



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 2018-2019

Canada 

© Ministre des Institutions démocratiques 2019

N° de cat. SV1-1E-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 R. Gray Chantal Homier-Nehmé John G. Jaworski Steven B. Katkin James Knopp David Orfald Marie-Claire Perrault Nancy Rosenberg
Commissaires à temps partiel :	Dan Butler Paul Fauteux Linda Gobeil Ian R. Mackenzie Augustus Richardson

L'honorable Karina Gould, députée
Ministre des Institutions démocratiques
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^{er} avril 2018 au 31 mars 2019, 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 privilège de présenter le Rapport annuel 2018-2019 de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »).

Au cours de l'année à l'étude, la Commission a maintenu son engagement continu à régler les questions liées aux relations de travail et à l'emploi de façon impartiale et à soutenir des relations de travail et des pratiques d'emploi harmonieuses dans le secteur public fédéral et au Parlement. Sur cette note, j'ai le grand plaisir d'annoncer que la Commission peut désormais compter sur le soutien d'un effectif plus important de commissaires. Au cours de la dernière année, 3 commissaires à temps plein ont été nommés, ainsi que 5 commissaires à temps partiel, par conséquent, la Commission se compose actuellement d'une présidente; de 12 commissaires à temps plein, y compris 2 vice-présidents; et de 5 commissaires à temps partiel.

La dernière année, nous avons mis un accent continu sur la modernisation de nos stratégies de gestion des cas au moyen de processus plus efficaces. Les audiences contradictoires ne sont qu'une des approches au règlement des différends. Dans le cadre de ses efforts de modernisation de la gestion des cas, la Commission met l'accent sur un règlement plus rapide au moyen du triage, des conférences de gestion des cas, de la médiation et d'autres approches. Cette approche progressive représente une modification des processus de la Commission et contribue à ses trois priorités en cours : la modernisation de sa gestion de cas, l'efficacité de la gestion de cas et l'efficience accrue de l'ensemble de ses processus. Il est important de mentionner également que la Commission a créé un groupe de travail présidé par l'un de ses vice-présidents qui est prêt à aider les parties dans leurs efforts de parvenir à des règlements productifs en ce qui concerne les différends liés à la paye, s'ils ont besoin de notre aide.

Le dernier exercice a été très actif en ce qui concerne les modifications législatives, y compris l'entrée en vigueur de deux lois importantes qui portent sur les régimes de la négociation collective et les problèmes de harcèlement et de violence auxquels font face les employés du Parlement. Ces lois figurent à la Partie II du présent rapport. Enfin, le début d'une nouvelle ronde importante de négociations collectives nous gardera bien occupés étant donné que la plupart des ententes collectives pour la fonction publique fédérale ont pris fin en 2018.

Je tiens à remercier sincèrement nos commissaires et notre fournisseur de services, le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs et les membres de son personnel, en particulier les employés du secrétariat de la Commission. Nous vous remercions pour votre soutien et votre engagement continu à collaborer en vue d'atteindre les réalisations décrites en détail dans ce rapport.

Catherine Ebbs
Présidente

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

Table des matières

Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral	i
Message de la présidente	iii
Partie I : À propos de nous	1
Notre mandat	1
La mission de la Commission	1
Nos responsabilités	2
Nos clients	3
Nos gens	3
Partie II : Revue de l'année	4
Gestion de cas	4
Affaires liées à la GRC	6
Le mandat lié aux droits de la personne de la Commission	7
Activités de sensibilisation	7
Intervention devant la Cour d'appel fédérale	9
Modifications législatives proposées et adoptées récemment	10
Partie III : Activités de la Commission	14
Cas ouverts et fermés en vertu de la <i>LRTSPF</i> et de la <i>LEFP</i>	14
Vue d'ensemble des cas présentés en vertu de la <i>LRTSPF</i>	15
Aperçu des cas présentés en vertu de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)</i>	19
Négociation collective	20
Médiations de griefs et de plaintes	21
Transparence et protection de la vie privée	23
Transparence judiciaire	23
Accès aux dossiers de cas	24
Coordonnées de l'organisation	25

Table des matières

Annexe 1 : Charge de travail totale de la CRTESPF de 2015-2016 à 2018-2019	26
Annexe 2 : Affaires déposées auprès de la Commission en vertu de différentes parties de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> 2018-2019	27
Annexe 3 : Affaires déposées en vertu de différentes parties de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> 2018-2019	28
Annexe 4 : Plaintes déposées en vertu de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> par ministère, 2018-2019.	29
Annexe 5 : Demandes, plaintes et griefs déposés en vertu de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> par agent négociateur 2018-2019.	31
Annexe 6 : Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTESPF. . . .	32
Annexe 7 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur Du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019	33
Annexe 8 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur Du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019	36
Annexe 9 : Résumés de décisions rendues par la CRTESPF	38

Partie I : À propos de nous

Notre mandat

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) est un tribunal indépendant quasi judiciaire établi par la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (LCRTEPF)*, entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2014.

