



Commission des relations  
de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral

# Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

## Rapport annuel 2017-2018



Canada 

© Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement 2018

N° de cat. SV1-1F-PDF

Cette publication est également disponible sur le site Web de la Commission,  
à <http://www.fpslreb-crtespf.gc.ca>.

# Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Présidente :** Catherine Ebbs

**Vice-présidents :** David Paul Olsen  
Margaret Shannon

**Commissaires à temps plein :** Stephan J. Bertrand  
Nathalie Daigle  
Bryan Gray  
Chantal Homier-Nehmé  
John G. Jaworski  
Steven B. Katkin  
Michael F. McNamara (jusqu'au 31 mai 2017)  
Marie-Claire Perrault

**Commissaire à temps partiel :** Dev A. Chankasingh



**L'honorable Carla Qualtrough, députée**  
**Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement et de l'Accessibilité**  
**Chambre des communes**  
**Ottawa ON K1A 0A6**

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 42 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mon profond respect.

---

**Catherine Ebbs**  
**Présidente**

# Message de la présidente



J'ai le grand plaisir de présenter le Rapport annuel 2017-2018 de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF ou la « Commission »).

La Commission jouit d'un mandat d'une portée remarquable, qui lui permet de soutenir des relations de travail harmonieuses dans le secteur public fédéral. Pour mener ses activités, elle compte sur des commissaires neutres et impartiaux dont le travail en tant que représentants de la direction ou de l'agent négociateur, ou de décideurs neutres, leur a permis d'acquérir une vaste expérience. Leur expertise couvre un vaste éventail de questions liées aux relations de travail, à la dotation, aux représailles liées à la santé et à la sécurité, ainsi qu'aux droits de la personne.

La Commission a connu une année relativement animée à de nombreux égards, y compris l'entrée en vigueur de trois projets de loi importants, la proposition de modifications législatives supplémentaires, la conclusion prochaine d'une ronde importante de négociations collectives dans la fonction publique fédérale et la mise en œuvre d'initiatives visant à aborder l'inventaire de cas de la Commission et à améliorer la gestion de ces cas. Ces événements s'ajoutent aux travaux que mène continuellement la Commission afin d'administrer les mandats prévus par la loi en ce qui concerne les relations de travail et la dotation.

En juin 2017, trois projets de loi du Parlement ont été adoptés. Premièrement, en vertu du projet de loi C-7, les membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) relèvent maintenant du mandat de la Commission; le projet de loi prévoit un régime de relations de travail pour ces membres et les réservistes de la GRC. Ce régime comprend un processus par lequel une organisation syndicale obtient les droits de négociations collectives, et des dispositions qui régissent les négociations collectives, l'arbitrage, les pratiques déloyales et les griefs. La Commission est saisie d'un certain nombre de dossiers liés à la GRC. La modification législative a aussi donné lieu à un autre changement de nom pour la Commission, qui est devenue la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, en plus d'instaurer la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* renommée et révisée. Deuxièmement, le projet de loi C-44 a fait en sorte d'élargir la portée du mandat de la Commission en ce qui concerne le *Code canadien du travail (CCT)* et les employés parlementaires. Enfin, le projet de loi C-44 élimine les scrutins de représentation secrets obligatoires et rétablit l'ancien modèle de vérification des cartes, selon lequel l'appui majoritaire des employés devait être démontré et accordant à la Commission le pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation.

La Commission a continué de résoudre de manière cohérente et uniforme un éventail de plaintes et de différends liés aux relations de travail et à la dotation, souvent sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience. La Commission, par l'intermédiaire de ses services d'arbitrage et grâce à son expertise dans ce domaine, a également rendu des décisions pour le secteur public fédéral, ce qui lui a permis d'étoffer sa jurisprudence en dotation et en relations de travail.

Dans le cadre du renouvellement de son mandat pour le secteur public élargi, la Commission a cerné les trois priorités clés suivantes : la modernisation de sa gestion de cas, la réduction de son inventaire de cas et l'efficience accrue de l'ensemble

de ses processus, tout en englobant les valeurs d'équité et de transparence dans ses procédures. Elle s'est aussi penchée sur la façon optimale d'assurer une excellence continue de la prestation de ses services tout en cherchant à intégrer ses mandats supplémentaires.

Au cours de l'exercice, la Commission a dû composer avec un autre poste de commissaire vacant. J'ai continué de déployer tous les efforts nécessaires pour garantir un effectif complet de commissaires à temps plein et à temps partiel, lequel est essentiel pour réduire l'inventaire de cas. On prévoit que les postes vacants seront pourvus au cours du prochain exercice. J'ai aussi participé à des activités qui favorisent le dialogue avec des intervenants sur les différentes approches à adopter en ce qui concerne la réduction du nombre de cas et j'ai collaboré avec deux intervenants en particulier sur un projet de gestion de cas. Je dois, encore une fois, remercier sincèrement les membres du Comité de consultation de la clientèle pour leur mobilisation continue à l'égard du travail de la Commission.

Enfin, la Commission a mis en place des innovations importantes au cours de la dernière année. Elle a élaboré un nouveau processus de mise au rôle au printemps dernier, tout en traitant des milliers de cas (au cours de la dernière année, plus de 2 300 dossiers ont été reçus et près de 2 000 ont été fermés). Je suis également très heureuse que la Commission et son Secrétariat connexe aient maintenant accès à un système électronique regroupé de gestion des cas. Ce système, en dépit de sa portée modeste, permet à la Commission de fonctionner de manière plus intégrée et de faire progresser le regroupement de dossiers, entre autres avantages. Nous avons aussi poursuivi notre collaboration avec le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) afin de veiller à ce que la Commission soit bien soutenue. Notamment, dans le cadre du mandat regroupé de la Commission lié aux relations de travail et à l'emploi, nous avons procédé à la fusion de la dernière des trois équipes clés au sein du Secrétariat de la CRTESPF, soit les Services de médiation et de règlement des différends.

Au cours de la dernière année, la Commission a aussi célébré un jalon important relatif à son mandat, soit le 50<sup>e</sup> anniversaire du cadre législatif des relations de travail, qui prévoit la négociation collective et la syndicalisation dans le secteur public fédéral. L'année dernière a aussi marqué le 14<sup>e</sup> anniversaire du régime juridictionnel de dotation indépendant pour la fonction publique fédérale.

Nous avons fait beaucoup de chemin depuis les premiers pas de la nouvelle Commission en novembre 2014. Je suis bien consciente que beaucoup de travail reste à faire; je ne cesse toutefois d'être impressionnée par l'engagement de la Commission et du personnel du Secrétariat à travailler pour atteindre nos objectifs. De même, nos intervenants témoignent d'un engagement incroyable à l'égard des questions touchant les relations de travail et la dotation dans le secteur public. Je tiens à remercier spécialement nos commissaires, les employés du Secrétariat de la CRTESPF et ceux du SCDATA pour leur engagement continu à collaborer en vue d'atteindre les prochains jalons liés au mandat de la Commission.

---

**Catherine Ebbs**

**Présidente**

**Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**

# Table des matières

<b>Commissaires de la CRTESPF</b> . . . . .	<b>i</b>
<b>Message de la présidente</b> . . . . .	<b>iii</b>
<b>À propos de nous</b> . . . . .	<b>3</b>
Notre mandat . . . . .	3
Nos responsabilités . . . . .	4
Nos clients . . . . .	5
Nos gens . . . . .	5
Une rétrospective des 50 dernières années . . . . .	6
<b>Première partie : Revue de l'année</b> . . . . .	<b>9</b>
Gestion de cas . . . . .	9
Négociation collective . . . . .	10
Le mandat lié aux droits de la personne de la Commission . . . . .	10
Modifications législatives proposées et adoptées récemment . . . . .	12
Comparutions devant le comité parlementaire . . . . .	16
Activités de sensibilisation . . . . .	16
<b>Deuxième partie : Activités de la Commission</b> . . . . .	<b>17</b>
Activités en vertu de la <i>LRTSPF</i> et de la <i>LEFP</i> . . . . .	17
Vue d'ensemble des cas présentés en vertu de la <i>LRTSFP</i> . . . . .	17
Griefs en vertu de la partie II de la <i>LRTSPF</i> . . . . .	18
Plaintes en vertu des parties I et III de la <i>LRTSPF</i> . . . . .	19
Demandes en vertu de la partie I de la <i>LRTSPF</i> . . . . .	19
Dossiers liés à la GRC . . . . .	20
Vue d'ensemble des plaintes relatives à la dotation en vertu de la <i>LEFP</i> . . . . .	21
Services de médiation et de règlement des différends . . . . .	22
Négociation collective . . . . .	22
Médiation de plaintes et de griefs . . . . .	23

# Table des matières

<b>Transparence et protection de la vie privée</b> .....	<b>24</b>
<b>Coordonnées de l'organisation</b> .....	<b>26</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>27</b>
<b>Annexe 1</b>	
Charge de travail totale de la CRTESPF : 2014-2015 à 2017-2018 (relations de travail et dotation) .....	27
<b>Annexe 2</b>	
Affaires présentées en vertu de parties de la <i>LRTSPF</i> , 2017-2018 .....	28
<b>Annexe 3</b>	
Affaires présentées en vertu de parties de la <i>LEFP</i> , 2017-2018 .....	29
<b>Annexe 4</b>	
Plaintes déposées en vertu de la <i>LEFP</i> par ministère, 2017-2018 .....	30
<b>Annexe 5</b>	
Synthèse des demandes de contrôle judiciaire, 2014-2015 à 2017-2018 .....	32
<b>Annexe 6</b>	
Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur. ....	33
<b>Annexe 7</b>	
Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur .....	36
<b>Annexe 8</b>	
Résumé de décisions rendues par la CRTESPF .....	38



# À propos de nous

## Notre mandat

Fondamentalement, la Commission a pour objectif de transposer les valeurs les plus élevées de la justice canadienne aux questions relatives aux relations de travail et à l'emploi dans le secteur public fédéral. Elle est résolue à résoudre ces questions de manière impartiale et équitable. Elle contribue ainsi à l'efficacité et à la productivité de son milieu de travail, tout en aidant à obtenir des relations de travail harmonieuses et un environnement d'emploi équitable pour les employeurs et employés du secteur public et leurs agents négociateurs.

La Commission offre des services d'arbitrage et de règlement des différends pour le secteur public dans des domaines clés des relations de travail et de l'emploi, en mettant l'accent sur les valeurs du secteur public. Elle entend et tranche des griefs, des questions liées aux relations de travail et des plaintes en matière de dotation.

Lorsqu'une affaire n'est pas résolue dans le cadre du processus de gestion de cas ou par la médiation, la Commission tient une audience équitable et complète et rend une décision éclairée. L'ensemble de la jurisprudence élaborée par la Commission et ses prédécesseurs est instructive pour ses intervenants.

Par l'intermédiaire des services de règlement des différends de la Commission, des médiateurs experts et des formations de la Commission aident les parties à régler un éventail de litiges liés aux relations de travail et à la dotation de façon cohérente et uniforme, et concluent des conventions collectives sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience.

## Nos responsabilités

La CRTESPF est responsable d'interpréter et d'appliquer les lois suivantes :

- la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (LCRTESPF)*;
- la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*;
- la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*;
- la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*;
- la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*;
- la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*;
- la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation du Yukon* et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon*;
- certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail (CCT)*;
- d'autres normes juridiques et liées aux relations de travail pertinentes.

La CRTESPF, en tant que tribunal administratif chargé d'appliquer la *LRTSPF*, résout les conflits entre les fonctionnaires fédéraux et leur employeur sur toute question touchant :

- la syndicalisation;
- la négociation collective des conditions d'emploi;
- les demandes d'interprétation de conventions collectives;
- les plaintes de pratique déloyale de travail;
- les griefs présentés par les fonctionnaires.

La CRTESPF possède une vaste expertise en arbitrage et en règlement des différends, y compris en médiation. Elle tient des audiences, rend des décisions, organise des conférences de règlement, mène des médiations et adopte d'autres stratégies de gestion des cas afin de régler les questions en litige.

En plus d'entendre des plaintes et des demandes liées aux relations de travail, la Commission entend des griefs individuels et collectifs ainsi que des griefs de principe déposés en vertu de conventions collectives. Il s'agit de la seule commission des relations de travail du Canada qui possède un tel mandat. Les employés exclus, qui ne font partie d'aucune unité de négociation, ont eux aussi droit de recours auprès de la Commission pour les questions touchant les mesures disciplinaires.

La CRTESPF est également responsable de la considération et du traitement impartial et en temps opportun de plaintes déposées en vertu de la *LEFP* relativement aux processus de nomination interne et de mise en disponibilité au sein de l'administration publique fédérale. Afin de remplir son mandat, la CRTESPF favorise des pratiques de dotation justes et transparentes, qui contribuent à une fonction publique fondée sur le mérite et qui incarne la dualité linguistique et les droits de la personne.

La Commission tranche aussi des questions liées à l'équité salariale, au harcèlement et à d'autres droits de la personne. Elle a comme mandat d'interpréter la *LCDP* et d'arbitrer des questions touchant les droits de la personne, dans la mesure où elles sont liées à son mandat prévu par la loi, et d'ordonner des réparations, y compris des dommages en vertu de cette loi.

Le Parlement a aussi déterminé que la partie II du *CCT* s'appliquait aux fonctionnaires fédéraux dans la mesure où il est question de représailles. À titre d'exemple, la CRTESPF est le tribunal administratif chargé de trancher toute plainte présentée par un fonctionnaire fédéral lorsque son employeur lui a imposé des mesures disciplinaires pour avoir agi conformément à la partie II du *CCT*.

La Commission offre des services de médiation et de règlement des différends pour toutes les activités afin d'aider les parties à conclure des conventions collectives équitables et négociées, à gérer leurs relations de travail en vertu de conventions collectives et de régler les griefs et les plaintes en matière de dotation sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience, dans la mesure du possible.

Les relations de travail à la Bibliothèque du Parlement, à la Chambre des Communes, au Sénat, au Bureau du conseiller sénatorial en éthique, au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique, au Service de protection parlementaire et au Bureau du directeur parlementaire du budget sont régies par la *L RTP*. La CRTESPF est le tribunal administratif chargé d'appliquer cette loi. Elle règle les conflits entre les employés parlementaires et leur employeur.

Aux termes d'une entente avec le gouvernement du Yukon, la CRTESPF administre ses régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs, agissant à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Les dossiers présentés à la Commission qui sont liés à la *L RTP* ou à ses fonctions auprès du gouvernement du Yukon sont présentés annuellement dans des rapports annuels distincts.

## Nos clients

Le cadre législatif de la *L RTS PF* couvre de nombreuses conventions collectives visant 16 employeurs et 26 agents négociateurs. Environ 220 000 fonctionnaires répartis dans 82 unités de négociation sont régis par ses dispositions relatives à la négociation collective et autres dispositions. La *LEFP* s'applique aux employés et aux gestionnaires de plus de 100 ministères et organismes.

La *L RTP*, pour laquelle un rapport distinct sur les activités de la Commission est préparé, s'applique à 7 employeurs et à 6 agents négociateurs.

Le Conseil du Trésor emploie plus de 174 000 fonctionnaires affiliés à 27 unités de négociation; plus de 60 000 de ces fonctionnaires travaillent pour l'un des employeurs distincts, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme la Commission canadienne du lait.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente la plupart des employés syndiqués de la fonction publique fédérale, soit 60 % d'entre eux; l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en représente environ 23,5 %. Les 16,5 % restants sont représentés par 24 autres agents négociateurs.

Parmi les clients de la CRTESPF, l'on compte également des employés qui sont exclus des unités de négociation ou qui ne sont pas représentés. Pour obtenir une liste des employeurs, des agents négociateurs et des unités de négociation en vertu de la *LEFP* et de la *L RTS PF*, consulter les annexes 6 et 7.

## Nos gens

Avant le 1<sup>er</sup> novembre 2014, les deux anciens tribunaux combinés comptaient 27 membres nommés par le gouverneur en conseil : 2 présidents, 3 vice-présidents, 10 commissaires à temps plein et 12 commissaires à temps partiel.

Conformément à la nouvelle *LCRTESPF*, la Commission doit être composée d'un président, de 2 vice-présidents, de 12 commissaires à temps plein et de tout commissaire à temps partiel jugé nécessaire par le gouverneur en conseil pour accomplir les pouvoirs, les responsabilités et les fonctions de la Commission.

