



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

# Rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement*

DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017  
AU 31 MARS 2018

Canada

© Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement 2018  
N° de cat. SV1-3F-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

# Table des matières

Message de la présidente .....	1
Introduction .....	4
La Commission et la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i> .....	6
Affaires présentées à la CRTESPF en vertu de la <i>L RTP</i> .....	7
Négociation collective .....	9
Médiation.....	9
Motifs des décisions rendues.....	10
Modifications législatives proposées .....	10
Tableaux .....	14
<b>Tableau 1</b> : Unités de négociation et agents négociateurs visés par la Loi sur les relations de travail au Parlement, en date du 31 mars 2018 .....	14
<b>Tableau 2</b> : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur, en date du 31 mars 2018.....	15
<b>Tableau 3</b> : Griefs, plaintes et demandes reçus du 1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2018.....	16
<b>Tableau 4</b> : Griefs et cas de la Commission qui ont été reportés, reçus et réglés, du 1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2018.....	16



# Message de la présidente

J'ai le plaisir de présenter au Parlement le rapport annuel sur l'administration de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018.

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la Commission ou la CRTESPF) a connu une année relativement dynamique à de nombreux égards. Au cours de cette année, le projet de loi C-44, qui a étendu le mandat de la Commission relatif au *Code canadien du travail (CCT)* et aux employés parlementaires, a été adopté. Le projet de loi C-65 a aussi été déposé au Parlement. Il modifie la partie II du *CCT* afin de renforcer son cadre de prévention du harcèlement et de la violence, y compris la violence et le harcèlement sexuel, au travail.

La loi proposée crée un cadre en vertu duquel ces affaires seront entendues par la Commission, tout en protégeant le principe du privilège parlementaire, une composante importante de la *LRTP*. En février 2018, j'ai 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 sur le mandat de la Commission. Il est possible de consulter la transcription de cette discussion au <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/HUMA/reunion-91/temoignages>. De plus, le projet de loi C-7, entré en vigueur au cours de l'exercice afin d'étendre le mandat de la Commission relatif à la négociation collective et aux relations de travail pour la GRC, a aussi donné lieu au changement de nom de la Commission.

La Commission s'approche aussi de la fin d'une ronde importante de négociations collectives dans la fonction publique fédérale et de la mise en œuvre d'initiatives visant à gérer son inventaire de cas et à améliorer sa gestion de cas. Elles s'ajoutent aux travaux continus liés à l'administration de nos mandats prévus par la loi relatifs aux affaires touchant les relations de travail et la dotation.

La Commission a continué de résoudre un éventail de plaintes et de différends liés aux relations de travail et à la dotation par l'intermédiaire du processus de gestion des cas, souvent sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience. La Commission, au moyen

de ses services d'arbitrage de griefs et grâce à son expertise, a également rendu plusieurs décisions pour le secteur public fédéral, ce qui lui a permis d'étoffer sa jurisprudence en dotation et en relations de travail (y compris deux décisions et une décision arbitrale liées à des affaires en vertu de la *LRTP*).

Dans le cadre du renouvellement de son mandat pour le secteur public élargi, la Commission a cerné les trois priorités clés suivantes : elle doit moderniser sa gestion des cas, réduire son inventaire de cas et rendre ses processus généraux plus efficaces, 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 ininterrompue de son service tout en cherchant à intégrer ses mandats supplémentaires.

La Commission a dû composer avec un autre poste de commissaire vacant au cours de l'exercice. J'ai continué de déployer tous les efforts nécessaires pour garantir un effectif complet de commissaires à temps plein et à temps partiel; il s'agit d'un élément crucial pour s'assurer que les cas puissent être entendus et il est essentiel de le faire 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 relatives à la réduction des cas. J'ai d'ailleurs collaboré avec deux intervenants particuliers sur un projet de gestion des cas. Je dois, encore une fois, remercier chaudement les membres des Comités de consultation des clients 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 fait progresser un nouveau processus de mise au rôle au printemps dernier, tout en traitant simultanément 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 ravie que la Commission et son secrétariat connexe aient maintenant accès à un système électronique regroupé de gestion des cas. Ce système de gestion des cas intégré, en dépit de sa portée modeste et même s'il ne se trouve qu'à ses premières étapes, 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 garantir que la Commission est bien soutenue. On a notamment effectué la dernière de trois fusions d'équipes clés au Secrétariat de la CRTESPF consacrées au mandat regroupé de la Commission lié aux relations de travail et à l'emploi.