La Commission offre des services d'arbitrage et de règlement des différends pour le secteur public fédéral et le Parlement dans les domaines clés de l'emploi et des relations de travail, en mettant l'accent sur les valeurs du secteur public. Elle est déterminée à régler les questions liées aux relations de travail et à l'emploi d'une manière impartiale et équitable. En particulier, la Commission :

- administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs du secteur public fédéral ainsi que des institutions du Parlement;
- traite les plaintes liées aux nominations internes, à la révocation des nominations et aux mises en disponibilité au sein de la fonction publique fédérale;
- tranche les questions de droits de la personne dans les griefs et les plaintes qui relèvent déjà de sa compétence;
- statue sur les plaintes en matière d'équité salariale dans la fonction publique fédérale;
- détermine les plaintes de reprécailles de fonctionnaires en vertu du *Code canadien du travail*;

- administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en sa qualité de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Dans le cadre de la réalisation de son mandat, la Commission contribue à l'efficacité et à la productivité de son milieu de travail, tout en aidant à réaliser des relations de travail harmonieuses et un environnement d'emploi équitable pour les employeurs et les employés du secteur public fédéral et leurs agents négociateurs.

La mission de la Commission

BUTS ET OBJECTIFS

- Aider les parties au règlement de différends par l'intermédiaire de la gestion des cas, du règlement des différends et des services d'arbitrage.
- Mener des audiences conformément à la loi et aux principes de justice naturelle.
- Rendre des décisions opportunes.
- Aider les parties dans le règlement des différends par elles-mêmes.
- Consulter les parties sur les processus de la CRTESPF.
- Instruire et informer les clients et le public sur le rôle, les services et la jurisprudence de la CRTESPF.

PRIORITÉS

La Commission a cerné les priorités suivantes : la modernisation de sa gestion de cas, l'efficacité de la gestion de cas et l'efficience accrue de l'ensemble de ses processus.

À ce titre, le lancement de notre nouveau système de gestion de cas en mars 2018 a aidé la Commission à avancer en vue d'atteindre notre objectif de modernisation en contribuant à l'harmonisation des procédures et à la consolidation et au regroupement des cas. D'autres initiatives, telles que l'adoption

d'une directive de pratique sur l'échange des listes de documents entre les parties avant une audience, visent à améliorer les processus de la Commission.

Les initiatives susmentionnées, entre autres, sont toutes une indication de l'engagement global de la Commission à la gestion active des cas et à l'amélioration de l'efficacité. Les différentes initiatives et modifications entreprises par la Commission au cours de la dernière année sont décrites plus en détail plus loin dans le présent rapport.

Nos responsabilités

En vertu de la *LCRTE SPF*, la Commission est responsable d'interpréter et d'appliquer les lois suivantes :

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)

- Les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs pour le secteur public et le Parlement, ainsi que pour les membres de la GRC et les réservistes.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)

- Les plaintes liées aux nominations internes, aux révocations de nominations, et aux mises en disponibilité dans la fonction publique fédérale.

Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)

- Les questions de droits de la personne dans les griefs et les plaintes en vertu de la *LRTSPF* et la *LEFP*.

Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)

- La négociation collective et l'arbitrage de griefs pour les institutions parlementaires.*

Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)

- Les plaintes liées à l'équité salariale du secteur public fédéral.
- Sera abrogée et remplacée par la *Loi sur l'équité salariale*, qui n'est pas encore en vigueur (voir les modifications législatives proposées et adoptées récemment à la p. 23 du présent rapport).

Loi sur l'équité salariale

- Cette loi remplacera la *LERSP*.
- Bien qu'elle ait reçu la sanction royale le 13 décembre 2018, elle n'est pas encore en vigueur.

Partie II du Code canadien du travail (CCT)

- Les plaintes liées à la santé et à la sécurité au travail et aux représailles dans la fonction publique fédérale.