La CRTESPF comptait cinq postes à temps plein vacants au terme de l'exercice visé. Elle était composée d'une présidente, de deux vice-présidents, de sept commissaires à temps plein et d'un commissaire à temps partiel.

Un processus est en cours afin de nommer des commissaires à temps plein au cours de la prochaine année; on prévoit aussi nommer des commissaires à temps partiel.

La CRTESPF demeure neutre, impartiale et indépendante. La plupart des commissaires nommés à la Commission ont acquis leur expertise et leur expérience grâce à leur travail dans le domaine des relations de travail, que ce soit à titre de membre de la direction ou pour l'agent négociateur. Comme l'exige la *LCRTESPF*, les commissaires sont nommés par suite de la reconnaissance de cette expertise; dans la mesure du possible, un nombre égal de commissaires sont nommés parmi les personnes recommandées par l'employeur et les agents négociateurs. Cependant, malgré ces recommandations, ils ne siègent

toutefois pas à la Commission à titre de représentants des points de vue ou des intérêts de l'une ou l'autre des parties. La Commission possède aussi une expertise considérable pour étudier et trancher des plaintes en matière de dotation.

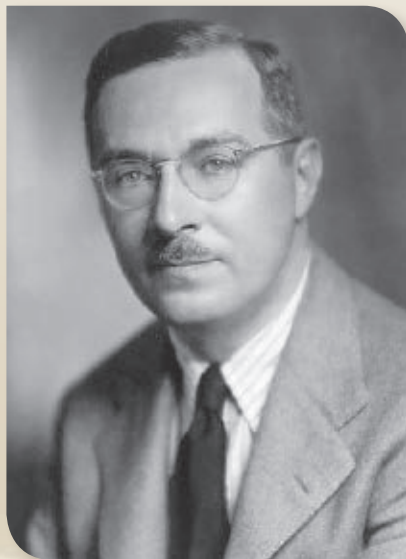
Le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) est responsable d'offrir des services de soutien et des installations à 11 tribunaux administratifs fédéraux, y compris la CRTESPF, par l'intermédiaire d'une seule organisation intégrée, qui comprend les services de secrétariat spécialisés requis par chacun des tribunaux ainsi que les services internes.

Le Secrétariat de la CRTESPF est dirigé par la directrice générale et avocate générale, qui est responsable de diriger et de surveiller les opérations quotidiennes et qui est directement appuyée par un effectif d'environ 68 employés dans les secteurs du règlement des différends et du greffe et des services juridiques et administratifs.

---

## Une rétrospective des 50 dernières années

La dernière année a été importante, puisqu'elle marquait le 50<sup>e</sup> anniversaire de la négociation collective au Canada et le 14<sup>e</sup> anniversaire de la mise en œuvre du régime juridictionnel de dotation pour la fonction publique fédérale. Ayant cela à l'esprit, il vaut la peine de se pencher sur certains événements clés liés à la Commission survenus au cours de ces 50 années.



### **1967 – DES DROITS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE SONT ACCORDÉS AUX EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL**

En 1967, le gouvernement fédéral a introduit la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*. Cette loi a élargi la portée des droits de négociation collective aux employés du gouvernement et a créé la première commission des relations de travail dans la fonction publique, soit la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP). Le Dr Jacob Finkelman en a été le premier président, et sa réputation en tant que l'un des géants des relations de travail demeure à ce jour.

L'adoption de la *LRTFP*, en 1967, a permis aux employés fédéraux de négocier collectivement, en plus de leur donner accès à l'arbitrage et au droit de grève – cela signifiait à l'époque que le Canada devenait le troisième pays seulement (après la Suède et la France) à étendre ce droit à son secteur public. Dans l'ensemble, son cadre de référence a bien servi les intérêts des parties, en plus de faciliter les négociations réussies de centaines de contrats. Son évolution aura toutefois été ponctuée de moments plus difficiles, y compris des grèves générales et des interventions législatives afin de limiter l'accès à la négociation collective ou d'en limiter la portée.

Bien que, en général, le cadre de référence ou le contexte soit demeuré stable, l'approche relative aux négociations a changé considérablement. Le changement le plus remarquable est l'évolution du niveau de coordination et de regroupement. Au départ, il y a 50 ans, chaque groupe professionnel représentait une unité de négociation distincte aux fins de la négociation collective et les contrats pour ces unités étaient conclus au terme de négociations séparées. Au fil du temps, cette perspective encombrante a poussé les parties à trouver des façons de rationaliser le processus de négociation.

L'évolution de la négociation entre le Conseil du Trésor et son agent négociateur le plus important, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, illustre le mieux la tendance relative au regroupement. En 1985, après avoir vécu plusieurs rondes de négociations distinctes par groupe professionnel, les parties ont lancé la négociation d'une convention collective « maîtresse », qui a permis de résoudre un vaste éventail d'éléments d'application commune entre des groupes différents. D'autres préoccupations, qui portaient plus directement sur les circonstances d'emploi des différents groupes professionnels, ont été négociées et intégrées à des contrats « propres au groupe » qui étaient appliqués de concert avec les dispositions de la convention maîtresse. D'autres regroupements ont eu lieu à la fin des années 90, alors que l'approche « maîtresse » a été délaissée au profit du modèle de « table ». Selon ce modèle, les différentes unités de négociation représentées par l'AFPC ont été regroupées en tables, chacune formée de groupes multiples. La table la plus importante, celle des Services des programmes et de l'administration (PA), comprenait plus de 67 000 employés fédéraux. Plus tard, et à ce jour, ces tables ont été désignées officiellement en tant qu'unités de négociation. À l'heure actuelle, les négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor sont divisées en cinq groupes comprenant environ 90 000 employés.

---

## **LES ANNÉES 70 – UN MANDAT SUPPLÉMENTAIRE POUR LA COMMISSION**

Aux termes d'une entente avec le gouvernement du Yukon, au début des années 70, la Commission est devenue responsable de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs pour la fonction publique et les enseignants du Yukon.

Au cours de l'exercice 1975-1976, la *LRTFP* a été modifiée. Les modifications prévoyaient la nomination d'une Commission composée d'un président, d'un vice-président et d'au moins trois présidents suppléants, ainsi que d'autres commissaires à temps plein et à temps partiel. Les modifications prévoyaient aussi la consultation des agents négociateurs et du Conseil du Trésor dans le processus de nomination des commissaires à la Commission.

## **1987 – LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT (*LRTP*)**

En 1987, la *LRTP* a été adoptée, étendant aux employés des institutions parlementaires le droit de négocier collectivement.

La partie I de la *LRTP* donne à ces employés le droit de former un syndicat afin de négocier collectivement leurs conditions d'emploi. Elle leur donne aussi le droit de déposer des griefs portant sur ces conditions et, dans certains cas, de les renvoyer à l'arbitrage devant une tierce partie neutre. La CRTE SPF administre et applique la partie I.

## **2005 – LA LOI SUR LA MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE (LMFP)**

La *LMFP* a été adoptée en 2003 et est entrée en vigueur en 2005. L'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique est devenue la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique, et la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* est entrée en vigueur, en remplacement de l'ancienne. De plus, un nouveau tribunal indépendant et impartial, le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP), a été créé. Contrairement à ses prédécesseurs de la fonction publique fédérale, il s'agissait d'un tribunal entièrement quasi judiciaire qui était indépendant, impartial et neutre. Jusqu'en 2005, la Commission de la fonction publique administrait l'ensemble des plaintes relatives à la dotation. Guy Giguère a été le premier président du TDFP.

Plusieurs changements importants ont découlés de cette loi, à la fois en ce qui concerne les recours liés aux relations de travail et ceux liés à la dotation.

La reconnaissance législative expresse de l'offre de médiation dans la *LMFP* était d'une importance directe pour les deux organisations. L'octroi de pouvoirs afin d'interpréter la *LCDP* dans des situations où la compétence pour entendre un grief avait déjà été accordée à la Commission des relations de travail dans la fonction publique ou pour entendre une plainte dans le cas du TDFP, revêtait également une importance clé pour les deux organisations.

## **2014 – LA CRÉATION DE LA NOUVELLE COMMISSION**

La *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (LCRTEFP)* est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2014, et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP). Cette Commission nouvellement nommée a remplacé l'ancienne

commission des relations de travail et le tribunal de dotation, et est devenue responsable de l'exercice des fonctions exercées par ses prédécesseurs.

## **2017 – ÉTENDUE DES DROITS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE À LA GRC**

Une autre modification législative a eu lieu en juin de cette année avec l'adoption du projet de loi C-7, *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures*. La Loi a été créée en réponse à la décision rendue par la Cour suprême du Canada en 2015, qui reconnaissait le droit constitutionnel des membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) de négocier collectivement. Avec cette modification législative, la Commission a été renommée Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. La nouvelle *LRTSPF* intègre maintenant les membres de la GRC au mandat de la Commission et prévoit un régime de relations de travail pour les membres de la GRC et les réservistes. Ce régime comprend un processus par lequel une organisation syndicale obtient les droits de négociations collectives, et des dispositions qui régissent les négociations collectives, l'arbitrage, les pratiques déloyales et les griefs. À l'heure actuelle, la Commission est saisie d'un certain nombre de dossiers liés à la GRC.

## PREMIÈRE PARTIE :

# Revue de l'année



## Gestion de cas

Depuis l'exercice 2014-2015, lorsque la nouvelle Commission a été créée à la suite de la fusion des anciens tribunaux, la Commission a vu sa charge de travail augmenter continuellement tout en comptant sur un effectif réduit de commissaires. Plus précisément, le nombre de cas actifs portant sur des questions liées aux relations de travail est passé d'environ 4 900 dossiers en mars 2015 à un peu moins de 6 800 en mars 2018, tandis que le nombre de plaintes relatives à la dotation reportées d'un exercice à l'autre est passé d'un peu plus de 200 plaintes en 2014-2015 à presque 500 à la fin de 2017-2018. La charge de travail globale de la Commission comprend donc actuellement environ 7 300 dossiers actifs; ce nombre s'élevait à environ 5 100 en mars 2015.

Au cours de la dernière année, la Commission a reçu plus de 2 300 nouveaux dossiers – une baisse modérée par rapport à l'exercice précédent – et a fermé environ 2 000 dossiers. En général, les chiffres ont fluctué et continuent de le faire d'une année à l'autre, en fonction d'un éventail de facteurs; ils ont toutefois tendance à augmenter. À titre d'exemple, la croissance continue de l'inventaire des dossiers liés aux relations de travail de la Commission peut être attribuée, en partie, à l'afflux de griefs relatifs à la paie et au niveau d'activité lié aux négociations collectives dans le secteur public fédéral au cours des deux dernières années.

La fluctuation du nombre de plaintes relatives à la dotation est généralement liée au volume correspondant de mesures de dotation. Le nombre de dossiers clos annuellement depuis 2014-2015 est habituellement lié à l'effectif de commissaires à temps plein et à temps partiel de la Commission et à la disponibilité des parties pour les audiences et la médiation.

En réponse, la Commission a cherché à embaucher des commissaires à temps plein et à temps partiel supplémentaires. En outre, elle a intégré son système électronique de gestion des cas – « Recueil » – bâti sur la

plateforme de l'un des systèmes électroniques de gestion des cas de l'ancienne commission. Il offre à tous les commissaires et au personnel de soutien de la Commission une application intégrée qui permet de surveiller et de traiter plus facilement les dossiers de la Commission. Il offrira aussi une portabilité accrue, en plus de faciliter le passage vers le dépôt de documents par voie électronique pour la Commission. Le système aidera aussi la Commission à regrouper des dossiers qui pourraient être entendus ensemble ou être gérés de manière plus systématique. Ce nouveau système intégré a été lancé le 28 mars 2018.

La Commission valorise les possibilités de collaboration sur la gestion de cas avec ses partenaires. Elle continue de les faire participer à l'étude de solutions de rechange à la tenue d'une audience officielle pour régler les conflits. En fait, dans les processus de la Commission, le règlement de conflits peut survenir à plusieurs étapes de la gestion des cas. Même si un dossier se rend à l'étape de l'audience, il peut atteindre cette étape avec un nombre moins important de questions qu'au départ. Qui plus est, une audience porte souvent sur plus d'un dossier. En 2017-2018, 177 audiences ont été tenues pour 491 dossiers.

Au cours du deuxième trimestre de l'exercice, la Commission a lancé un nouveau processus plus efficace de mise au rôle pour les dossiers liés aux relations de travail. Ce processus est conçu afin de réduire le nombre d'étapes, de concentrer les ressources et de faciliter le règlement de dossiers pendant une période plus longue dans le calendrier avant la date de l'audience. À titre d'exemple, le nouveau processus de mise au rôle devrait donner lieu à l'attribution plus rapide des dossiers aux commissaires, donner aux parties plus de temps pour se préparer et éliminer des étapes du processus interne.

## Négociation collective

Au cours de la dernière année, la Commission a continué de participer aux négociations collectives en vertu de la *LRTSPF*. Cette dernière année a aussi été importante puisqu'une des rondes de négociation collective les plus prolongées dans la fonction publique fédérale y a été conclue.

La majorité des conventions collectives dans la fonction publique fédérale sont arrivées à échéance au cours de l'été 2014; les parties avaient lancé les négociations plus tôt, lorsqu'elles ont été déclenchées la signification de l'avis de négociation par l'employeur. Dans le rapport annuel précédent, on a décrit le contexte qui régissait ces négociations, particulièrement les modifications législatives découlant de l'adoption du projet de loi C-4 – soit l'intention déclarée du gouvernement de transformer en profondeur le régime des congés de maladie, la réponse unifiée des agents négociateurs et des élections fédérales – qui ont toutes contribué à cette ronde de négociations longue et difficile. Quoiqu'il en soit, au terme du présent exercice, seule une poignée d'unités de négociations n'avaient pas encore conclu leurs négociations.

## Le mandat lié aux droits de la personne de la Commission

Le mandat législatif de la Commission prévoit que les questions de droits de la personne peuvent être étroitement liées aux griefs de relations de travail et aux plaintes de dotation, et que de telles questions peuvent être soulevées dans le contexte de pratiques déloyales de travail et de négociation collective.

Au titre de la *LCDP*, les motifs de distinction illicite sont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.

À l'heure actuelle, en vertu de l'article 208 de la *LRTSPF*, les employés peuvent déposer des griefs sur des questions liées à la *LCDP*, sauf en ce qui concerne l'équité salariale, et ils peuvent se voir accorder une réparation pécuniaire. Lorsqu'un grief a été renvoyé à l'arbitrage ou qu'une plainte de dotation a été déposée auprès de la Commission et qu'une partie au grief ou à la plainte soulève une question d'interprétation ou d'application de la *LCDP*, cette partie, conformément au règlement, doit alors donner un avis de la question à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), qui peut à son tour présenter ses observations à l'arbitre de grief.

Si la Commission conclut qu'il y a eu discrimination, les mesures correctives peuvent inclure une ordonnance prévoyant une indemnité conformément à l'alinéa 53(2)e) (jusqu'à 20 000 \$ pour préjudice moral) ou au paragraphe 53(3) (indemnité spéciale) de la *LCDP*. La Commission peut également accorder des intérêts dans les cas de grief concernant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire, et ce, au taux et pour la durée qu'elle estime appropriés.