Au cours de la dernière année, la Commission a aussi célébré un jalon important relatif à son mandat : 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 a aussi marqué le 14<sup>e</sup> anniversaire du système de dotation judiciaire 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 qu'il demeure encore beaucoup de travail 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. 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. De même, je remercie nos intervenants, qui témoignent d'un engagement incroyable à l'égard des questions touchant les relations de travail et la dotation dans le secteur public.

---

**Catherine Ebbs**

**Présidente**

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

# Introduction

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)* et d'autres normes juridiques et liées aux relations de travail pertinentes.

La CRTESPF, en tant que le tribunal administratif chargé d'appliquer la *LRTSPF*, règle 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 pratiques déloyales de travail;
- les griefs présentés par les fonctionnaires.

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 (SPP) et au Bureau du directeur parlementaire du budget (BDPB) sont régies par la *LRTP*. La CRTESPF est le tribunal administratif chargé d'appliquer cette loi. Elle règle les conflits entre les employés parlementaires et leur employeur.

La Commission tranche aussi des questions liées à l'équité salariale, au harcèlement et à d'autres droits de la personne. Même si la *LCDP* ne prévoit aucun mandat express relatif à la *LRTP*, la loi prévoit un mandat statutaire express d'interpréter la *LCDP* dans la mesure



où elle porte sur son mandat statutaire et d'autres réparations, y compris les dommages accordés en vertu de cette loi, en vertu de la *LRTSPF* et de la *LEFP*.

En vertu de la *LRTSPF*, le Parlement a aussi déterminé que la partie II du *CCT* s'applique aux fonctionnaires fédéraux en ce qui concerne les représailles. À titre d'exemple, la CRTESPF est le tribunal administratif chargé de décider de toute plainte présentée par un fonctionnaire fédéral lorsque son employeur lui a imposé une mesure disciplinaire pour avoir agi en conformité à la partie II du *CCT*. En vertu du projet de loi C-44, adopté en juin 2017, un mandat semblable a été établi pour les employés visés par la *LRTF*.

La CRTESPF possède une vaste expertise en arbitrage et en règlement des conflits, y compris en médiation. En plus d'entendre des plaintes et des demandes liées aux relations de travail, la Commission entend des griefs individuels, collectifs et de principe déposés en vertu de conventions collectives. 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 de la disposition impartiale 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.

La CRTESPF 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 des questions en litige. Afin de remplir son mandat, la CRTESPF favorise des pratiques de dotation justes et transparentes, qui contribuent à une fonction publique fondée sur les valeurs et qui incarne la dualité linguistique et les droits de la personne.

La Commission offre des services de médiation et de règlement des conflits pour toutes ces 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 à régler les griefs et les plaintes en matière de dotation sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience, dans la mesure du possible.

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.

# La Commission et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*

L'adoption de la *LRTF*, en 1986, est l'un des jalons importants de l'histoire de la Commission. La partie I (« Relations de travail ») de la *LRTF* accorde aux employés des institutions parlementaires le droit de constituer un syndicat en vue de négocier collectivement leurs conditions d'emploi. En vertu de cette même partie, les employés ont également le droit de déposer des griefs sur ces conditions et, dans certains cas, de les renvoyer à l'arbitrage devant un tiers neutre.

La majeure partie de la charge de travail de la Commission provient de ses intervenants visés par la *LRTSPF*; la Commission possède une expérience considérable des relations de travail au Parlement. Elle a été la Commission responsable de ce domaine depuis que les employés du Parlement ont obtenu le droit de négocier collectivement, en 1987. Les tableaux 1 et 2 du présent rapport donnent un aperçu des unités de négociation et des agents négociateurs en vertu de la *LRTF* au terme du présent exercice.

La Commission administre et applique la partie I de la *LRTF*; à ce titre, elle entend plusieurs types de litiges liés aux relations de travail en vertu de cette loi, comme des demandes d'accréditation, des plaintes de pratiques déloyales de travail et des désignations de personnes occupant des postes de direction et de confiance.

Sous le régime de la *LRTF*, l'arbitrage de différends constitue le seul mode de règlement lorsque la négociation collective aboutit à une impasse. Cela signifie qu'il n'y a aucun



droit de grève ou de lock-out. Dans ces situations, la Commission agit en tant que conseil arbitral de différends. La présidente nomme une formation tripartite composée de deux personnes représentant les intérêts de chacune des parties et d'un commissaire de la Commission, qui préside cette formation. Ces formations sont réputées agir au nom de la Commission afin de gérer le litige lié à la négociation; elles rendent des décisions exécutoires, qui font partie des conventions collectives.