*Les cas dont la Commission est saisie relativement à la *LRTP* ou à ses fonctions avec le gouvernement du Yukon sont décrits dans des rapports annuels distincts.

Nos clients

LRTSPF

Environ 250 000 employés de la fonction publique fédérale

- 16 employeurs différents
- 26 agents négociateurs
- 82 unités de négociation

LEFP

Environ 200 000 employés et gestionnaires

- Environ 100 ministères et employeurs différents
- 15 agents négociateurs
- 27 unités de négociation

L RTP

Plus de 1 400 employés parlementaires

- 7 employeurs différents
- 6 agents négociateurs
- 13 unités de négociation

Le Conseil du Trésor est l'employeur principal visé par notre mandat. Il emploie plus de 180 000 fonctionnaires dans 27 unités de négociation, tandis que plus de 65 000 fonctionnaires travaillent pour l'un des autres employeurs, comme l'Agence du revenu du Canada, ou l'Office national de l'énergie.

La plupart des employés syndiqués de la fonction publique fédérale sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (60 %). L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada est le deuxième agent négociateur le plus important, représentant 23 % des employés syndiqués.

Les 17 % restants sont représentés par les 25 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. Veuillez consulter les Annexes 6 et 7 pour obtenir une liste des employeurs, des agents négociateurs et des unités de négociation.

Nos gens

LA COMMISSION

Conformément à l'article 25 de la *LCRTE SPF*, le président surveille et dirige le travail de la Commission, qui est composée du président, jusqu'à 2 vice-présidents, et 12 commissaires à temps plein, ainsi que de tout commissaire à temps partiel jugé nécessaire pour accomplir les pouvoirs, les responsabilités et les fonctions de la Commission.

Actuellement, la Commission est composée de la présidente, de 2 vice-présidents, et de 10 commissaires à temps plein et 5 commissaires à temps partiel. Les commissaires sont nommés en fonction de leur expertise et leur expérience grâce à leur travail soit à titre de membre de la direction ou pour l'agent négociateur, soit grâce à leurs connaissances appliquées dans des domaines d'expertise tels que les plaintes en matière de dotation, les droits de la personne, ou le règlement de différends, pour n'en nommer que quelques-uns.

Il convient de mentionner que les commissaires ne représentent ni l'employeur ni les employés. Ils sont tenus d'agir avec impartialité dans l'exercice de leurs pouvoirs et au moment d'accomplir leurs tâches et leurs fonctions (voir le paragraphe 6(4) de la *LCRTE SPF*).

LE SCDATA ET LE SECRÉTARIAT DE LA CRTESPF

Le Secrétariat de la CRTESPF, qui fait partie du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA), est dirigé par la directrice générale et avocate générale, qui est responsable de diriger et surveiller les opérations quotidiennes et qui est directement appuyée par un effectif d'environ 65 employés dans les secteurs du règlement des différends, du greffe, des services juridiques et des services du soutien opérationnel. Le SCDATA est également responsable d'offrir des services de soutien en ce qui concerne la technologie de l'information, les ressources humaines, les services financiers et les installations à la CRTESPF et au Secrétariat de la CRTESPF.

Partie II : Revue de l'année

Gestion de cas

INTÉGRATION DU PROCESSUS DE GESTION DE CAS ÉLECTRONIQUE

Se fondant sur les priorités de la Commission de la modernisation de la gestion de cas et l'efficacité accrue de l'ensemble de ses processus, l'exercice 2018-2019 a fortement mis l'accent sur les initiatives de gestion de cas. Avec le lancement du système électronique intégré de gestion des cas, Recueil, en mars 2018, la Commission a gagné l'accès à un outil précieux. À mesure que les utilisateurs se sont familiarisés avec le système et ses caractéristiques spécifiques à la Commission, il s'est avéré que Recueil fait partie intégrante de l'amélioration des processus de gestion de cas. Par exemple, une capacité améliorée pour la consolidation des dossiers, l'intégration du calendrier, et le regroupement contribue à la simplification des processus de la gestion des cas. De plus, de meilleures caractéristiques d'établissement de rapports, selon les besoins uniques de la Commission, améliorent la fiabilité des données et permettent une surveillance continue et le développement des objectifs. Recueil comprend également la fonction nécessaire pour fournir des services de transmission de documents par voie électronique.