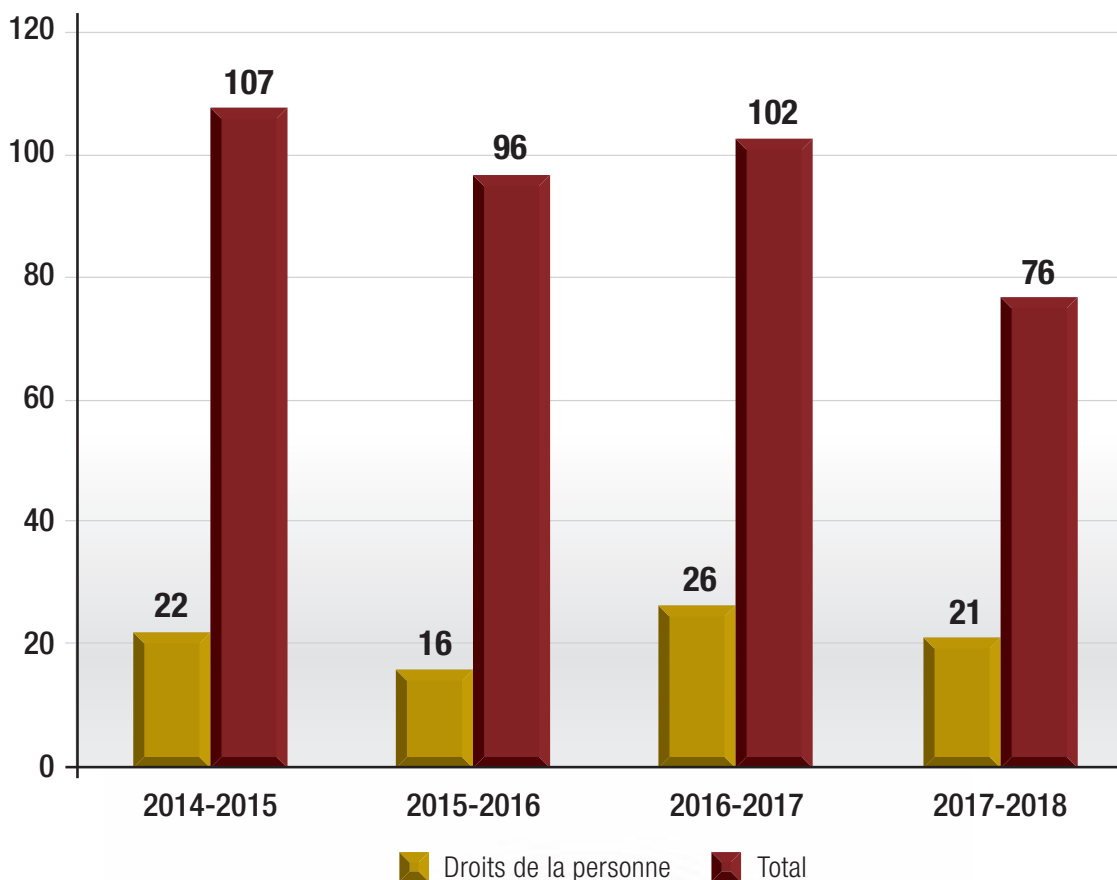




Au cours de la dernière année, la Commission a continué de recevoir plusieurs griefs et plaintes relatifs aux droits de la personne et de rendre des décisions sur des questions liées aux droits de la personne. Le tableau ci-dessous présente un aperçu des décisions rendues depuis 2014-2015 dans les domaines des relations de travail ou de la dotation correspondant au mandat de la Commission. Pendant cette période, un nombre en augmentation constante de décisions a été rendu dans des domaines liés aux droits de la personne, passant d'environ 6 % des décisions rendues en 2009-2010 à un peu plus de 25 % en 2017-2018.

Comme il a été indiqué l'an dernier, lorsque les données dans ce domaine ont été fournies, elles ne portaient que sur les décisions rendues de manière définitive et ne prenaient pas en considération le nombre de griefs réellement déposés auprès de la Commission qui comprenaient des questions liées aux droits de la personne ou des griefs qui avaient été réglés avant qu'une décision ne soit rendue à la suite d'une audience. Elles ne représentent pas les cas où une même personne a présenté de multiples questions et n'indiquent pas le nombre total de questions liées aux droits de la personne dont la Commission a été saisie et qui auraient pu être réglées avant la tenue d'une audience par la médiation ou l'arbitrage, une entente résultant d'une médiation ou un retrait pour un motif quelconque.

**Figure 1 – Questions liées aux droits de la personne dans les décisions relatives aux relations de travail et à la dotation par rapport au nombre total de décisions rendues par la Commission, du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 31 mars 2018**



## Modifications législatives proposées et adoptées récemment

Le tableau qui suit donne un aperçu des modifications législatives proposées ou adoptées récemment qui ont ou qui pourraient avoir une incidence sur le mandat et le travail de la CRTESPF. Ces modifications législatives suivaient leur cours au Parlement ou au Sénat ou ont été promulguées en vigueur en date du 31 mars 2018.

Loi	Résumé	État au 31 mars 2018
<p>Projet de loi C-7 : <i>Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures</i></p> <p>Déposé à la Chambre des communes le 9 mars 2016</p>	<p>La loi répond à la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans <i>Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)</i>, 2015 CSC 1, qui a déterminé que l'exclusion des membres de la GRC de la négociation collective en vertu de la <i>LRTFP</i>, ainsi que l'imposition d'un régime de relations de travail non syndiquées par la direction étaient inconstitutionnelles.</p> <p>Le projet de loi modifie la <i>LRTFP</i> et la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> afin de créer un nouveau régime de relations de travail pour les membres et les réservistes de la GRC.</p> <p>Le projet de loi reconnaît l'expertise de la Commission dans les questions liées aux relations de travail dans le secteur public fédéral en la rendant responsable de l'arbitrage des questions liées à l'unité de négociation de la GRC, les pratiques déloyales de travail et les griefs relatifs à une convention collective.</p> <p>La loi prévoit aussi que la CRTESPF tienne compte de la réalité opérationnelle unique de la GRC. De plus, elle prévoit que la présidente de la Commission doit prendre en considération, dans le cadre du processus de nomination, le besoin pour la Commission d'avoir deux commissaires ayant des connaissances sur les organisations policières.</p> <p>Enfin, le projet de loi change le nom de la Commission, de la CRTEFP à CRTESPF.</p>	<p>Le projet de loi est entré en vigueur le 19 juin 2017.</p>
<p>Projet de loi C-4 : <i>Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu</i></p> <p>Déposé à la Chambre des communes le 28 janvier 2016</p>	<p>Le projet de loi C-4 abroge et remplace les modifications législatives apportées en vertu du projet de loi C-525, la <i>Loi sur le droit de vote des employés</i>, qui est entrée en vigueur le 16 juin 2015.</p> <p>Le projet de loi C-525 avait une incidence sur l'accréditation et la révocation de l'accréditation des syndicats par la CRTESPF en vertu de la <i>LRTFP</i> et la <i>LRTFP</i>, notamment l'exigence de tenir des scrutins secrets pour tous les votes liés aux questions d'accréditation dans le domaine des relations de travail.</p> <p>Le projet de loi C-4 élimine les scrutins de représentation secrets obligatoires et rétablit l'ancien modèle de vérification des cartes, qui exige de prouver l'appui majoritaire des employés et accorde à la CRTESPF le pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation.</p>	<p>Le projet de loi est entré en vigueur le 22 juin 2017.</p>

Loi	Résumé	État au 31 mars 2018
<p>Projet de loi C-44 : <i>Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 22 mars 2017 et mettant en œuvre d'autres mesures</i></p> <p>Présenté à la Chambre des communes le 11 avril 2017</p>	<p>Le projet de loi C-44 fait du directeur parlementaire du budget un agent indépendant du Parlement, ne relevant pas de la Bibliothèque du Parlement.</p> <p>Des modifications consécutives et transitoires sont apportées afin d'étendre l'application de la <i>LRTP</i> au nouveau Bureau du directeur parlementaire du budget afin de s'assurer que le statut de l'emploi demeure le même et que les conventions collectives en place ou les sentences arbitrales demeurent en vigueur.</p> <p>Le projet de loi vise aussi à abroger l'alinéa 88b) de la <i>LRTP</i>, que l'on trouve à la partie III de la Loi, sous Sécurité et santé au travail. Il convient de mentionner que l'alinéa 88b) n'est jamais entré en vigueur. Le projet de loi élargit le mandat de la Commission en ce qui concerne le <i>Code canadien du travail</i> et les employés parlementaires.</p>	<p>Le projet de loi a obtenu la sanction royale le 22 juin 2017.</p> <p>Seules les dispositions liées au Bureau du directeur parlementaire du budget sont entrées en vigueur.</p> <p>Les dispositions liées à l'alinéa 88b) de la <i>LRTP</i> et d'autres dispositions entreront en vigueur à la date fixée par décret du gouverneur en conseil.</p>
<p>Projet de loi C-10 : <i>Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 janvier 2009 et mettant en œuvre des mesures fiscales connexes</i></p> <p>Présenté à la Chambre des communes le 6 février 2009</p>	<p>La partie 11 du projet de loi C-10 promulgue la <i>Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)</i> et crée un régime distinct de salaire égal pour un travail d'égale valeur pour les employeurs du secteur public fédéral, leurs employés et les agents négociateurs.</p> <p>En vertu de ce projet de loi, la Commission devient responsable de l'arbitrage de toutes les plaintes déposées en vertu du nouveau régime d'équité salariale du secteur public.</p>	<p>Le projet de loi a obtenu la sanction royale le 12 mars 2009.</p> <p>Les parties du projet de loi liées à la <i>LERSP</i> et à la <i>LRTFP</i> ne sont pas encore entrées en vigueur.*</p> <p>La Commission a compétence pour entendre les questions liées à l'équité salariale en vertu des dispositions transitoires du projet de loi.</p> <p>* Les 2 et 3 février 2016, devant la Chambre des communes, ainsi que dans sa réponse du 5 octobre 2015 au rapport du Comité spécial sur l'équité salariale, le gouvernement a signalé son intention de ne pas faire entrer ces parties en vigueur.</p> <p>* Dans le budget fédéral de 2018, déposé à la Chambre des communes le 27 février 2018, le gouvernement a affirmé qu'il était résolu à abroger et à remplacer la <i>Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public</i>.</p>
<p>Projet de loi C-5 : <i>Loi abrogeant la section 20 de la partie 3 de la Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015</i></p> <p>Déposé à la Chambre des communes le 5 février 2016</p>	<p>Le projet de loi C-5 abroge les modifications législatives apportées en vertu du projet de loi C-59, <i>Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015</i>, qui permet au Conseil du Trésor de fixer et de modifier les conditions d'emploi liées au régime de congés de maladie et d'invalidité des employés de l'administration publique fédérale malgré la <i>LRTFP</i>.</p>	<p>La première lecture du projet de loi a eu lieu le 5 février 2016.*</p> <p>* Le projet de loi a été intégré à l'article 36 du projet de loi 62, <i>Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois</i>.</p>
<p>Projet de loi C-34 : <i>Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois</i></p> <p>Déposé à la Chambre des communes le 28 novembre 2016</p>	<p>Le projet de loi rétablit le régime de relations de travail de la fonction publique qui existait avant l'entrée en vigueur du projet de loi C-4, <i>Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013</i>, spécifiquement en ce qui concerne les services essentiels et la résolution de différends en matière de négociation collective.</p>	<p>La première lecture du projet de loi a eu lieu le 28 novembre 2016.*</p> <p>* Le projet de loi a été largement intégré à l'article 36 du projet de loi 62, <i>Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois</i>.</p>

Loi	Résumé	État au 31 mars 2018
<p>Projet de loi 62 : <i>Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois</i></p> <p>Déposé à la Chambre des communes le 17 octobre 2017</p>	<p>Le projet de loi C-62 regroupe des éléments des projets de loi C-5 et C-34 et rétablit le régime de relations de travail de la fonction publique qui existait avant l'entrée en vigueur du projet de loi C-4, <i>Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013</i>, et le projet de loi C-59, <i>Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015</i>.</p> <p>Ce projet de loi modifie la <i>LRTSPF</i> afin de rétablir les procédures relatives au choix du processus de règlement des différends, des services essentiels, d'arbitrage, de conciliation et de règlements de conflit alternatifs qui existaient avant le 13 décembre 2013.</p> <p>Avant cette date, un agent négociateur pouvait choisir le processus de règlement des différends – soit l'arbitrage ou la conciliation. À l'heure actuelle, cependant, la conciliation ou la grève sont les seules options de règlement des différends, à moins que le niveau de services essentiels (désigné à la seule discrétion de l'employeur) atteigne au moins 80 %.</p> <p>Le projet de loi C-62 vise à abroger cette situation et à permettre de nouveau aux agents négociateurs de choisir l'arbitrage ou la conciliation en tant que processus de règlement des différends.</p> <p>Le projet de loi vise aussi à rétablir, pratiquement mot pour mot, la procédure relative aux services essentiels qui existait avant le 13 décembre 2013.</p> <p>Le projet de loi C-62 vise aussi à abroger les dispositions de la <i>Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013</i> qui ne sont pas en vigueur et qui ne seront pas mises en œuvre au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi C-62.</p> <p>Ces dispositions visaient à 1) donner à la Commission le mandat de trancher des plaintes individuelles liées aux droits de la personne et éliminer le droit individuel des employés d'accéder au TCDP; 2) de rendre obligatoire la représentation de fonctionnaires s'estimant lésés par l'agent négociateur pour tous les griefs hormis ceux liés aux pratiques discriminatoires en vertu de la <i>LCDP</i>; 3) d'exiger le recouvrement des coûts en contraignant les agents négociateurs et les administrateurs généraux à payer les frais d'arbitrage; 4) de limiter les capacités de la CRTESPF de sorte qu'elle puisse établir des règlements afin de proroger des délais uniquement dans des « circonstances exceptionnelles ».</p> <p>Ce projet de loi abroge aussi la section 20 de la partie 3 de la <i>Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015</i>, qui autorise le Conseil du Trésor à fixer et à modifier, malgré la <i>LRTSPF</i>, les conditions d'emploi liées aux congés de maladie des employés de l'administration publique centrale.</p>	<p>Le 1<sup>er</sup> février 2018, le projet de loi a fait l'objet d'une deuxième lecture et a été renvoyé au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées aux fins d'étude supplémentaire.</p>

Loi	Résumé	État au 31 mars 2018
<p>Projet de loi C-65 : <i>Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi n°1 d'exécution du budget de 2017</i></p> <p>Déposé à la Chambre des communes le 7 novembre 2017</p>	<p>Le projet de loi C-65 propose d'intégrer la protection du harcèlement et de la violence au travail à la partie II du régime de santé et de sécurité au travail du <i>CCT</i>.</p> <p>Le projet de loi C-65 modifie la partie II du <i>CCT</i> afin de renforcer son cadre de prévention du harcèlement et de la violence, y compris la violence et le harcèlement sexuels, au travail. La CRTESPF conservera son mandat actuel pour les plaintes en matière de représailles déposées par des fonctionnaires fédéraux et le projet de loi élargira le mandat de la Commission afin d'inclure les questions liées à la santé et à la sécurité en vertu de la partie II du <i>CCT</i> pour les employés qui travaillent dans le contexte parlementaire.</p> <p>À l'heure actuelle, les employés parlementaires couverts par la <i>LRTP</i> n'ont aucun mécanisme de recours prévu par la loi pour les questions liées à la santé et à la sécurité en vertu de la partie II du <i>CCT</i>. Une fois que la nouvelle partie III sera entrée en vigueur, la CRTESPF obtiendra un nouveau mandat pour les employés parlementaires, y compris la majorité du personnel politique pour 1) les plaintes en matière de représailles; 2) les appels à l'encontre de décisions ministérielles de « refus de travailler » en ce qui concerne l'« absence de danger »; 3) les appels à l'encontre de directives ministérielles ou sur les plaintes relatives aux violations. Les employés qui allèguent subir de la violence ou du harcèlement au travail ou qui désirent soulever toute autre question liée à la prévention d'accidents, de maladies ou de blessures de toutes sortes, y compris ceux d'ordre psychologique, pourraient utiliser tous ces mécanismes de recours législatifs.</p>	<p>Le 29 janvier 2018, le projet de loi a fait l'objet d'une deuxième lecture et a été renvoyé au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées aux fins d'étude supplémentaire.</p>

## Comparutions devant le comité parlementaire

En février 2018, la présidente de la Commission et la directrice générale et avocate générale du secrétariat ont comparu devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) afin de discuter de l'incidence du projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, et la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, sur le mandat de la Commission.

## Activités de sensibilisation

La sensibilisation demeure un aspect important du travail de la Commission. Elle lui permet de maintenir des discussions de haut niveau avec ses intervenants clés sur des questions liées aux pratiques et à la charge de travail, de communiquer avec des intervenants sur les modifications législatives qui sont apportées et les consulter à cet égard, et de discuter des initiatives que la Commission a menées afin de promouvoir une gestion de cas et un règlement des différends plus efficaces.

## COMITÉ DE CONSULTATION DE LA CLIENTÈLE (CCC)

Le Comité de consultation de la clientèle continue d'être un outil important pour la sensibilisation auprès des intervenants de la Commission en ce qui concerne un certain nombre de questions qui touchent son travail. La Commission est résolue à collaborer avec ses intervenants afin de mettre en œuvre davantage de projets pilotes, comme le regroupement de cas, les changements de processus liés à la gestion des cas, les audiences accélérées et d'autres projets qui contribueront à réduire l'inventaire de cas. La Commission a également

poursuivi son projet pilote en cours avec le Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN du Service correctionnel du Canada.

