan d'action et ont déposé les griefs ne constitue pas une indication que l'agent négociateur a manqué à son devoir de représentation équitable.

[42] Pour ces motifs, j'ai conclu que la plaignante n'a pas établi une cause défendable selon laquelle l'AFPC a manqué à son devoir de représentation équitable.

IV. Dossier 561-02-52374 de la Commission : il est hors délai

[43] Le 18 mai 2025, la plaignante a déposé la présente plainte relative au devoir de représentation équitable contre l'AFPC. L'article 190(2) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) exige qu'un plaignant présente une plainte auprès de la Commission dans les 90 jours qui suivent « [...] la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon la Commission, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu ».

[44] Cette nouvelle plainte concerne la représentation par l'AFPC de la plaignante en 2019. Par conséquent, elle dépasse évidemment le délai de 90 jours prévu pour déposer une telle plainte, et la Commission n'a pas compétence pour l'examiner davantage.

[45] La plaignante allègue qu'elle n'a jamais été informée qu'elle était représentée par un agent négociateur. Même si cela est vrai, elle en avait clairement connaissance en 2019, lorsqu'elle traitait avec l'AFPC, et elle avait même déposé la plainte précédente contre celle-ci. Cette allégation est hors délai.

[46] Elle conteste le fait qu'elle n'a pas été ajoutée aux listes de courriels de l'agent négociateur et n'a pas reçu de carte syndicale avant 2022. Même si cela est vrai, elle en avait clairement connaissance en 2022. Cette allégation est hors délai.

[47] Elle conteste le fait qu'elle a été exclue des activités syndicales en 2019. Même si cela est vrai, elle en avait clairement connaissance en 2019. Cette allégation est hors délai.

[48] Elle reproche à l'AFPC de ne pas avoir examiné le budget de l'employeur. Sa théorie semble être que l'AFPC aurait dû examiner le budget de l'employeur, afin de déterminer s'il existait une raison financière de ne pas prolonger son emploi pour une période déterminée. Cependant, elle fait référence à des réunions tenues avec l'AFPC en 2019 au sujet de cette question. Elle affirme qu'elle a constaté qu'elle avait été induite en erreur seulement à la mi-avril 2025, lorsqu'elle a examiné ses talons de paie. Toutefois, cela est contredit par son aveu qu'elle a rencontré un représentant de l'AFPC en 2019 à ce sujet. Par conséquent, même si son allégation est vraie, elle en avait clairement connaissance en 2019. Cette allégation est hors délai.

[49] Elle conteste à nouveau de la décision de l'AFPC de ne pas déposer un grief contre son évaluation du rendement. Puisqu'elle s'est déjà plainte de cela en 2019, elle a dépassé le délai pour se plaindre à nouveau en 2025.

[50] Elle conteste le fait qu'elle n'a reçu aucun soutien après avoir déposé des griefs. Ses griefs datent tous de 2019. Par conséquent, même si cela est vrai, elle en avait clairement connaissance en 2019. Cette allégation est hors délai.

[51] Elle reproche à l'AFPC d'avoir retiré ses griefs et de ne pas l'avoir informée de son droit de les renvoyer à la Commission sans représentation syndicale. Cela fait également une partie de sa plainte de 2019. Elle en avait donc clairement connaissance en 2019. Cette allégation est hors délai. Son affirmation selon laquelle elle a appris qu'elle pouvait renvoyer un grief à la Commission par elle-même seulement en février 2025 ne redémarre pas le délai de prescription de 90 jours, car le délai de prescription commence à s'écouler à partir du jour où la plaignante a pris connaissance des faits ayant donné lieu à sa plainte et non du jour où elle a appris les principes juridiques applicables (*voir Canada (Office national du film) c. Coallier*, [1983] A.C.F. no 813 (C.A.) (QL), au par. 3). Le fond de sa plainte porte sur le traitement par l'AFPC de ses griefs en 2019.

[52] Elle reproche à l'AFPC de ne pas avoir enquêté sur ses allégations. Ce point fait déjà partie de sa plainte de 2019 et ne peut donc pas constituer une plainte présentée dans le délai imparti en 2025.

[53] Elle conteste une offre que l'AFPC a faite pour régler sa plainte. Cette offre est protégée par le privilège relatif aux règlements et ne peut pas servir de fondement à une plainte contre l'AFPC. Quoi qu'il en soit, cette offre a été faite bien avant 2025, et une telle plainte est manifestement hors délai.

[54] Enfin, elle fait également des allégations concernant des difficultés de rémunération présumées; la rémunération des employés ne relève pas de l'AFPC et, par conséquent, cette allégation outrepassé la portée de toute plainte portée contre elle.

[55] Comme je l'ai déjà mentionné, après que la plaignante a déposé cette nouvelle plainte, j'ai d'abord conclu que je la traiterais comme des renseignements ou des détails supplémentaires apportés à sa plainte existante. L'AFPC s'est opposée à cette approche. La plaignante s'est opposée aussi; en particulier, elle a écrit à la Commission le 13 juin pour affirmer qu'elle avait respecté les exigences pour présenter une [traduction] « nouvelle » plainte (et elle a souligné le mot [traduction] « nouvelle » dans son courriel). J'ai rédigé une nouvelle directive le 24 juin 2025 indiquant que, à la lumière de l'entente des parties selon laquelle la plainte devait être traitée comme une nouvelle plainte, je procédera ainsi. J'ai donné à la plaignante la possibilité de déposer des arguments écrits concernant la question de savoir si la plainte avait été présentée dans les délais impartis. Elle l'a fait et avait trois arguments principaux.

[56] En premier lieu, elle a soutenu que le fait que le greffe de la Commission ait ouvert un dossier pour sa plainte signifie qu'elle doit avoir été présentée dans les délais impartis et être valide. À l'appui de cette proposition, elle cite l'article 3 du [traduction] « *Règlement et règles de procédure de la CRTESPF* ». Il n'existe aucun règlement ni aucune règle de procédure de ce genre. Si elle fait référence au *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79; le « *Règlement* »), l'article 3 de ce *Règlement* (qui concernait le moment auquel une correspondance était envoyée par télécopieur) a été abrogé en 2020. Le fait que le greffe de la Commission accepte une plainte aux fins de dépôt et lui attribue un numéro de dossier ne fait pas en sorte que cette plainte a été déposée dans les délais impartis ou qu'elle est valide.

[57] En deuxième lieu, la plaignante a soutenu que sa plainte concerne une conduite [traduction] « continue et cumulative » de la part de l'AFPC. Cependant, comme je l'ai déjà mentionné, sa plainte concerne des mesures distinctes prises par l'AFPC en 2019 et une offre de règlement faite avant 2025.

[58] Enfin, la plaignante a soutenu qu'elle a pris connaissance de sa capacité à renvoyer un grief à l'arbitrage uniquement en 2025. J'ai déjà abordé cet argument.

V. Allégation de l'AFPC concernant un abus de procédure

[59] L'AFPC a demandé à la Commission de rejeter ces plaintes parce que la plaignante agissait en tant que plaideuse frivole ou vexatoire et que ses actes constituent un abus de procédure. J'ai décidé qu'il n'est pas nécessaire que j'aborde cet argument.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[61] Les plaintes sont rejetées.

Le 2 février 2026.

Traduction de la CRTESPF

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