LA TRANSMISSION DE DOCUMENTS PAR VOIE ÉLECTRONIQUE

La nouvelle plateforme de transmission électronique a été lancée en mars 2019 et est disponible pour l'utilisation sur le site Web de la Commission, à commencer par la possibilité de déposer les plaintes en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*. Le travail est en cours pour étendre les capacités de transmission électronique pour inclure prochainement les renvois à l'arbitrage et en fin de compte fournir une plateforme électronique qui permet à tous d'initier toute la gamme de services de la Commission grâce à un outil moderne, accessible, et conçu avec soin. La plateforme est une étape importante pour s'assurer que les services à la clientèle demeurent d'actualité dans l'environnement moderne, et priorise l'accès à la justice comme étant primordial dans la fonction du tribunal et la prestation des services.

DIRECTIVE DE PRATIQUE

Au-delà du dévouement de la Commission aux outils électroniques, des changements de politique ont également eu lieu pour améliorer ses processus. À compter de septembre 2018, la Commission a adopté une directive de pratique sur l'échange de listes de documents entre les parties avant les audiences relatives aux questions de relations de travail. Elle exige l'échange entre les parties de listes

de tous les documents dont on peut soutenir la pertinence dans un effort d'empêcher les ajournements inattendus et de promouvoir l'efficacité dans le processus d'audience. On espère que cette exigence servira à promouvoir efficacement la mobilisation des parties avant une audience, entraînant un règlement rapide sans arbitrage, la réduction de problèmes relatifs à la preuve, et une plus grande clarté pour les affaires qui feront l'objet d'une audience.

GESTION ACTIVE DE CAS

Les rapports annuels précédents ont mentionné le fait qu'une audience ne constitue qu'un des moyens par lequel les différends peuvent être réglés devant la Commission. Elle dispose d'un bon nombre d'autres outils de gestion de cas. Bien qu'il ait été connu que la Commission a porté son attention depuis longtemps sur la gestion de cas, les modifications des lois et de la structure ont marqué l'histoire récente, nécessitant l'établissement de nouvelles priorités et initiatives organisationnelles entre la fin de 2014 et aujourd'hui. Tout au long de l'évolution de la Commission, des ressources importantes ont été axées sur le fait d'assurer la continuité des opérations. Par exemple, les changements organisationnels signifiaient tirer parti des membres du personnel et les intégrer, examiner les processus internes, et élargir la capacité de la Commission pour la gestion des données et l'analyse à la fois au moyen de la technologie et des ressources

humaines. De façon cumulative, le développement depuis la conception de la nouvelle Commission en novembre 2014 a facilité le renouvellement des initiatives de gestion de cas. Elle est appelée « gestion active de cas » parce qu'il s'agit d'un processus proactif, avec une approche différenciée de la gestion de cas comme fond. Elle est conforme à l'approche continue de la Commission que le règlement peut se faire sans tenir d'audience et en s'assurant d'une plus grande efficacité des processus.

La Commission est dévouée à la gestion active de cas et l'élaboration d'un cadre cohésif et intégré de la gestion de cas. Des discussions de la Commission tout au long de 2018-2019 ont reconnu que même si la nomination de nouveaux commissaires permettra de mettre au rôle davantage d'audiences, il faut activement envisager le règlement de la question avant une audience ou de limiter les questions de façon significative avant l'audience. À cette fin, la Commission a commencé à appliquer la gestion différenciée de cas à titre de voie alternative au règlement. Par exemple, un groupe de travail a été créé pour aider avec les questions courantes des relations de travail liées au système de paye Phénix, au besoin.

Affaires liées à la GRC

La Commission est désormais responsable des affaires liées à la GRC qui portent sur la négociation collective, les pratiques déloyales de travail et les griefs relatifs aux conventions collectives.