## FORMATION ET PRÉSENTATIONS

Cette année, des représentants de la Commission ou de son Secrétariat ont offert des séances de formation ou des présentations sur le mandat et les activités de la Commission dans le cadre de plusieurs réunions et conférences, comme celle de la Association of Labour Relations Agencies (ALRA), une association d'organismes gouvernementaux impartiaux des États-Unis et du Canada qui sont responsables d'administrer les lois ou les services concernant les relations employés-employeurs. La Commission et le Secrétariat sont aussi très engagés auprès du Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC), une organisation nationale à but non lucratif qui offre un forum de discussion, d'éducation, de recherche et d'élaboration de politiques dans le domaine de la justice administrative.

Le Secrétariat a aussi participé à la formation offerte aux commissaires. En outre, la présidente a présenté des renseignements sur les tendances liées aux dossiers et à la charge de travail de la Commission, ainsi que des faits saillants sur les modifications législatives dans le cadre d'une réunion des présidents des commissions fédérales-provinciales des relations de travail, en septembre 2017.

## DEUXIÈME PARTIE :

# Activités de la Commission



## Activités en vertu de la LRTSPF et de la LEFP

En 2017-2018, la Commission a reçu 2 318 nouveaux dossiers, en a fermé 1 996 et reporté 7 261 dossiers au prochain exercice. La Commission a fermé 225 dossiers de plus qu'en 2016-2017, bien que le nombre de nouveaux dossiers ait été considérablement moins élevé que les 2 715 reçus au cours de l'exercice précédent. Le nombre moins élevé de nouveaux cas portait sur des questions liées à la *LRTSPF* (285 cas de moins) et la *LEFP* (112 cas de moins); toutefois, le nombre plus élevé de dossiers clos était lié à des questions relatives aux relations de travail en vertu de la *LRTSPF* (348 dossiers de plus ont été fermés en 2017-2018). De même, par rapport à l'exercice précédent, 123 dossiers de dotation en moins ont été fermés en vertu de la *LEFP*.

On trouve à l'annexe 1 des détails supplémentaires sur la charge de travail totale de la CRTESPF de 2014-2015 à 2017-2018.

## Vue d'ensemble des cas présentés en vertu de la LRTSFP

Les affaires de relations de travail traitées par la Commission comprennent l'arbitrage de griefs (individuels, collectifs ou de principe), les demandes d'accréditation ou de révocation de l'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, les demandes d'identification des postes de direction ou de confiance, la détermination des ententes sur les services essentiels lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre, la détermination des droits du successeur, l'exécution des obligations de l'employeur et des organisations

d'employés, et les plaintes de représailles découlant de l'exercice, par les employés, de leurs droits en matière de santé et sécurité au travail en vertu de la partie II du *CCT*.

Les cas présentés à la Commission dans ces domaines, en 2017-2018, comprenaient 1 694 nouveaux dossiers, comparativement aux 1 979 dossiers reçus en 2016-2017<sup>1</sup>. Pendant la même période, 1 451 affaires ont été fermées, soit une augmentation importante par rapport aux 1 103 affaires fermées au cours de l'exercice précédent, ce qui représente une augmentation de 36 % des cas fermés en moyenne depuis 2014-2015. Cette augmentation est majoritairement attribuable au regroupement de 305 cas en 12 cas, qui portaient principalement sur les dispositions d'une convention collective en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *LRTSPF*, notamment les dispositions sur les heures de travail, la rémunération et les congés, et les objections présentées dans le contexte de la détermination de postes de direction ou de confiance.

Au cours du dernier exercice, la Commission a prévu 337 audiences pour des affaires de relations de travail. De ce nombre, 199 (59 %) ont été annulées en raison du retrait ou du règlement de la plainte ou du grief (ou les deux) ou en raison du report de l'audience.

Toujours au cours de ce même exercice, la Commission a rendu 76 décisions en vertu de son mandat lié aux relations de travail, ce qui correspond à un peu moins que les 89 décisions rendues au cours de l'exercice précédent. D'autres activités qui aident la Commission à trancher

---

<sup>1</sup> Comprend environ 300 cas reçus en mars 2017 qui ont été traités par l'intermédiaire du système de gestion des cas plus tard en 2017-2018 à la suite d'une consultation avec les parties en cause.

les questions liées aux relations de travail et aux plaintes en matière de dotation sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience sont présentées dans la section « Services de médiation et de règlement des différends » du présent rapport.

## GRIEFS EN VERTU DE LA PARTIE II DE LA LRTSPF

La grande majorité des cas dont la Commission est saisie sont liés à des griefs présentés en vertu de la partie II de la LRTSPF. Ils peuvent porter sur l'interprétation de conventions collectives et des décisions arbitrales; des mesures disciplinaires donnant lieu au licenciement, à la rétrogradation, à la suspension ou à une sanction pécuniaire; une rétrogradation ou un licenciement pour rendement insuffisant ou pour tout autre motif non disciplinaire; la mutation sans le consentement d'un employé.

Encore une fois cette année, un nombre considérable de griefs relatifs à la paie ont été renvoyés à la Commission; ils représentent 41 % des nouveaux griefs renvoyés en

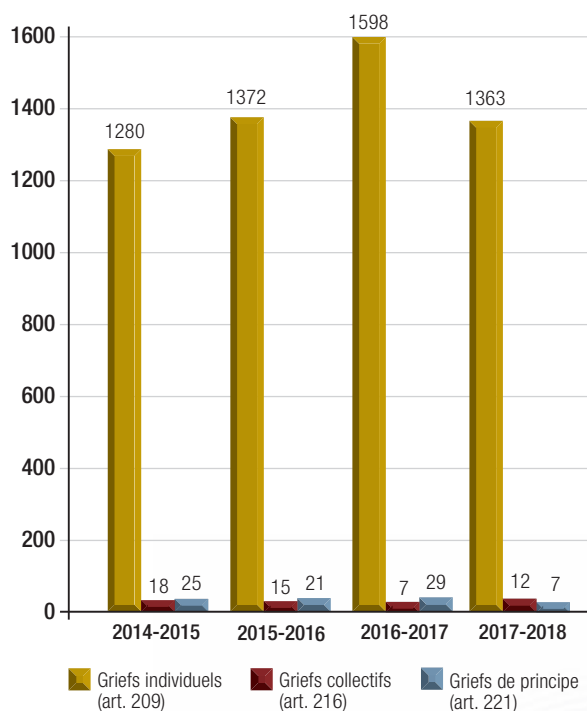
vertu de l'alinéa 209(1)a) de la LRTSPF pour cette période (558 griefs sur 1 363). Il est raisonnable de supposer que cette augmentation est causée en partie par le système de paie Phénix. Les dossiers liés à la paie dont la Commission est saisie à l'heure actuelle (1 400 dossiers) représentent environ 21 % des 6 800 dossiers actifs relatifs aux relations de travail.

Au cours de la dernière année, la Commission a également reçu 80 griefs portant sur un licenciement, 5 griefs sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et 170 griefs de discrimination.

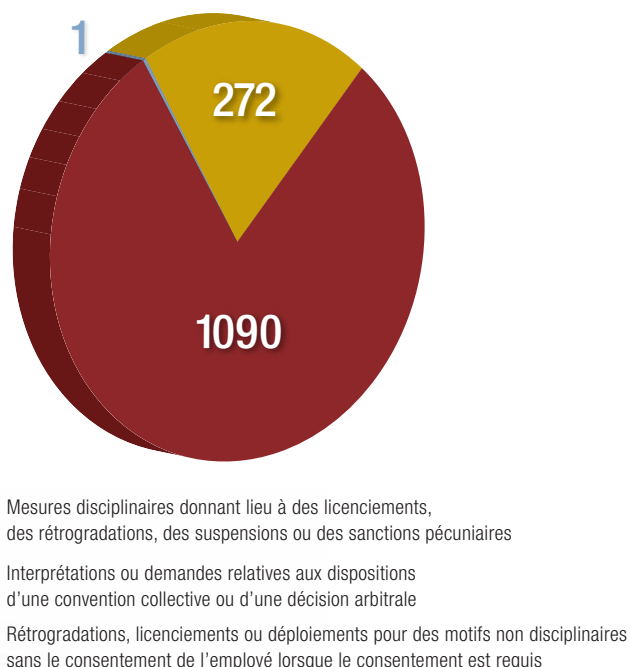
Les griefs représentaient 82 % de tous les cas reçus en 2017-2018, comparativement à 82,5 % en 2016-2017, 80,0 % en 2015-2016 et 74,8 % en 2014-2015. La figure 2 présente le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage, par type, au cours des quatre exercices précédents.

La figure 3 présente une ventilation des griefs renvoyés à l'arbitrage :

**Figure 2 – Types de griefs présentés en vertu de la partie II de la LRTSPF – de 2014-2015 à 2017-2018**



**Figure 3 – Types de griefs individuels – 2017-2018**





## PLAINTES EN VERTU DES PARTIES I ET III DE LA LRTSPF

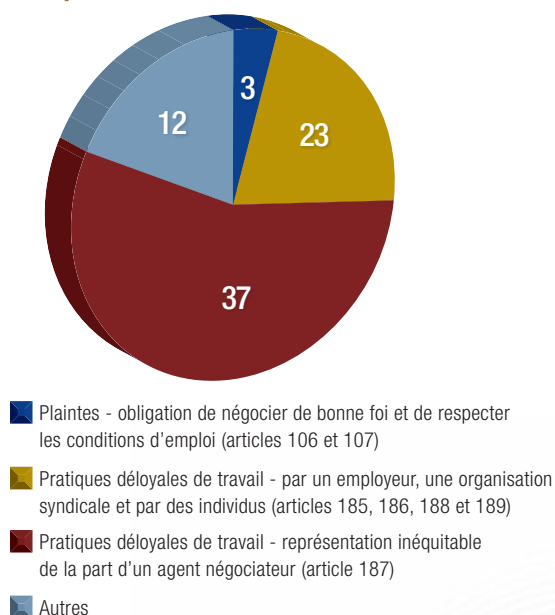
En vertu des parties I et III de la *LRTSPF*, les employés, les agents négociateurs et les employeurs peuvent déposer une plainte devant la Commission dans certaines circonstances, notamment :

- des allégations de pratiques déloyales de travail de l'employeur (interférence avec la création d'un syndicat ou l'administration de celui-ci, discrimination à l'égard d'une personne en raison de son statut de membre d'un syndicat, etc.);
- des allégations selon lesquelles un agent négociateur a agi de mauvaise foi en représentant un employé;
- des allégations selon lesquelles un employeur ou un agent négociateur a manqué à son obligation de négocier collectivement de bonne foi.

En vertu de la partie I, la Commission a reçu 52 plaintes alléguant une pratique déloyale de travail. Dans 37 de ces cas, un manquement au devoir de représentation équitable de la part de l'agent négociateur était allégué, tandis que les 15 autres comprenaient des allégations de pratiques déloyales de travail.

La figure qui suit présente une ventilation de ces plaintes :

**Figure 4 – Types de plaintes reçues en vertu de la partie I de la LRTSPF**



En vertu de la partie III, la Commission peut entendre une plainte présentée en vertu de la partie II du *CCT* alléguant des représailles par un employeur contre un employé qui a invoqué ses droits prévus au *CCT*. La Commission a reçu sept plaintes de ce genre au cours de la dernière année.

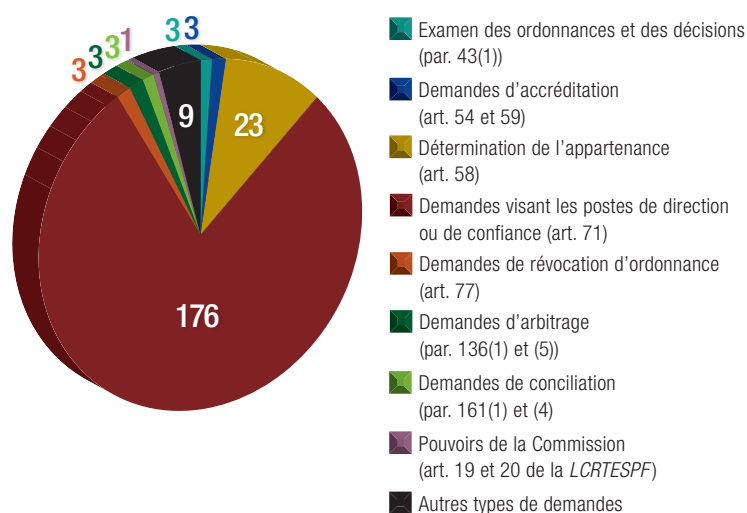
## DEMANDES EN VERTU DE LA PARTIE I DE LA LRTSPF

La partie I de la *LRTSPF* comprend les demandes présentées à la Commission en vue de déterminer l'adhésion à l'agent négociateur, les accréditations, les révocations d'accréditation et les droits des successeurs, ainsi que les postes de direction et de confiance. En 2017-2018, la Commission a reçu 224 demandes, par rapport à la moyenne de 330 demandes reçues au cours des quatre exercices précédents.

La majorité (78 %) des demandes avait pour but d'obtenir des ordonnances relatives à des postes de direction ou de confiance. Les demandes représentaient 13 % de tous les cas reçus en 2017-2018.

Certaines demandes présentées à la figure 5 concernent la GRC et sont abordées ci-dessous.

**Figure 5 – Types de demandes**



Consulter l'annexe 2 pour obtenir une ventilation détaillée du nombre de dossiers par partie de la *LRTSPF*.

## Dossiers liés à la GRC

Comme il a été mentionné précédemment dans ce rapport, le mandat de la CRTESPF a été élargi. La Commission est désormais responsable des dossiers liés à la GRC qui portent sur la négociation collective, les pratiques déloyales de travail et les griefs relatifs aux conventions collectives.

En ce qui concerne les membres de la GRC en uniforme et civils, la Commission a géré et gère toujours un certain nombre d'éléments, y compris ceux qui suivent :

- les demandes d'accréditation en vertu de l'article 23 de la *LRTFP*;
- les demandes de détermination de l'appartenance en vertu de l'article 58 de la *LRTSPF*;
- les plaintes relatives aux pratiques déloyales de travail en vertu de l'alinéa 186(1)a) de la *LRTSPF*;
- les plaintes relatives à l'obligation de respecter les conditions d'emploi pendant une demande d'accréditation en vertu de l'article 56 de la *LRTSPF*.

Lorsqu'une convention collective sera en place, un membre de la GRC pourra présenter un grief relatif à une convention collective ou à une décision arbitrale jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Si le membre croit que le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le renvoyer à l'arbitrage; il doit toutefois obtenir l'approbation de son agent négociateur afin de le représenter pendant le processus d'arbitrage. Une fois le grief présenté à la Commission, il peut faire l'objet d'une médiation, être retiré ou être entendu par une formation de la Commission.

Outre les trois demandes d'accréditation reçues en 2016-2017, pour lesquelles le Syndicat canadien de la fonction publique a été accrédité en tant qu'agent négociateur pour les membres civils et un sous-groupe d'employés du Conseil du Trésor, la Commission a également reçu les demandes suivantes :

Nature de la demande	Date de présentation	Unité de négociation proposée	État
Demande d'accréditation déposée en vertu de l'article 54 de la <i>LRTFP</i>	5 avr. 2017	Tous les membres civils de la GRC, au sens de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> , basés dans la province de Québec, à l'exception de la commissaire, des officiers, des employés et des membres civils et de toutes les personnes exclues en vertu de la <i>LRTFP</i> .	Regroupée avec la demande décrite ci-dessous. Une décision a été rendue le 17 avril 2018, afin qu'une audience soit tenue pour déterminer la constitutionnalité de la disposition qui prévoit une seule unité de négociation pour les membres de la GRC.
Demande d'accréditation déposée en vertu de l'article 54 de la <i>LRTFP</i>	18 avr. 2017	Tous les membres de la GRC, tels que définis au paragraphe 2(1) de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> , nommés à un rang et les réservistes de la GRC qui ne sont pas des officiers.	Regroupée avec la demande précédente. Un scrutin sur l'accréditation sera tenu.
Demande d'accréditation déposée en vertu de l'article 54 de la <i>LRTSPF</i>	8 janv. 2018	Les ingénieurs mécaniciens à bord de patrouilleurs de la GRC postés à divers endroits le long de la côte de la Colombie-Britannique.	Audience en cours.