Les autres services de règlement des conflits de la Commission sont aussi offerts et bien utilisés afin de régler des plaintes liées aux relations de travail, des demandes, des griefs et des questions liées à la dotation en vertu de la *LRTP* au moyen d'une médiation sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience officielle. On trouve de plus amples renseignements sur les médiations tenues en 2017-2018 plus loin dans le présent rapport. En plus des différends liés aux négociations collectives, la Commission gère plusieurs types de griefs en vertu de la *LRTP*, qui sont décrits dans la section qui suit.

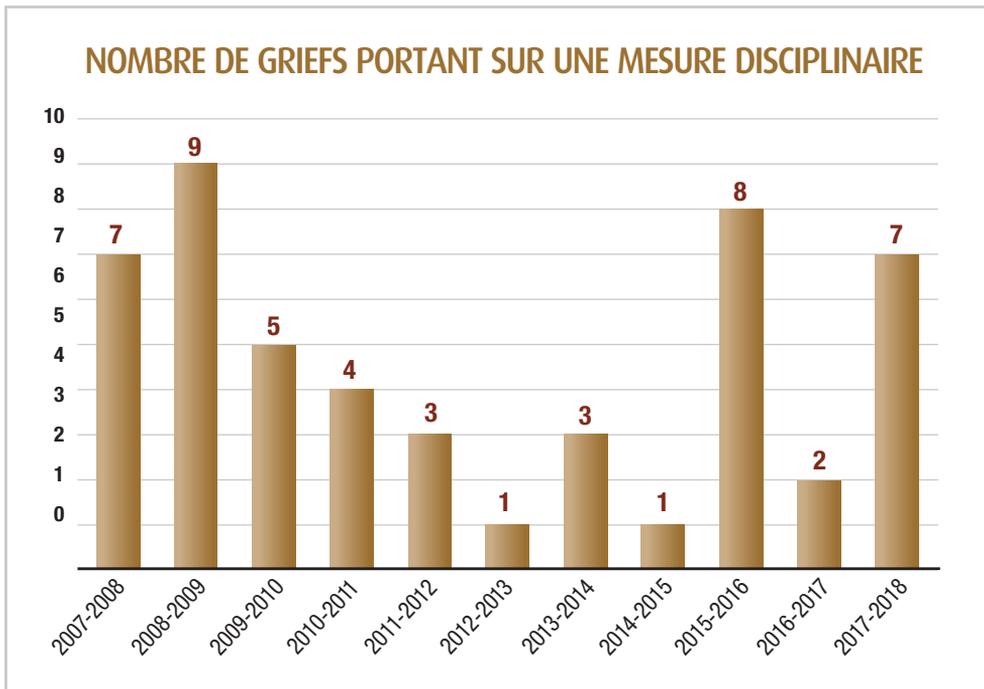
## Affaires présentées à la CRTESPF en vertu de la *LRTP*

Il existe quatre types de griefs arbitrables sous le régime de la *LRTP*.

- Le premier type découle de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales.
- Le deuxième type se rapporte aux mesures disciplinaires entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire, ainsi qu'aux licenciements autres que le renvoi en cours de stage dans le cas d'une première nomination.
- Le troisième type se rapporte aux griefs portant sur la rétrogradation d'un employé, le refus d'une nomination et la classification. Un arbitre de grief choisi par les parties et qui n'est pas un membre de la CRTESPF instruit et tranche ces griefs.
- Le quatrième type se rapporte aux griefs de principe présentés en vertu de l'article 70 de la *LRTP*, aux termes duquel la CRTESPF doit se prononcer sur les allégations qui ne peuvent faire l'objet d'un grief de la part d'un employé. Une telle situation survient lorsqu'un employeur ou un agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

En date du 31 mars 2018, 34 nouveaux cas avaient été déposés devant la CRTESPF. De ce nombre, 28 étaient des griefs (y compris 5 griefs de principe). Le nombre de griefs portant sur une mesure disciplinaire est plus élevé que l'an dernier, où seuls deux griefs du genre avaient été présentés.

Le graphique qui suit présente la fluctuation (hausses et baisses) des griefs portant sur une mesure disciplinaire.



Parmi les autres affaires présentées à la Commission, notons cinq plaintes (qui comprenaient une plainte sur la violation de l'article 6 de la *LRTP* (participation de l'employeur à une organisation syndicale), une plainte sur le défaut de mettre en œuvre une décision rendue à la suite d'un grief et trois plaintes déposées en vertu de l'article 10 (attributions) de la *LRTP*. Ces trois plaintes portent sur le défaut de négocier et une allégation selon laquelle l'employeur a omis de consulter l'agent négociateur. La Commission a également reçu une demande de détermination d'une unité aux fins de négociation collective.