Le tableau suivant fournit une mise à jour sur les statuts des dossiers que la Commission a entendus en ce qui concerne la GRC au cours de la dernière année :

NATURE DE LA DEMANDE	AGENT NÉGOCIATEUR	EMPLOYÉS	ÉTAT
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation (art. 58 de la <i>LRTSPF</i>)	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	Tous les fonctionnaires qui occupent des postes dans le sous-groupe du personnel affecté aux ordinateurs (SPS-CP), autres que ceux nommés à un rang ou les réservistes, soient inclus dans le groupe Système d'ordinateurs (CP).	Demande accueillie (le 13 avril 2018)
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation (art. 58 de la <i>LRTSPF</i>)	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	Tous les fonctionnaires qui occupent des postes dans le sous-groupe Services de laboratoire et d'identification judiciaires (FLI-FSLS), autres que ceux nommés à un rang ou les réservistes, soient inclus dans le groupe Sciences appliquées et examen des brevets (SP).	Demande accueillie (le 13 avril 2018)
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation (art. 58 de la <i>LRTSPF</i>)	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	Tous les fonctionnaires qui occupent des postes dans le sous-groupe Ingénieur électronique et Architecture (SPS-EE, EGR), autres que ceux nommés à un rang ou les réservistes, soient inclus dans le groupe Architecture, génie et arpentage (NR).	Demande accueillie (le 13 avril 2018)
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation (art. 58 de la <i>LRTSPF</i>)	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	Tous les fonctionnaires qui occupent des postes dans le sous-groupe Aumônier (SPS-CHP), autres que ceux nommés à un rang ou les réservistes soient inclus dans le groupe Services de santé (SH). La catégorie de fonctionnaires inclus dans les sous-groupes Sciences infirmières (SPS-HN), Médecin (SPS-MO), ou Psychologue (SPS-PSY), autres que ceux nommés à un rang ou les réservistes, soient inclus dans le groupe Services de santé (SH).	Demande accueillie (le 13 avril 2018)
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation (art. 58 de la <i>LRTSPF</i>)	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	Tous les fonctionnaires qui occupent des postes dans le sous-groupe Recherche scientifique (SPS-RS), autres que ceux nommés à un grade ou les réservistes, soient inclus dans le groupe Recherche (RE).	Demande accueillie (le 13 avril 2018)
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation (art. 58 de la <i>LRTSPF</i>)	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	Tous les fonctionnaires qui occupent des postes dans le sous-groupe Achat et approvisionnements (SPS-PUR), autres que ceux nommés à un rang ou les réservistes, soient inclus dans le groupe Vérification, commerce et achat (AV).	Demande accueillie (le 14 mars 2019)
Demande d'accréditation (art. 54 de la <i>LRTSPF</i>)	Association des Membres de la Police montée du Québec	Tous les fonctionnaires qui sont nommés à un rang ou les réservistes travaillant dans la province du Québec.	En attente
Demande d'accréditation (art. 54 de la <i>LRTSPF</i>)	Fédération de la police nationale	Tous les fonctionnaires qui sont nommés à un rang ou les réservistes.	En attente
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation (art. 58 de la <i>LRTSPF</i>)	Guilde de la marine marchande du Canada	Tous les fonctionnaires, autres que ceux nommés à un rang ou les réservistes, qui occupent des postes dans le groupe Marine (SPS-MA) et travaillant à titre d'Ingénieur naval à bord de patrouilleurs de la GRC sur la côte ouest du Canada, soient inclus dans l'unité de négociation formée de tous les fonctionnaires de l'employeur dans le groupe Officier et officières de navire.	En attente

Le mandat lié aux droits de la personne de la Commission

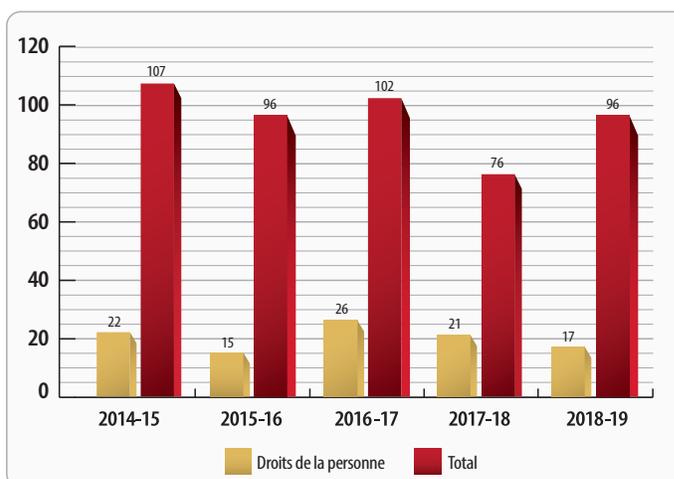
La Commission rend un nombre important de décisions ayant trait aux questions des droits de la personne. Ces questions sont imbriquées dans différentes affaires, des griefs portant sur les relations de travail et les plaintes en matière de dotation aux pratiques déloyales de travail, en passant par la négociation collective. En vertu de la *LRTSPF*, les audiences d'arbitrage de griefs peuvent inclure des composantes des droits de la personne sur différentes questions, y compris la discrimination et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Les plaintes déposées en vertu de la *LEFP* peuvent également comprendre une composante des droits de la personne. En ce moment, à l'exception de décisions rendues après une audience (voir la fig. 1), la Commission ne peut évaluer le nombre exact de cas qui lui sont renvoyés ayant une composante liée aux droits de la personne. Il y a plusieurs raisons qui peuvent l'expliquer, notamment, le fait que les questions liées aux droits de la personne sont indissociablement liées aux griefs et plaintes concernant les relations de travail et l'emploi. De plus, certains cas qui comprennent des questions des droits de la personne peuvent être réglés sans audience.