Au cours de la dernière année, la Commission a également reçu 23 demandes liées à la GRC pour la détermination de l'appartenance pour des postes appartenant à différents groupes et sous-groupes dont le Conseil du Trésor est l'employeur et pour lesquels l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité sont les agents négociateurs accrédités. Qui plus est, la Commission a reçu une demande de consentement à modifier les conditions d'emploi, six plaintes liées à l'obligation de respecter les conditions d'emploi pendant une demande d'accréditation et une plainte de pratique déloyale de travail.

## Vue d'ensemble des plaintes relatives à la dotation en vertu de la LEFP

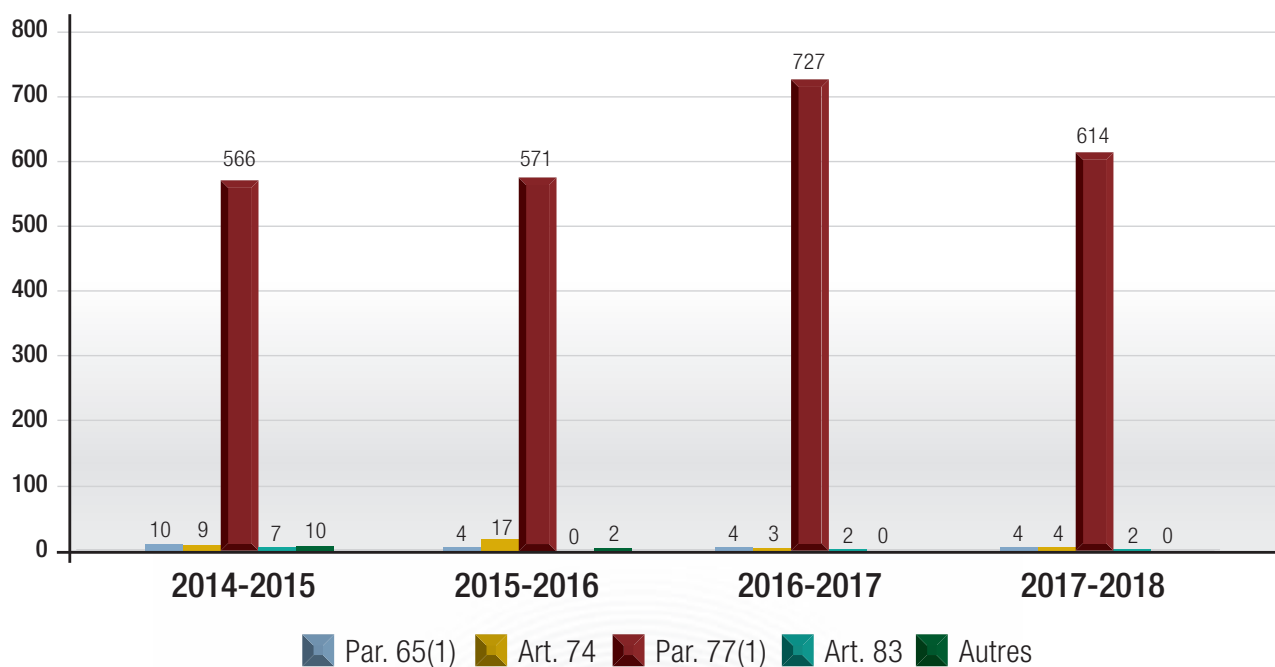
La LEFP accorde à la CRTESPF le pouvoir d'examiner, d'entendre et de trancher les plaintes relatives aux mises en disponibilité (par. 65(1)), à des révocations de nominations (art. 74), à des nominations internes (par. 77(1)) et à des omissions de mettre en œuvre une mesure corrective (art. 83), et de contribuer à leur règlement. La CRTESPF tient des audiences, des conférences de règlement et des séances de médiation afin de régler de telles plaintes.

Le nombre de plaintes relatives à la dotation reçues annuellement a augmenté et atteint une moyenne de 639 plaintes depuis 2014-2015. Au cours des quatre dernières années, la Commission a fermé 567 plaintes annuellement en moyenne. Au cours de l'année visée par le présent rapport, elle a reçu 624 plaintes, en a fermé 545 et affichait un inventaire de 496 plaintes au terme de l'exercice.

Au cours de l'exercice 2017-2018, la CRTESPF a reçu 624 plaintes relatives à la dotation, dont près de la moitié (272) concernaient des processus non annoncés; cette proportion est semblable à celle de l'an dernier, qui s'élevait à 47 % (344 plaintes sur 736). Au cours des deux dernières années, on a assisté à une augmentation considérable de ce genre de plaintes, par rapport au 143 reçues en 2015-2016 (qui ne représentaient que 24 % de l'ensemble des plaintes relatives à la dotation reçues au cours de cet exercice). Cette hausse pourrait être liée à la nouvelle politique de nomination de la Commission de la fonction publique, instaurée en 2016, en vue de moderniser, de simplifier et de rationaliser le processus de dotation de la fonction publique.

Les plaintes liées aux nominations internes (art. 77), même si leur nombre varie d'une année à l'autre depuis 2014-2015, représentent invariablement la majorité des plaintes relatives à la dotation présentées à la Commission tous les ans, comme le montre le tableau suivant :

Figure 6 – Nature des plaintes relatives à la dotation de 2014-2015 à 2017-2018



Au cours du dernier exercice, la Commission a fermé 545 dossiers de dotation; ce nombre, même s'il est inférieur à celui de l'année précédente, est comparable à la proportion des cas fermés par rapport aux cas reçus au cours des deux années – 668 cas fermés et 736 cas reçus en 2016-2017, comparativement à 545 cas fermés et 624 cas reçus en 2017-2018. La Commission a également reçu 112 plaintes en moins en 2017-2018. Par rapport à 2016-2017, 123 dossiers en moins ont été fermés. Par conséquent, la proportion de cas reçus par rapport aux cas fermés est très semblable; l'écart n'est que de 11 cas fermés en moins, ou 5 %, au cours de l'année visée par l'examen.

Pour l'ensemble des 77 dossiers de dotation devant faire l'objet d'une audience au cours de la dernière année, 21 audiences ont été tenues et 36 cas ont ainsi pu être fermés. En comparaison, 27 audiences prévues ont eu lieu en 2016-2017, permettant de fermer 43 dossiers. Les 56 autres cas devant faire l'objet d'une audience en 2017-2018 (73 %) ont été annulés, y compris 29 audiences (52 %) reportées et 27 audiences (48 %) annulées à la suite du retrait du dossier par la partie l'ayant déposé, et ce, après la mise au rôle de l'audience; un des dossiers a été retiré à la suite d'une conférence de règlement. Par conséquent, il y a eu une augmentation de 4 % du nombre de cas annulés comparativement à 2016-2017.

Tant pour la dotation que pour les relations de travail, la Commission aborde souvent une requête en vue de rendre une décision ou une ordonnance sur une affaire avant ou pendant une audience, y compris pour prolonger ou réduire des délais, regrouper des cas ou divulguer des renseignements (une ordonnance visant la communication de renseignements). Il arrive parfois que des rejets attribuables à la compétence soient demandés.

En 2017-2018, la Commission a présenté 627 lettres de décisions de ce genre, dont plus de la moitié (357, ou 56 %) portaient sur des demandes de prorogation du délai et 14 % (87) sur des rejets de plainte.

Consulter l'annexe 1 pour avoir un aperçu de la charge de travail totale de la Commission en vertu de la *LRTSPF* et de la *LEFP* de 2014-2015 à 2017-2018.

## Services de médiation et de règlement des différends

Les Services de médiation et de règlement des différends (SMRD) du Secrétariat de la CRTESPF offrent un éventail complet de services de médiation et de règlement des différends dont la Commission est chargée. L'article 97 de la *LEFP* prévoit que la Commission peut offrir des services de médiation en vue de régler une plainte. L'article 14 de la *LRTSPF* expose ainsi le mandat de la Commission dans la mesure où il porte sur les services de médiation :

- appuyer les parties dans le cadre de la négociation et du renouvellement des conventions collectives;
- appuyer les parties dans le cadre de la gestion des relations qui découlent de leur mise en œuvre;
- assurer la médiation relative aux griefs;
- appuyer le président dans le cadre de l'exercice des fonctions que lui confère la *LRTSPF*.

### NÉGOCIATION COLLECTIVE

En 2017-2018, les SMRD ont offert des services de médiation à des parties provenant de six unités de négociation différentes. Ces services de médiation ont permis de régler cinq d'entre elles. Dans l'autre cas, les parties ont réussi à réduire considérablement le volume des questions non réglées en litige.

Les SMRD coordonnent aussi les deux processus formels de règlement des différends prévus dans la *LRTSPF* lorsque la négociation collective se trouve dans une impasse. La conciliation nécessite la nomination, par le ministre, d'une commission de l'intérêt public (CIP) afin d'aider les parties en formulant des recommandations non contraignantes. Le rapport sur les recommandations de la CIP constitue une exigence préalable essentielle pour qu'un agent négociateur obtienne le droit reconnu par la loi de déclencher une mesure de grève. La deuxième option est l'arbitrage. Dans ce cas, la présidente de la CRTESPF nomme un conseil d'arbitrage qui a le pouvoir de rendre une décision définitive et contraignante.

Trois demandes de création d'une CIP ont été reportées de l'année précédente. Dans l'une de ces demandes, les parties ont réglé leur litige au moyen de la médiation avant la date prévue de leur audience. Dans une autre demande, la CIP a

été créée et les parties ont conclu une entente provisoire avec son aide. Dans la dernière demande, les parties ont conclu une entente provisoire à la suite de la présentation du rapport de la CIP. En outre, la Commission a reçu trois nouvelles demandes d'établissement d'une CIP, qui ont toutes été réglées avant qu'une CIP soit établie – deux au moyen de la médiation et une dans le cadre de négociations directes entre les parties.

En ce qui concerne l'arbitrage, la Commission a reçu trois demandes visant à mettre en place un conseil d'arbitrage. Un groupe a conclu un règlement dans le cadre d'une audience, éliminant ainsi le besoin d'émettre une ordonnance. Les deux autres groupes ont des audiences prévues au cours de l'exercice 2018-2019.

À trois reprises pendant les rondes actuelles, les parties ont eu recours à une troisième méthode de règlement des différends que l'on appelle communément une « conciliation exécutoire » en vertu de l'article 182 de la *LRTSPF*. Ce processus donne aux parties la latitude requise pour créer leur propre processus et régler leur conflit. Les SMRD ont aidé les parties à rédiger des mémoires pour régir ces processus et ont contribué à leur administration. Les trois processus ont été exécutés au cours de l'exercice; une décision a été rendue et les deux autres devraient l'être au début du prochain exercice.

## MÉDIATION DE PLAINTES ET DE GRIEFS

Lorsque la Commission est saisie d'une affaire, les parties à cette affaire peuvent choisir la médiation comme mécanisme de règlement des questions qui sous-tendent leurs griefs ou leurs plaintes renvoyés à l'arbitrage. Tel qu'il est démontré aux figures 7 et 8, un éventail d'affaires peuvent faire l'objet d'une médiation, un processus volontaire et confidentiel qui donne

aux parties la possibilité de trouver leurs propres solutions aux questions en litige. Le processus est facilité par un tiers impartial qui n'a aucun pouvoir décisionnel et son résultat ne crée aucun précédent.

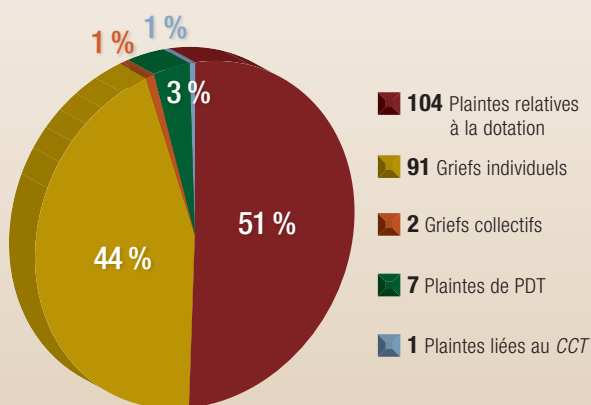
Au cours de l'exercice 2017-2018, 173 médiations de griefs et de plaintes ont été menées et les parties sont parvenues à un règlement dans 124 de ces cas, ce qui a mené au règlement de 205 dossiers devant la Commission. Cette année, les parties ont aussi réglé 27 dossiers qui se trouvaient encore au niveau du ministère et 9 plaintes déposées à la CCDP. Quatre des médiations menées étaient de nature préventive, ce qui a donc possiblement empêché le renvoi de cinq dossiers à la Commission.

En général, les parties à la médiation parviennent à conclure un règlement dans 73 % des cas. Leur réussite à la médiation ne peut toutefois pas être définie uniquement en termes de règlement. La médiation peut permettre aux parties de mieux comprendre des questions sous-jacentes, ce qui peut en retour avoir une incidence positive sur l'environnement de travail.

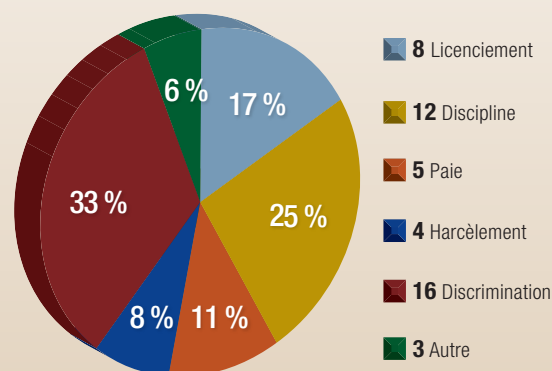
La figure 7 présente une ventilation des types de dossiers réglés dans le cadre de la médiation, qui sont regroupés en cinq catégories, comme suit : les plaintes relatives à la dotation, les plaintes relatives à une pratique déloyale de travail (PDT), les plaintes en vertu du *CCT* et les griefs individuels et collectifs. Les plaintes relatives à la dotation, qui représentent 51 % de tous les dossiers, étaient toutes liées à des nominations internes, tandis que la plupart des plaintes relatives à une PDT portaient sur l'obligation de représentation équitable.

Voici une ventilation des griefs individuels, qui représentent 44 % de l'ensemble des dossiers réglés.

**Figure 7 – Types de dossiers réglés à la médiation**



**Figure 8 – Types de griefs individuels réglés à la médiation**



# Transparence et protection de la vie privée

## Transparence judiciaire

La CRTESPF est un tribunal quasi judiciaire indépendant qui mène les instances dont elle est saisie comme le ferait une cour de justice. Son mandat signifie que ses décisions peuvent avoir une incidence sur l'ensemble de la fonction publique et les Canadiens en général. La présente section décrit sa politique sur la transparence de ses procédures et la façon dont elle gère les questions de protection de la vie privée. Il est possible de consulter la politique au : [http://pslreb-crtefp.gc.ca/privacy\\_f.asp](http://pslreb-crtefp.gc.ca/privacy_f.asp).

Le principe de transparence judiciaire occupe une place importante dans notre système de justice. Il est garanti par la Constitution. Il est fondamental notamment parce qu'il prévient les abus pouvant survenir lorsqu'une audience est tenue à huis clos et parce qu'il fait la promotion de la primauté du droit et de l'administration de la justice. Suivant ce principe, la Commission tient ses audiences en public, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

De par son mandat et la nature des affaires qu'elle entend, la Commission pratique une politique d'ouverture qui favorise la transparence de ses procédures, la responsabilisation et l'équité dans la conduite de ses audiences.

Sur son site Web, de même que dans ses autres publications, la Commission mentionne que ses audiences sont ouvertes au public. Les parties qui ont recours à ses services doivent savoir qu'elles s'engagent dans un processus où il est entendu que le différend qui les oppose sera débattu en public et que les décisions rendues par la Commission seront elles aussi publiques. Les parties et leurs témoins sont soumis à l'examen du public lorsqu'ils témoignent devant la Commission. En général, l'identité de

la partie ou du témoin est considérée comme essentielle pour appuyer la responsabilité à l'égard du public d'une personne précise et du contenu de son témoignage dans le cadre de la procédure. Les décisions de la Commission comprennent le nom des parties et des témoins et fournissent toute information à leur sujet qui est pertinente et nécessaire pour décider du différend.