Depuis le dépôt du premier grief de principe, au cours de l'exercice 1990-1991, la Commission a reçu 27 griefs du genre en tout en vertu de la *LRTP*. Comme il a été indiqué plus tôt, la Commission a reçu 5 griefs de principe en 2017-2018, ce qui représente 18 % du total des griefs de principe reçus depuis 1990-1991. Quatre d'entre eux, qui concernaient des [traduction] « erreurs continues dans la paie » ont été retirés par l'agent négociateur quelques mois après leur dépôt.



La CRTESPF a traité 18 cas liés à la *LRTP* au cours de la période visée par l'examen, dont 2 ont été fermés à la suite d'une décision arbitrale et 1 à la suite d'une décision. Les autres cas ont été retirés.

Comme il a été indiqué plus tôt, les tableaux 3 et 4 présentent une liste des griefs par type, des plaintes et des demandes présentés à la CRTESPF du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2018.

Soixante-six cas présentés en vertu de la *LRTP* seront reportés au prochain exercice, dont 40 visent le SPP, y compris 2 demandes présentées à la Commission afin de déterminer une unité habile à négocier collectivement. Parmi les autres cas reportés au prochain exercice, 12 concernent la Chambre des communes, 3 concernent la Bibliothèque du Parlement, 9 concernent le Sénat et 1 concerne le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique. Le cas restant est une demande présentée par l'Association canadienne des employés professionnels au cours de l'exercice visé par l'examen pour une détermination de l'unité aux fins de la négociation collective au Bureau du directeur parlementaire du budget.

Voir le Tableau 4 pour une liste des griefs et des cas de la Commission reportés, reçus et réglés du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2018.

## Négociation collective

Comme ce fut le cas dans l'administration publique centrale, la Cité parlementaire était touchée par une ronde prolongée indéfiniment de la négociation qui a été en grande partie achevée au cours du présent exercice. À cette fin, la CRTESPF a tenu cinq audiences d'arbitrage des différends au cours de l'exercice 2017-2018. Des décisions ont été rendues dans deux de ces affaires, qui visaient toutes deux la Bibliothèque du Parlement et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Les décisions pour les trois autres unités seront rendues au début de l'exercice 2018-2019. Aucune demande de conciliation n'a été reçue au cours de cette période. Au moment de rédiger le présent rapport, les parties se préparaient à lancer la ronde suivante de négociations.

## Médiation

Les parties dont la CRTESPF est saisie de l'affaire peuvent choisir la médiation comme mécanisme de règlement des questions qui sous-tendent leurs griefs ou leurs plaintes renvoyés à l'arbitrage. La médiation est un processus volontaire et confidentiel qui donne

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

En 2017-2018, des médiateurs des Services de médiation et de règlement des différends de la Commission ont mené trois médiations avec plusieurs employeurs en vertu de la *LRTP*. Dans l'un de ces cas, concernant un grief portant sur un licenciement, les parties sont parvenues à un règlement. Cette médiation a aussi donné lieu au retrait de quatre griefs qui n'avaient pas encore été renvoyés à l'arbitrage devant la Commission.

## **Motifs des décisions rendues**

En 2017-2018, la CRTESPF a rendu deux décisions officielles et une décision arbitrale en vertu de la *LRTP*.

# **Modifications législatives proposées et récentes**

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 en vertu de la *LRTP*. Ces modifications législatives suivaient leur cours au Parlement ou au Sénat ou avaient été adoptées en tant que lois en date du 31 mars 2018.



Loi	Résumé	État au 31 mars 2018
<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>LRTTP</i> et la <i>LRTFP</i>, y compris la tenue de 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 permet à la CRTESPF d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation à sa discrétion.</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 et distinct de la Bibliothèque du Parlement.</p> <p>Des modifications corrélatives et des dispositions 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 décisions 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 cette 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 étend le mandat de la Commission au <i>Code canadien du travail</i> et aux employés parlementaires.</p>	<p>Le projet de loi a obtenu la sanction royale le 22 juin 2017.</p> <p>Seules les dispositions liées au directeur parlementaire du budget sont entrées en vigueur.</p> <p>La disposition liée 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-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 dans 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>, en ce qui concerne particulièrement les services essentiels et la résolution de différends en matière de négociations collectives.</p>	<p>Le projet de loi a subi une première lecture le 28 novembre 2016.*</p> <p>* Le projet de loi a été largement intégré au projet de loi C-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 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 CCT.</p> <p>Le projet de loi C-65 modifie la partie II du CCT 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 étendra le mandat de la CRTESPF afin d'inclure les questions liées à la santé et à la sécurité dans la partie II du CCT pour les employés qui travaillent dans le contexte parlementaire.</p> <p>À l'heure actuelle, les employés parlementaires couverts par la LRTP 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 CCT. Une fois que la nouvelle partie III de la LRTP sera entrée en vigueur, la CRTESPF obtiendra un nouveau mandat pour les employés parlementaires, y compris la majeure partie 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.</p> <p>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 celles 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>