En raison des progrès technologiques et la possibilité d'afficher électroniquement des documents, y compris ses propres décisions, la Commission reconnaît que, dans certaines circonstances, il puisse être justifié de limiter le concept de transparence en ce qui concerne les circonstances de parties ou témoins à des affaires dont la Commission est saisie.

Dans des circonstances exceptionnelles, la Commission déroge à son principe de transparence judiciaire pour accéder à des demandes de protection de la confidentialité d'éléments spécifiques de la preuve et adapter ses décisions au besoin de protection de la vie privée d'une personne (notamment en tenant une audience à huis clos, en scellant des pièces présentées en preuve qui contiennent des renseignements médicaux ou personnels de nature délicate ou en protégeant l'identité de témoins ou de tierces parties). La Commission peut accorder de telles demandes lorsqu'elles respectent les normes applicables reconnues dans la jurisprudence.

La politique de la Commission est conforme à la déclaration (<http://www.hfatf-fptaf.gc.ca/news-06-26-2009-fr.php>) du Forum pour les présidents des tribunaux administratifs fédéraux (entérinée par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens) et aux principes énoncés dans le Protocole sur l'usage des renseignements personnels dans les jugements ([http://cjc-ccm.gc.ca/cmslib/general/news\\_pub\\_techissues\\_UseProtocol\\_2005\\_en.pdf](http://cjc-ccm.gc.ca/cmslib/general/news_pub_techissues_UseProtocol_2005_en.pdf)), lequel a été approuvé par le Conseil canadien de la magistrature.

## **ACCÈS AUX DOSSIERS DE CAS PAR UNE PARTIE OU LE PUBLIC**

La *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels* ne s'appliquent pas aux dossiers de cas de la Commission. Cependant, elle donne au public accès aux dossiers de cas à des fins de consultation, conformément au principe de transparence judiciaire et aux règles de justice naturelle.

La Commission donne accès à ses dossiers de cas en format papier seulement, et uniquement dans ses bureaux, sur préavis raisonnable. Le public ne peut toutefois pas accéder aux renseignements tels que l'adresse domiciliaire d'une personne, son adresse électronique personnelle, son numéro de téléphone personnel, sa date de naissance, les informations financières la concernant, son numéro d'assurance sociale, son numéro de permis de conduire, ou encore les renseignements figurant sur sa carte de crédit ou son passeport. Le public ne peut pas accéder non plus à des renseignements protégés par d'autres formes de privilèges, comme le secret professionnel. Certains dossiers relatifs aux griefs renvoyés à l'arbitrage par des personnes employées par le Service canadien du renseignement de sécurité ne peuvent pas être consultés par le public.

Les dossiers de cas, y compris les pièces déposées en preuve à l'audience, peuvent être consultés par le public, une fois que la Commission s'est prononcée sur le fond de l'affaire ou qu'elle a clos son dossier. Cependant, les pièces présentées en preuve qui ont été scellées sur ordonnance de la Commission ne sont pas sujettes à consultation.

## **ACCÈS AUX DÉCISIONS PAR LE PUBLIC**

En les affichant sur son site Web, la Commission donne au public un accès à ses décisions conformément au principe de transparence judiciaire. Pour parvenir à un juste équilibre entre l'accès du public à ses décisions et les préoccupations relatives à la protection de la vie privée, la Commission a pris des mesures qui empêchent de faire des recherches sur Internet dans le texte intégral des décisions en utilisant un « protocole d'exclusion des robots informatiques », lequel est reconnu par les moteurs de recherche (par exemple, Google et Yahoo). Une recherche sur le nom d'une personne ne livrera aucune donnée tirée de la version intégrale des décisions affichées.

## **DISPOSITION DES DOSSIERS DE CAS**

Les dossiers de cas de la Commission sont disposés conformément à l'échéancier approuvé par le bibliothécaire et archiviste du Canada. Les pièces déposées en preuve sont généralement conservées pendant deux ans après que la décision définitive a été rendue.

# Coordonnées de l'organisation

Pour toutes demandes de renseignements, y compris la confirmation d'audience, les questions sur la médiation et les questions des médias, voir les coordonnées ci-dessous. Nos heures d'ouverture sont de 8 h à 16 h (HNE), du lundi au vendredi. Avant de faire une demande de renseignements, nous vous encourageons à visiter le [http://fpslreb-crtespf.gc.ca/index\\_fr.asp](http://fpslreb-crtespf.gc.ca/index_fr.asp) pour en savoir plus au sujet de la Commission.

**Courriel des relations de travail :**  
[mail.courrier@fpslreb-crtespf.gc.ca](mailto:mail.courrier@fpslreb-crtespf.gc.ca)

**Courriel pour les plaintes relatives à la dotation :**  
[director.directeur@fpslreb-crtespf.gc.ca](mailto:director.directeur@fpslreb-crtespf.gc.ca)

**Téléphone :** 613-990-1800

**Sans frais :** 866-931-3454

**Télécopieur :** 613-990-1849

**TTY (téléimprimeur) :** 866-389-6901

**Accès à l'information et protection  
des renseignements personnels :** 613-957-3169

**Bibliothèque Jacob-Finkelman :**  
[library-bibliotheque@tribunal.gc.ca](mailto:library-bibliotheque@tribunal.gc.ca)

**Demandes des médias :** 613-954-0452 ou  
[media-medias@tribunal.gc.ca](mailto:media-medias@tribunal.gc.ca)

**Adresse :**

Immeuble C.D. Howe  
240, rue Sparks  
Tour Ouest, 6<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario)

**Adresse postale :**

Commission des relations de travail  
et de l'emploi dans le secteur public fédéral  
C.P. 1525, succursale B  
Ottawa (Ontario)  
Canada  
K1P 5V2



# Annexe 1

## Charge de travail totale de la CRTE SPF : 2014-2015 à 2017-2018

### RELATIONS DE TRAVAIL :

Exercice	Reportés d'exercices précédents	Nouveaux			Total de nouveaux cas	Fermés	Reportés au prochain exercice
		Griefs	Plaintes	Demandes			
2014-2015*	4 537	1 365	73	387	1 825	1 465	4 897
2015-2016	4 897	1 424	50	306	1 780	1 031	5 646
2016-2017	5 646	1 633	47	299	1 979	1 103	6 522
2017-2018	6 522	1 396	74	224	1 694	1 451	6 765

### DOTATION :

Exercice	Reportées d'exercices précédents	Nouvelles plaintes	Plaintes fermées	Reportées au prochain exercice
2014-2015*	206	602	604	204
2015-2016	204	594	449	349
2016-2017	349	736	668	417
2017-2018	417	624	545	496

\* Les données de 2014-2015 tiennent compte des charges de travail en vertu de la *LRTFP* et de la *LEFP* de l'ancienne CRTEP et du TDFP pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre 2014, et de la nouvelle CRTEFP pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 31 mars 2015.

# Annexe 2



## Affaires présentées en vertu de parties de la *LRTSPF*, 2017-2018

<b>Partie I – Relations de travail</b>	<b>Nombre d'affaires</b>
Révision des ordonnances et des décisions (paragraphe 43(1))	3
Demandes d'accréditation (articles 54 et 59)	3
Détermination de l'appartenance (article 58)	23
<b>Plaintes</b>	
Plaintes (articles 106 et 107)	3
Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)	15
Pratiques déloyales de travail – représentation inéquitable (article 187)	37
Autres	12
<b>Postes de direction ou de confiance</b>	
Demande de postes de direction ou de confiance (article 71)	176
Demandes de révocation d'ordonnance (article 77)	3
Médiation préventive	5
Demandes d'arbitrage (paragraphe 136(1) et (5))	3
Nomination d'un médiateur	4
Demandes de conciliation (paragraphe 161(1) et (4))	3
<b>Partie II – Griefs</b>	
Griefs individuels (article 209)	1 363
Griefs collectifs (article 216)	12
Griefs de principe (article 221)	7
Dépôt de l'ordonnance à la Cour fédérale (paragraphe 234(1))	1
<b>Partie III – Santé et sécurité au travail</b>	
Représailles en vertu de l'article 133 du <i>Code canadien du travail</i> (article 240)	7
<b>Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</b>	
<b>Partie II - Griefs</b>	
Prorogation du délai (article 61)	13
<b>Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral</b>	
Pouvoirs de la Commission (articles 19 et 20)	1
<b>TOTAL</b>	<b>1 694</b>

# Annexe 3



## Affaires présentées en vertu de parties de la *LEFP*, 2017-2018

Partie 4 – Emploi	Nombre d'affaires
Plaintes à la Commission pour mise en disponibilité (paragraphe 65(1))	4
Partie 5 – Enquêtes et plaintes relatives aux nominations	
Révocation d'une nomination (article 74)	4
Nominations internes (paragraphe 77(1))	614
Omission d'appliquer une mesure corrective (article 83)	2
TOTAL	624

# Annexe 4



## Plaintes déposées en vertu de la *LEFP* par ministère, 2017-2018

Ministère	Nombre de plaintes reçues en 2017-2018	Pourcentage
Agence canadienne d'évaluation environnementale	2	0,3 %
Agence de la santé publique du Canada	1	0,2 %
Agence des services frontaliers du Canada	62	10 %
Agence spatiale canadienne	2	0,3 %
Bibliothèque et Archives Canada	2	0,3 %
Bureau de l'infrastructure du Canada	1	0,2 %
Bureau du Conseil privé	3	0,5 %
Commissaire à la magistrature fédérale Canada	1	0,2 %
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada	1	0,2 %
Commissariat aux langues officielles	1	0,2 %
Commission canadienne des droits de la personne	1	0,2 %
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	6	1 %
Commission des libérations conditionnelles du Canada	2	0,3 %
Gendarmerie royale du Canada	40	6 %
Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	2	0,3 %
Ministère de l'Emploi et du Développement social	116	19 %
Ministère de l'Environnement	19	3 %
Ministère de l'Industrie	14	2 %
Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	41	7 %
Ministère de la Défense nationale	59	10 %
Ministère de la Justice	20	3 %

Ministère	Nombre de plaintes reçues en 2017-2018	Pourcentage
Ministère de la Santé	13	2 %
Ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement	27	4 %
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	1	0,2 %
Ministère des Anciens Combattants	5	1 %
Ministère des Pêches et des Océans	20	3 %
Ministère des Ressources naturelles	9	1 %
Ministère des Transports	8	1 %
Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux	33	5 %
Ministère du Patrimoine canadien	1	0,2 %
Parcs Canada	2	0,3 %
Secrétariat du Conseil du Trésor	3	0,5 %
Sécurité publique Canada	7	1 %
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	4	0,6 %
Service correctionnel du Canada	61	10 %
Service des poursuites pénales du Canada	1	0,2 %
Services partagés Canada	10	2 %
Statistique Canada	21	3 %
<b>TOTAL</b>	<b>622</b>	<b>100 %</b>

# Annexe 5



## Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTESPF, la CRTEFP, la CRTFP et le TDFP au cours des cinq dernières années

Exercice	Décisions rendues <sup>1</sup>	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en instance <sup>2</sup>	Appels de demandes en instance
<b>En vertu de la CRTFP et du TDFP</b>							
2013-2014	203	37	11	23	3	0	0
Du 1 <sup>er</sup> avril au 31 octobre 2014	68	17	4	12	1	0	0
<b>TOTAL CRTFP et TDFP</b>	271	54	15	35	4	0	0
<b>En vertu de la CRTEFP</b>							
Du 1 <sup>er</sup> novembre 2014 au 31 mars 2015	30	8	0	6	2	0	0
2015-2016	96	27	7	15	4	1	0
2016-2017	125	21	5	12	4	0	0
Du 1 <sup>er</sup> avril au 18 juin 2017	33	9	2	1	0	6	0
<b>TOTAL CRTEFP</b>	284	65	14	34	10	7	0
<b>En vertu de la CRTESPF</b>							
Du 19 juin 2017 au 31 mars 2018	71	10	1	0	0	9	0
<b>TOTAL CRTESPF</b>	71	10	1	0	0	9	0
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>626</b>	<b>129</b>	<b>30</b>	<b>69</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés au moyen de l'arbitrage accéléré ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction rendues par la CRTFP, la CRTEFP ou la CRTESPF avec le consentement des parties.

<sup>2</sup> Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale; ne comprend pas les appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

Remarque : Les données pour les cinq derniers exercices ne sont pas définitives, puisque certaines demandes de contrôle judiciaire déposées au cours de ces exercices n'ont pas franchi toutes les étapes de la procédure du système judiciaire.

# Annexe 6



## Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur<sup>1</sup>

LORSQUE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA EST L'EMPLOYEUR :

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	104 815
Association canadienne des agents financiers	1	4 547
Association canadienne des employés professionnels	2	15 146
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	52
Association des juristes de justice	1	2 433
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	380
Association des professeurs(es) des collèges militaires canadiens	1	177
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 497
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral Est	1	590
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	1	610
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 050
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 074
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	35 450
UNIFOR	3	270
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN	1	6 544
<b>Total pour le Conseil du Trésor du Canada</b>	<b>27</b>	<b>174 635</b>

<sup>1</sup> Nombre d'unités de négociation et d'employés fourni par l'employeur.

\* Le chiffre indiqué est celui au 31 mars 2017.

## AUTRES EMPLOYEURS :

Employeurs distincts	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus
<b>Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 175
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	2 011
Total	4	6 186
<b>Agence du revenu du Canada (ARC)</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	28 690
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	11 715
Total	2	40 405
<b>Agence Parcs Canada (APC)</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	*4 848
Total	1	4 848
<b>Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	10
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	556
Total	2	566
<b>Bureau du vérificateur général du Canada (BVG)</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	141
Total	1	141
<b>Centre de sécurité des communications (CSC)</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	2 163
Total	1	2 163
<b>Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)</b>		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	770
Total	1	770
<b>Commission de la capitale nationale (CCN)</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	338
Total	1	338

<sup>1</sup> Nombre d'unités de négociation et d'employés fourni par l'employeur.

\* Le chiffre indiqué est celui au 31 mars 2017.



## AUTRES EMPLOYEURS :

<b>Employeurs distincts</b>	<b>Nombre d'unités de négociation</b>	<b>Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus</b>
<b>Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH)</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	192
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>192</b>
<b>Conseil national de recherches du Canada (CNRC)</b>		
Association des employés du Conseil de recherches (AECR)	6	1 795
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 777
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3 572</b>
<b>Office national de l'énergie (ONE)</b>		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	412
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>412</b>
<b>Office national du film (ONF)</b>		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	160
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	1	82
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4835 – Syndicat général du cinéma et de la télévision (SGCT)	1	102
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>344</b>
<b>Opérations des enquêtes statistiques (OES)</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 627
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1 627</b>
<b>Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP-FC)</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	601
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce	12	683
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>1 284</b>
<b>Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	97
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>97</b>
<b>TOTAL POUR LES EMPLOYEURS DISTINCTS</b>	<b>55</b>	<b>62 945</b>
<b>TOTAL POUR LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA</b>	<b>27</b>	<b>174 635</b>
<b>TOTAL POUR TOUS LES EMPLOYEURS</b>	<b>82</b>	<b>237 580</b>

<sup>1</sup> Nombre d'unités de négociation et d'employés fourni par l'employeur.

\* Le chiffre indiqué est celui au 31 mars 2017.

# Annexe 7

## Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur<sup>1</sup>

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus
Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)	27	132 796
Association canadienne des agents financiers (ACAF)	1	4 600
Association canadienne des employés professionnels (ACEP)	2	15 147
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ACECMGF)	1	50
Association des employés du Conseil de recherches (AECR)	6	1 676
Association des juristes de justice (AJJ)	1	2 624
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)	1	375
Association des professeurs(es) des collèges militaires canadiens (APCMC)	1	180
Association professionnelle des agents du Service extérieur (APASE)	1	1 495
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) (CMTCMGF-Esq.)	1	750
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral Est (CMTCMGF-E)	1	630
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 (FIOE)	1	1 062
Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC)	1	1 105
Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)	19	52 015

<sup>1</sup> Nombre d'unités de négociation et d'employés fourni par les agents négociateurs.

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656 (SCFP)	1	70
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SGCT) – SCFP 4835	1	96
Unifor, section locale 2182	1	300
Unifor, section locale 5454 (Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTE))	1	7
Unifor, section locale 87-M	1	*27
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 175 (UTAC 175)	4	174
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 832 (UTAC 832)	2	65
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 864 (UTAC 864)	3	165
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 1400 (UTAC 1400)	1	**4
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 401 (UTAC 401)	1	70 <sup>2</sup>
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 1518 (UTAC 1518)	1	56
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN (UCCO-SACC-CSN)	1	6 815
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>222 354</b>

<sup>1</sup> Nombre d'unités de négociation et d'employés fourni par les agents négociateurs.

<sup>2</sup> Selon la saison, le nombre peut varier entre 30 et 70 employés.

\* Le nombre indiqué est celui au 31 mars 2013.

\*\* Le nombre indiqué est celui au 31 mars 2014.

Remarque : Le total indiqué à l'annexe 7 n'équivaut pas au total indiqué à l'annexe 6 (du Conseil du Trésor et des autres employeurs) parce que les employés inclus à l'annexe 6 comprenaient généralement ceux représentés par un agent négociateur et ceux qui ne l'étaient pas.

# Annexe 8



## Résumé de décisions rendues par la CRTESPF

Chaque année, la Commission rend de nombreuses décisions. De plus, la Cour d'appel fédérale rend des décisions sur des questions dont a été saisie la Commission et qui ont fait l'objet d'un contrôle judiciaire. Voici des résumés représentatifs de décisions de jurisprudence clés du dernier exercice.

### LICENCIEMENT POUR UN MOTIF DISCIPLINAIRE

#### *Bétournay c. Agence du revenu du Canada, 2017 CRTESPF 37*

La fonctionnaire s'estimant lésée, une employée de longue date de l'Agence du revenu du Canada (l'« Agence ») a participé à la négociation d'une transaction immobilière personnelle dans le cadre de laquelle elle a utilisé les bases de données de l'Agence et invoqué son statut d'employée de l'Agence afin d'obtenir un prix moins élevé.

Lorsqu'il a été mis au fait des événements, son employeur a lancé une enquête. La fonctionnaire s'estimant lésée a été interrogée et informée des résultats de l'enquête. Elle a ensuite été suspendue sans traitement en attendant la décision de l'employeur à la suite de l'enquête. Elle a plus tard été licenciée rétroactivement à la date de sa suspension et sa cote de fiabilité a été révoquée. La fonctionnaire s'estimant lésée a contesté toutes ces décisions.

Cette affaire soulevait deux questions importantes : la compétence de la Commission d'examiner la suspension sans traitement pendant l'enquête et s'il était légal d'appliquer le licenciement rétroactivement à la date de la suspension.

En ce qui concerne la première question, on a fait valoir que la suspension était de nature administrative plutôt que disciplinaire et que, par conséquent, la Commission ne pouvait pas entendre la question. La Commission n'était pas d'accord; elle a conclu que la suspension constituait une mesure disciplinaire déguisée au motif qu'une suspension qui prive un employé de son salaire a un effet punitif et qu'il n'y avait aucun risque justifiant la suspension vu la nature des fonctions de la fonctionnaire s'estimant lésée.

En ce qui concerne la deuxième question, la Commission a conclu que l'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire rétroactivement. Même si le licenciement n'était pas excessif dans les circonstances, il ne pouvait pas être appliqué rétroactivement à la date de la suspension. Il était injuste de priver la fonctionnaire s'estimant lésée de son traitement alors qu'il n'était aucunement justifié de la retirer du milieu de travail pendant l'enquête.

La Commission a donc ordonné à l'employeur de rembourser la fonctionnaire s'estimant lésée pour le salaire et les avantages sociaux auxquels elle aurait eu droit pendant la suspension.

La décision fait l'objet d'un contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-346-17).

## MESURE DISCIPLINAIRE – SANCTION PÉCUNIAIRE

### *Charest c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux), 2017 CRTESPF 18*

Dans cette affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé a contesté la cote de rendement « satisfaisant » qu'il a obtenue dans son évaluation du rendement de 2012-2013. Il n'a pas reçu de rémunération au rendement cette année parce qu'il n'a pas obtenu la cote « entièrement satisfaisant ». Selon lui, la décision de lui attribuer la cote « satisfaisant » était déraisonnable. Il croyait également que son évaluation du rendement équivalait à une mesure disciplinaire entraînant une sanction pécuniaire.

L'employeur a contesté la compétence de la Commission pour entendre l'affaire, au motif que l'évaluation du rendement est une affaire administrative que la Commission ne peut examiner. La Commission a admis qu'elle ne pouvait pas entendre un grief qui portait essentiellement sur une évaluation du rendement; elle a toutefois conclu qu'elle pouvait se pencher sur les circonstances entourant cette affaire afin de s'assurer que la cote de rendement attribuée au fonctionnaire s'estimant lésé n'équivalait pas à une mesure disciplinaire entraînant une sanction pécuniaire.

Dans cette affaire, il fallait déterminer si la cote de rendement « satisfaisant » du fonctionnaire s'estimant lésé pouvait constituer une mesure disciplinaire au sens de l'alinéa 209(1)b) de la *LRTSPF*. La Commission a conclu que ce n'était pas le cas. La cote du fonctionnaire s'estimant lésé était fondée sur une insatisfaction éprouvée de bonne foi à l'égard de ses méthodes de communication et il ne s'agissait pas d'une invocation factice, d'un camouflage ou d'une supercherie de la part de l'administrateur général.

Le défendeur a établi que les lacunes en matière de communications reprochées au fonctionnaire s'estimant lésé étaient critiquées comprenant le fait qu'il n'« entendait » pas les demandes des clients et qu'il ne se comportait

pas de manière professionnelle avec ses gestionnaires. La Commission a aussi précisé que même si une cote de rendement « satisfaisant » entraîne des conséquences financières, ces conséquences ne transforment pas le non-versement d'une rémunération au rendement en une sanction pécuniaire au sens de l'alinéa 209(1)b) de la *LRTSPF*.

Le grief a été rejeté.

## DEMANDES DE RÉVOCATION D'ACCREDITATION

### *Lala c. Les travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 401, 2017 CRTESPF 43 (révocation d'une accréditation) et ses décisions intérimaires : Lala c. Les travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 401, 2017 CRTEFP 7; Lala c. Les travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 401, 2017 CRTEFP 23; Lala c. Les travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 401, 2017 CRTESPF 42.*

En 2015, une campagne de révocation d'accréditation a été lancée à la base des Forces canadiennes (BFC) d'Edmonton en vue de révoquer l'accréditation de l'agent négociateur, l'Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 401 (« TUAC »). Le 26 octobre 2017, une demande de révocation a été présentée à la Commission afin de révoquer l'accréditation des TUAC en tant qu'agent négociateur approprié. Les TUAC ont demandé que la demande soit rejetée en raison de la domination alléguée de l'employeur et de son intervention inappropriée dans le processus. L'employeur a nié avoir appuyé ou facilité la demande de révocation de quelque façon que ce soit.

Le 26 juin 2016, la Commission a déclaré que l'employeur avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi lorsqu'il a refusé de rencontrer l'agent négociateur pendant que la demande de révocation était en suspens.

Le 4 juillet 2016, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation. Elle a aussi ordonné

que les urnes soient scellées et que les votes ne soient dépouillés qu'après qu'elle ait disposé des allégations relatives à la dominance de l'employeur et à son intervention inappropriée.

Le 29 novembre 2017, la Commission a conclu que les allégations relatives à la dominance de l'employeur et à son intervention inappropriée n'étaient pas fondées, hormis celle concernant la mauvaise foi de l'employeur lorsqu'il a annulé la négociation en novembre 2015. Malgré cela, la Commission a conclu qu'aucun fondement raisonnable ne permettait de conclure que le scrutin de représentation secret ne révélerait pas le véritable souhait des employés, vu la ratification unanime subséquente d'une nouvelle convention collective.

La Commission a adopté le raisonnement exposé dans des décisions rendues par les tribunaux et la commission des relations de travail de la Saskatchewan afin de formuler une série d'énoncés. Elle a affirmé que l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « *Charte* ») protège les intérêts des employés qui demandent la révocation de l'accréditation d'un agent négociateur, et non les intérêts de l'agent négociateur. Les dispositions relatives aux pratiques déloyales de travail protègent les employés contre l'influence inappropriée de la direction et ne protègent pas les syndicats contre la volonté des employés de modifier la représentation.

Lorsqu'une commission des relations de travail rejette une demande de révocation en raison de l'intervention de l'employeur, elle nie le droit des employés à déterminer la question de la représentation, qui est garanti par la *Charte*. Il faut un motif impérieux lié aux relations de travail pour refuser aux employés le droit de décider par eux-mêmes s'ils veulent ou non continuer à être représentés.

À la lumière de ces énoncés, le 29 novembre 2017, la demande de l'agent négociateur de rejeter la demande de révocation a été rejetée et la Commission a ordonné que l'urne soit descellée et que les votes soient dépouillés. Étant donné que la majorité des employés de l'unité de négociation ont voté contre la révocation, la demande de révocation a été rejetée.

## VÉRIFICATIONS DES RÉFÉRENCES

### *Hill c. Sous-ministre de Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2017 CRTESPF 21*

Dans cette affaire, le plaignant a posé sa candidature dans le cadre d'un processus annoncé de nomination interne et a été éliminé parce qu'il ne possédait pas deux qualifications essentielles, soit l'adaptabilité et la fiabilité, qui ont été évaluées lors de la vérification des références. Il avait indiqué le nom de son superviseur en tant que référence, tel qu'il était exigé par le comité d'évaluation. Sa relation avec son superviseur, qui était déjà mauvaise, s'était détériorée au cours des mois suivant la présentation de son nom au comité d'évaluation. Il a présenté deux demandes au comité d'évaluation afin de changer de référence; les demandes ont été rejetées. Il a déposé une plainte devant la Commission alléguant que le défendeur avait abusé de son pouvoir dans l'évaluation du mérite à l'étape de la vérification des références du processus de dotation.

La question clé que la Commission devait trancher est celle de savoir si un comité d'évaluation devrait accepter de prendre une autre référence en considération quand un candidat l'informe de sa crainte que la référence de son superviseur direct (qui est souvent obligatoire) soit influencée par une relation tendue entre eux en fonction d'une série d'événements.

La Commission a conclu qu'étant donné que le plaignant avait exprimé des préoccupations valides au sujet de la fiabilité des références de son superviseur, le comité d'évaluation était tenu de garantir la validité de l'information sur laquelle il s'était fondé pour l'éliminer du processus de sélection. Le fait que le comité d'évaluation ait conclu que la référence a fourni des commentaires positifs et négatifs au sujet d'un candidat ne garantit pas que les renseignements fournis soient valides et fiables.

La Commission a également conclu que le comité d'évaluation n'avait pas pris les mesures nécessaires pour veiller à ce que la référence fournie soit fiable lorsqu'il a été informé des préoccupations du plaignant

quant à la fiabilité de cette référence. La Commission a donc conclu que le comité d'évaluation avait fondé sa décision d'éliminer le plaignant du processus de sélection sur des renseignements incomplets et possiblement inadéquats, ce qui constituait un abus de pouvoir.

La plainte était fondée.

### « CANDIDAT NON REÇU » – EMPLOYÉ PRIORITAIRE

#### *Agnew c. Sous-ministre des Pêches et des Océans, 2018 CRTEPF 2*

La Commission a confirmé que dans un contexte de dotation, l'expression « candidat non reçu » peut comprendre une personne prioritaire qui a été référée par l'intermédiaire du Système d'administration des priorités, mais qui a été éliminée parce qu'elle ne répondait apparemment pas à une qualification essentielle.

La plaignante, qui avait un droit de priorité, a présenté sa lettre de présentation et son curriculum vitae pour un poste pour lequel elle a obtenu un renvoi du Système d'administration des priorités de la Commission de la fonction publique. Par contre, l'intimé avait déjà évalué les candidats au processus de nomination interne annoncé et avait retenu un candidat à nommer à partir du répertoire de candidats qualifiés.

L'intimé a informé la plaignante que sa candidature n'avait pas été retenue parce qu'elle ne satisfaisait pas à une des qualifications essentielles. La plaignante a déposé sa plainte après la nomination d'un candidat par l'intimé.

La Commission de la fonction publique a soulevé une question préliminaire indiquant que la plaignante ne se trouvait pas dans la zone de recours parce qu'elle n'était pas une « candidate non reçue » au sens de l'alinéa 77a) de la *LEFP*. La Commission a conclu qu'elle avait compétence, en précisant que l'expression « candidat non reçu » n'est pas définie dans la *LEFP* et que la plaignante correspondait à la définition ordinaire du terme « candidat » que l'on trouve dans un dictionnaire. Elle a été évaluée en fonction des mêmes qualifications essentielles que celles énumérées dans le processus, mais pas au cours de la même période.

La Commission a conclu que l'évaluation de la plaignante par l'intimé était superficielle et que les consignes relatives à la qualification en litige ne précisaient par clairement qu'il fallait fournir des exemples de compétences. La Commission a conclu que l'intimé avait abusé de son pouvoir en omettant d'évaluer de façon appropriée la plaignante et, une fois informé des erreurs de son évaluation dans le cadre de la discussion informelle, en refusant d'envisager de les corriger avant de procéder à la nomination.

La plainte était fondée.

### REFUS DE TRAVAILLER – REPRÉSAILLES

#### *Sousa-Dias c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada), 2017 CRTEFP 62*

Dans une affaire de représailles en vertu du *CCT*, la Commission a conclu que pour démontrer que des représailles ont été imposées, il doit y avoir un lien entre l'exercice des droits du plaignant de refuser de travailler en vertu du *CCT* et la mesure administrative ou disciplinaire imposée par l'intimé.

Le plaignant a lancé un refus de travailler en vertu de l'art. 128 du *CCT*; on lui a ensuite demandé de se présenter à une réunion au cours de laquelle l'employeur devait discuter de son rapport sur l'enquête relative au refus de travailler. Le plaignant a refusé d'y assister à moins d'avoir la permission d'inviter un représentant de l'agent négociateur. Étant donné que la réunion n'était pas de nature disciplinaire, l'employeur était d'avis qu'il n'avait pas le droit d'être accompagné d'un représentant de l'agent négociateur. Il a ordonné au plaignant d'y assister. Le plaignant s'est présenté avec le représentant en santé et sécurité au travail de l'unité de négociation (qu'il n'avait pas le droit d'inviter) et s'est comporté de manière intimidante et agressive. En raison de son comportement, il a été renvoyé à la maison pour afin qu'il se calme, pour le reste de la journée et sans salaire; cette mesure était administrative. À la suite d'une enquête sur ses refus d'assister à la réunion et sur son comportement pendant la réunion, une suspension disciplinaire d'une journée lui a été imposée.

La Commission a examiné la question de savoir si le renvoi du plaignant à son domicile afin qu'il se calme et l'imposition d'une mesure disciplinaire en raison de son comportement à la réunion constituait des représailles en vertu des articles 133 et 147 du *CCT*. Dans les deux cas, la Commission a conclu qu'aucunes représailles n'avaient été imposées parce qu'il n'y avait aucun lien entre l'exercice par le plaignant de ses droits de refuser de travailler et les mesures administratives et disciplinaires prises par l'intimé.

Le plaignant n'avait aucune raison valable de ne pas assister à la réunion. La directive de se présenter à la réunion relevait de la portée du pouvoir de l'employeur, ne posait aucun risque à sa santé ou à la sécurité d'autres employés, et était légale. Par conséquent, le plaignant avait l'obligation de s'y conformer et d'assister à la réunion sans être accompagné d'un représentant de l'agent négociateur; son refus de le faire constituait de l'insubordination. Il n'y avait aucun lien entre le refus de travailler et la conduite pour laquelle il a fait l'objet de mesures disciplinaires; il n'y avait aucun lien non plus entre le refus de travailler et son renvoi chez lui pour se calmer.

La plainte a été rejetée.

Une demande de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale est en suspens (dossier de la cour A-2015-17).

## MESURES D'ADAPTATION

### *Jones c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2017 CRTESPF 49

La Commission a déterminé que lorsqu'un employé apparemment bien informé formule une demande de mesures d'adaptations précise dans un processus de nomination, son employeur devrait pouvoir se fier à cette demande lorsqu'elle est soutenue par un avis professionnel. Dans de telles circonstances, il n'est pas nécessaire d'obtenir l'évaluation d'un tiers en ce qui concerne les besoins en matière de mesures d'adaptation de cette personne.

Le plaignant a participé à un processus de nomination interne annoncé. Il a une invalidité et a demandé la prise de

mesures d'adaptation précises pour faire un examen écrit. L'employeur a confirmé cette mesure d'adaptation avec le professionnel de la santé du plaignant et le défendeur l'a ensuite mise en place. Lorsque le plaignant a échoué au test et a été éliminé du processus, il a allégué que l'intimé avait abusé de son pouvoir car il avait fait preuve de discrimination à son égard en ne déployant pas d'efforts supplémentaires pour déterminer ses besoins et y répondre.