Pour en savoir plus sur toutes les modifications législatives proposées ayant une incidence sur le mandat de la Commission, prière de consulter le rapport annuel de la CRTESPF, qui est publié sur son site Web à l'adresse suivante : [http://fpslreb-crtespf.gc.ca/about/reports\\_f.asp](http://fpslreb-crtespf.gc.ca/about/reports_f.asp).

# Les tableaux

**TABLEAU 1** : Unités de négociation et agents négociateurs visés par la *Loi sur les relations de travail au Parlement* en date du 31 mars 2018

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires
<b>Bibliothèque du Parlement</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	137
Association canadienne des employés professionnels	1	137
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>274</b>
<b>Bureau du conseiller sénatorial en éthique</b>		
Aucun agent négociateur	0	4
<b>*** Bureau du directeur parlementaire du budget</b>		
Association canadienne des employés professionnels	1	11
<b>Chambre des communes</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	452
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	1	96
Unifor, Local 87-M	1	96
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>644</b>
<b>Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique</b>		
Aucun agent négociateur	0	50
<b>Sénat du Canada</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	87
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	29
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>116</b>
<b>**** Service de protection parlementaire</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	-	-
Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes	-	-
Association des employés du Service de sécurité du Sénat	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>10</b>	<b>1 099</b>



**TABLEAU 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur en date du 31 mars 2018**

<b>Agent négociateur accrédité</b>	<b>Nombre d'unités de négociation</b>	<b>Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclus</b>
Alliance de la Fonction publique du Canada	6	668
Association canadienne des employés professionnels	2	118
Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes	1	260
Association des employés du Service de sécurité du Sénat	1	127
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	116
Unifor, Local 87-M	1	****75
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>1 364</b>

\* Les données indiquées dans le Tableau 1 ont été fournies par les employeurs, tandis que celles indiquées dans le Tableau 2 proviennent des agents négociateurs.

\*\* Le total indiqué dans le Tableau 2 ne correspond pas à celui indiqué dans le Tableau 1 parce que les employés inclus dans ce tableau comprennent habituellement ceux qui sont représentés par un agent négociateur et ceux qui ne le sont pas.

\*\*\* Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 20 septembre 2017, c'est l'Association canadienne des employés professionnels qui était l'agent négociateur. Pour la période du 21 septembre 2017 au 31 mars 2018, aucun agent négociateur accrédité ne représentait les employés.

\*\*\*\* À la demande du Service de protection parlementaire, le nombre d'employés n'est pas indiqué pour des raisons de sécurité.

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

**TABLEAU 3** : Griefs, plaintes et demandes reçus du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2018

Exercice	Griefs				Plaintes	Demandes		Total
	Interprétation ou application [al. 63(1)a)]	Mesures disciplinaires – suspension, sanction pécuniaire et licenciement [alinéas 63(1) b) et c)]	<sup>1</sup> Rétrogradation, refus de nomination et classification [alinéas 63(1) d), e) et f)]	Principe [par. 70(1)]	Plaintes [par. 13(1)]	Demande d'arbitrage [art. 50]	Autres articles de la L RTP	
2014-2015	1	1	0	0	0	1	0	3
2015-2016	12	8	1	2	0	5	4	32
2016-2017	8	2	9	2	2	1	1	25
2017-2018	15	7	1	5	2	0	4	34

**TABLEAU 4** : Griefs et cas de la Commission qui ont été reportés, reçus et réglés, du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2018

Exercice	Reportés d'exercices précédents	Reçus	Total nouveaux cas	Fermés	Reportés au prochain exercice
2014-2015	16	3	19	7	12
2015-2016	12	32	44	8	36
2016-2017	36	25	61	11	50
2017-2018	50	34	84	18	66

<sup>1</sup> Un arbitre de grief choisi par les parties et qui n'est pas un membre de la CRTESPFI instruera et tranchera ces griefs.