La Commission a conclu que le plaignant avait établi un cas *prima facie* de discrimination puisqu'il était désavantagé par la façon dont le test était administré en raison de son invalidité. L'intimé a toutefois réfuté l'affaire en montrant qu'il avait pris des mesures d'adaptation raisonnables à son égard confirmant les mesures d'adaptation demandées par le plaignant et en les mettant en place.

L'employeur n'était pas tenu de commander un rapport du Centre de psychologie du personnel de la Commission de la fonction publique pour évaluer les besoins particuliers du plaignant en matière de mesures d'adaptation, étant donné qu'il avait présenté des demandes de mesures d'adaptation précises, que son professionnel de la santé appuyait.

La plainte a été rejetée.

## DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

### *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Commission de l'immigration et du statut de réfugié)*, 2017 CRTESPF 5

Dans le cadre de son examen des objections préliminaires du défendeur relativement à l'instruction par la commission de ce grief collectif, la Commission a tiré la conclusion importante qu'elle avait compétence pour interpréter et appliquer la *LCDP* aux preuves de discrimination systémique qui remontent à une période antérieure à l'entrée en vigueur de la *LRTFP*.

Le défendeur a soutenu que la Commission n'avait pas compétence pour trancher les griefs portant sur les droits de la personne si les événements ayant donné lieu au grief sont survenus avant le 1<sup>er</sup> avril 2005. Ce jour-là, la *LRTFP*, édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22; *LMFP*) est entrée en



vigueur, accordant ainsi compétence à la Commission pour interpréter et appliquer la *LCDP* dans le contexte des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de la *LRTFP*.

Les fonctionnaires s'estimant lésés ont fait valoir qu'ils avaient fait l'objet d'une discrimination raciale systémique pendant une période prolongée et qu'ils en faisaient toujours l'objet, ce qui a nui à leurs possibilités d'emploi.

Étant donné qu'il était question, dans les griefs, d'une tendance de discrimination systémique continue et à long terme, la Commission a reconnu qu'il pourrait être nécessaire d'entendre des éléments de preuve concernant les événements antérieurs au 1<sup>er</sup> avril 2005 afin d'avoir un portrait complet.

La Commission a conclu que, même si la *LMFP* contient une mesure transitoire conçue afin de prévenir un déluge de griefs portant sur les droits de la personne fondés sur des événements antérieurs, aucune de ses dispositions ne laisse entendre que la Commission n'a pas compétence pour entendre l'entièreté des affaires comprenant des allégations actuelles de discrimination systémique fondées sur des motifs liés aux droits de la personne, alors que la preuve contient des tendances et des données antérieures à l'entrée en vigueur de la *LRTFP*, soit le 1<sup>er</sup> avril 2005.

La Commission a aussi soutenu qu'elle pouvait, en vertu d'autres cadres de compétence, se pencher sur les tendances historiques relatives aux droits de la personne dans ce dossier sans devoir le faire selon le cadre prévu par la *LRTFP*. Le courant jurisprudentiel tend vers l'accroissement de l'obligation des arbitres de griefs et de différends d'appliquer les obligations et droits fondamentaux en vertu des lois sur les droits de la personne et de l'emploi. La Commission a aussi conclu que son pouvoir d'interpréter la clause de non-discrimination de la convention collective lui donnait aussi compétence pour trancher cette affaire.

Outre l'objection à la compétence relative à la *LCDP*, le défendeur a demandé que le grief soit rejeté pour d'autres motifs. Il a soutenu que la portée du grief était trop vaste, que la préclusion devrait s'appliquer à l'égard de l'un des fonctionnaires s'estimant lésés, que les fonctionnaires s'estimant lésés abusaient de la procédure

et que le caractère véritable du grief relevait de la classification et de la dotation, et pas des droits de la personne. La Commission n'a pas été convaincue par ces objections, qu'elle a rejetées avant de conclure qu'il fallait mener un examen complet de la preuve à l'audience afin de déterminer le bien-fondé du grief.

La requête a été rejetée.

## LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE

Au cours de l'exercice visé par l'examen, la Cour d'appel fédérale a rendu les décisions suivantes en ce qui concerne l'échange des coordonnées résidentielles des employés avec un agent négociateur, le délai dont dispose la Commission pour rendre une décision et les congés pour obligations familiales.

### COORDONNÉES RÉSIDENTIELLES DES EMPLOYÉS ET DÉLAI POUR RENDRE UNE DÉCISION

#### ***Bernard c. Canada (procureur général), 2018 CAF 23***

La Cour d'appel fédérale (CAF) a rejeté une demande de contrôle judiciaire de la décision rendue par la Commission dans *Bernard c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTEFP 46, et a conclu que la conclusion de la Commission selon laquelle la plaignante tentait de remettre en cause une affaire réglée était raisonnable.

La décision de la Commission était liée à une série de cas dans lesquels la plaignante a soulevé la question de l'échange, par l'employeur, des coordonnées résidentielles des employés à l'agent négociateur. Elle a soutenu qu'en agissant de la sorte, l'employeur participait à la représentation des employés par l'agent négociateur et à son administration, ce qui contrevenait à l'alinéa 186(1)a) de la *LRTFP*. La Commission avait conclu que la plaignante n'avait pas qualité pour agir puisque seuls une organisation syndicale ou son représentant autorisés peuvent déposer une plainte liée à une violation de l'alinéa 186(1)a); elle a aussi conclu que l'affaire était vexatoire et constituait un abus de procédure parce que la plaignante tentait de remettre en cause une question déjà tranchée définitivement.

Lors du contrôle judiciaire, en plus de demander à la Cour d'annuler la décision de la Commission au motif qu'elle était déraisonnable, le demandeur a demandé à obtenir une mesure de redressement déclaratoire en ce qui concerne le temps que la Commission a pris pour rendre sa décision.

La CAF a précisé que les redressements dans le cadre d'un contrôle judiciaire étaient à sa discrétion et qu'il ne servirait à rien d'émettre une déclaration sur le temps pris par la Commission avant de rendre sa décision. La Cour a conclu que les motifs suffiraient à eux seuls à répondre aux questions soulevées dans la demande. Elle a indiqué qu'il était malheureux que la Commission ait pris autant de temps avant de rendre sa décision et qu'elle jugeait que la Commission aurait dû trancher plus tôt la plainte présentée par la plaignante. Dans une remarque incidente, la Cour a mentionné que dans la mesure où le retard était attribuable à des ressources inadéquates et que la Commission avait besoin de davantage de ressources afin de s'acquitter rapidement du mandat que lui confère la loi, elle devrait demander à les obtenir.

## CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

### *Canada (Procureur général) c. Bodnar, 2017 CAF 171*

Dans cette demande de contrôle judiciaire, le demandeur a demandé l'annulation de la décision rendue par la Commission dans *Bodnar c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 71. La Commission avait conclu que l'employeur avait fait preuve de discrimination à l'égard des fonctionnaires s'estimant lésés dans l'application de son Programme national de gestion de l'assiduité (PNGA) en incluant des absences couvertes par la convention collective pour les congés d'invalidité et pour obligations familiales dans les calculs requis en vertu du PNGA. La Commission a déterminé qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur la situation familiale et l'invalidité, contrevenant ainsi à l'article anti-discrimination de la convention collective. Cette décision a été mentionnée aux pages 46 et 47 du rapport annuel 2016-2017 de la Commission.

La CAF a conclu que la Commission avait erré comme suit : 1) sa décision selon laquelle le PNGA constituait un cas *prima facie* de discrimination ne tenait pas compte du préalable essentiel de la preuve d'un effet préjudiciable; 2) elle a erré en incluant le vaste éventail de congés familiaux offerts en vertu de la convention collective aux congés protégés en vertu de la *LCDP* alors qu'en fait, la *LCDP* protège un éventail plus restreint de congés liés à la situation familiale.

La CAF a souligné qu'il était déraisonnable pour la Commission de conclure que l'inclusion des absences attribuables à des congés d'invalidité ou pour des obligations familiales au calcul de la moyenne du groupe et du total des absences d'un employé constituait un cas *prima facie* de discrimination. La présence d'un effet préjudiciable est un élément essentiel pour établir une preuve *prima facie* de discrimination. L'inclusion de ces absences dans la moyenne du groupe n'avait aucun effet préjudiciable, puisqu'il ne s'agissait que du nombre auquel les statistiques de chaque employé étaient comparées. Si les congés d'une personne étaient supérieurs à la moyenne, le superviseur devait être convaincu que les absences étaient légitimes et déterminer s'il fallait prendre des mesures d'adaptation. Si tel était le cas, l'employé était exclu du PNGA. À cette première étape de discussions avec le superviseur, il n'y a eu aucun effet préjudiciable.

La CAF a aussi établi une distinction entre les congés pour obligations familiales, auxquels un employé a droit en vertu de la convention collective, et les congés fondés sur la situation familiale, qui permet à un employé de faire l'objet de mesures d'adaptation en vertu de la *LCDP*, étaient différents. Les premiers sont beaucoup plus vastes que les derniers et la Commission a commis une erreur en les regroupant.

La CAF a annulé entièrement la décision de la Commission et a renvoyé les griefs à une nouvelle formation de la Commission aux fins d'un nouvel examen, conformément à ses motifs.

## LA COUR SUPRÊME DU CANADA

Au cours de l'année visée par l'examen, la Cour suprême du Canada a rendu une décision dans *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, 2017 CSC 55 en ce qui concerne l'interprétation d'une convention collective, en particulier les quarts de garde après les heures de travail imposés aux avocats. L'appel a été accueilli en partie.

Dans *Canada (Procureur général) c. Association des juristes de Justice*, 2016 CAF 92, la Cour d'appel fédérale avait accueilli la demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission dans *Association des juristes de justice c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2015 CRTEFP 31.

La Cour suprême du Canada a aussi rejeté une demande d'autorisation d'appel de la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Bergey c. Canada*, le 15 février 2018, avec dépens (voir *Bergey c. Procureur général du Canada*, numéro de dossier 37657) (*Bergey*, CSC). Voir la page 42 du rapport annuel de l'an dernier pour un examen détaillé de la décision de la Cour d'appel fédérale.

### GARDE APRÈS LES HEURES DE TRAVAIL

#### ***Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, 2017 CSC 55**

L'Association des juristes de justice (AJJ) a déposé un grief portant sur une directive rendant obligatoire les quarts de garde après les heures de travail pour les avocats qui travaillaient à la Direction du droit de l'immigration du bureau régional du Québec du ministère de la Justice. Rien dans la convention collective applicable n'était indiqué sur les quarts de garde et la clause 5.01 précisait que l'employeur conservait l'ensemble des droits et pouvoirs de la direction que la convention n'avait pas modifiés ou limités. En vertu de la clause 5.02, l'employeur était toutefois tenu d'agir raisonnablement, équitablement et de bonne foi dans l'administration de la convention collective. La clause 6.01 mentionnait quant à elle que rien dans la convention ne devait être interprété comme une restriction des droits constitutionnels des avocats.

L'AJJ a soutenu que la directive sur les quarts de garde de l'employeur était déraisonnable parce qu'elle régissait

la conduite à l'extérieur du milieu de travail et celle à l'extérieur des heures normales de travail. Qui plus est, l'AJJ a fait valoir que les limites imposées par l'employeur mettaient en cause l'article 7 de la *Charte*. Selon l'AJJ, les activités et responsabilités personnelles, sociales, culturelles et familiales à l'extérieur du travail sont des choix de vie privée couverts par le droit à la liberté.

Dans *Association des juristes de justice c. Conseil du Trésor*, 2015 CRTEFP 31, la Commission a déterminé que la directive sur les quarts de garde ne constituait pas un exercice raisonnable ou équitable des droits de la direction. La Commission a entre autres reconnu la légitimité du besoin que les avocats répondent à des urgences à l'extérieur des heures normales de bureau; elle s'est toutefois demandé si les quarts de garde étaient essentiels pour répondre à ce besoin étant donné qu'il n'en était pas question dans le contrat d'emploi ou dans la description de travail.

En ce qui concerne l'article 7 de la *Charte*, la Commission a déterminé que le droit à la liberté comprend le droit de profiter de sa vie privée et que la directive de l'employeur avait des répercussions intrusives sur ce droit. La Commission a déclaré que la directive sur les quarts de garde contrevenait aux clauses 5.02 et 6.01 de la convention collective et a ordonné à l'employeur de cesser de l'appliquer.

Lors du contrôle judiciaire, la Cour d'appel fédérale a annulé la décision de la Commission et a ordonné à un autre arbitre de grief de conclure que la directive constituait un exercice équitable et raisonnable des droits de la direction (voir *Canada (Procureur général) c. Association des juristes de justice*, 2016 CAF 92). La Cour a conclu que la Commission avait imposé un fardeau déraisonnable à l'employeur, qui devait justifier le besoin d'avoir la directive sur les quarts de garde, et qu'elle avait élargi de manière déraisonnable le droit à la liberté protégé par l'art. 7 de la *Charte*.

En appel, une majorité de la Cour suprême du Canada a conclu que l'interprétation de la clause 5.02 par la Commission et son évaluation des différents intérêts en jeu était raisonnable et soutenue par un certain nombre de facteurs, y compris le contexte entourant la convention collective et les circonstances ayant mené à la directive. Elle a rétabli la détermination de la Commission selon laquelle la directive sur les quarts de garde contrevenait à la clause 5.02 et a rétabli l'ordonnance rendue à

l'égard de l'employeur afin qu'il cesse de l'appliquer. La majorité a toutefois déterminé que la Commission avait surévalué la portée du droit à la liberté protégé en vertu de l'art. 7 de la *Charte*. L'incursion de la directive dans la vie privée des avocats n'impliquait pas les types de choix personnels fondamentaux protégés par la portée de l'art. 7. Par conséquent, la majorité n'a pas renversé la conclusion de la Cour d'appel fédérale sur la question de cet article.

Les juges dissidents étaient d'accord que la directive n'enfreignait pas le droit à la liberté, mais ils n'étaient pas d'accord avec le fait que la Commission avait eu raison de conclure qu'elle découlait d'un exercice déraisonnable du pouvoir de gestion de l'employeur. Ils étaient d'avis que l'analyse de la Commission sur le droit à la liberté teintait l'ensemble des motifs et que ses conclusions ne se justifiaient pas au regard des faits et du droit.

## RÉVOCATION DE LA COTE DE FIABILITÉ

### ***Bergey c. Procureur général du Canada***

Dans son rapport annuel 2016-2017, la Commission a présenté *Bergey c. Canada (Procureur général)*, 2017 CAF 30, dans laquelle la CAF avait annulé la décision de la Cour fédérale dans *Bergey c. Canada (Procureur général)*, 2015 CF 617, qui confirmait la décision d'un arbitre de grief dans *Bergey c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada) et Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*, 2013 CRTFP 80.

Cette affaire portait sur le licenciement d'une employée nommée pour une période indéterminée en raison de la révocation de sa cote de fiabilité. La CAF a déterminé que

la seule conclusion raisonnable dans cette affaire était que la suspension et la révocation de la cote de fiabilité approfondie de Mme Bergey, la suspension en attendant la détermination de son statut d'emploi et son licenciement constituaient en fait des mesures disciplinaires déguisées. Elle a conclu que la décision de l'arbitre de grief privatif Mme Bergey de son droit en vertu de la *LRTFP* de voir ces décisions révisées pour motif valable.

La CAF a renvoyé l'affaire à la Commission pour ré-examen, conformément aux motifs de la Cour, et a précisé que la Commission n'aurait pas à déterminer si Mme Bergey avait fait l'objet de mesures disciplinaires déguisées. La Cour avait aussi ordonné à la Commission de déterminer si l'administrateur général avait des motifs pour suspendre et révoquer la cote de fiabilité de Mme Bergey, la suspendre en attendant la détermination de son statut d'emploi et la licencier, et de se pencher sur un redressement approprié, selon le cas.

Mme Bergey a présenté une demande d'autorisation d'appel devant la Cour suprême du Canada à l'égard de la décision de la CAF dans *Bergey c. Canada (Procureur général)*, 2017 CAF 30.

La Cour suprême du Canada a rejeté la demande, avec dépens (dossier de la CSC 37657).