En 2018-2019, 17,7 % des décisions rendues après une audience comprenaient une question liée aux droits de la personne. Au cours de la même période, 27 % des griefs qui ont procédé à la médiation comprenaient une question liée aux droits de la personne. Cette divergence indique que

les affaires qui comprennent une question liée aux droits de la personne, telle que la discrimination et le harcèlement, sont plus susceptibles à être réglées à un stage plus précoce du processus, par exemple, au moyen de la médiation ou d'une conférence de règlement, plutôt qu'une audience formelle.

La figure 1 compare le nombre de décisions ayant une composante liée aux droits de la personne rendues après une audience par rapport au nombre total de décisions rendues par la Commission, de 2014-2015 jusqu'au 31 mars 2019.

Figure 1 - Décisions (relations de travail ou dotation ayant une composante liée aux droits de la personne rendues depuis 2014-2015 par rapport au nombre total de décisions rendues par la Commission, du 1^{er} novembre 2014 au 31 mars 2019.



Activités de sensibilisation

Les activités de sensibilisation sont un aspect important du travail de la Commission. Elles offrent une occasion de tenir des discussions de haut niveau avec les intervenants principaux concernant les pratiques et les questions de gestion de cas, de communiquer avec les intervenants et les consulter sur les modifications législatives qui influencent le travail de la Commission, et de discuter des initiatives de modernisation en cours que la Commission mène en ce qui concerne la gestion de cas et le règlement des différends. Les activités de sensibilisation peuvent prendre des formes différentes, allant des consultations avec les intervenants et des séances de formation aux conférences, en passant par le perfectionnement professionnel, comme le montrent les parties suivantes du présent rapport.

COMITÉS DE CONSULTATION DE LA CLIENTÈLE

Les Comités de consultation de la clientèle sont un aspect important du travail de la Commission. Ils offrent un outil important pour la communication avec les intervenants de la Commission en ce qui concerne des questions de haut niveau qui touchent le travail de la Commission. Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi son projet pilote avec le Service correctionnel du Canada et le Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN. Ce projet a aidé les parties à trouver des approches novatrices en vue de faciliter le règlement d'un certain nombre de cas dont la Commission est saisie.

PRÉSENTATIONS

Cette dernière année a été très active en ce qui concerne les allocutions et les présentations. Voici un aperçu des différentes réunions et conférences où la Commission ou ses représentants ont accepté des allocutions liées à son mandat et ses activités :

Association of Labour Relations Agencies (ALRA)
<ul style="list-style-type: none">• Coprésidente de la table ronde des arbitres de griefs et les présidents des commissions des relations de travail : présidente de la Commission• Coprésident de la table ronde des administrateurs et des avocats des commissions des relations de travail : directrice générale et avocate générale du Secrétariat de la CRTESPF• Membre du groupe d'experts de l'atelier sur la santé mentale et le processus d'arbitrage : directrice générale et avocate générale du Secrétariat de la CRTESPF• Membre du groupe d'experts de l'atelier sur la santé mentale et le processus de médiation : directrice, Services de médiation et de règlement des différends (SMRD), Secrétariat de la CRTESPF
Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice
<ul style="list-style-type: none">• Présentation sur la médiation devant la haute direction nationale du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice : directrice, Services de médiation et de règlement des différends (SMRD), Secrétariat de la CRTESPF, avec un médiateur des SMRD.• Séance de formation sur les plaintes en matière de dotation devant les vice-présidents régionaux : avocat-conseil principal et avocat-conseil, Services juridiques, Secrétariat de la CRTESPF
Université de Montréal et Université McGill
<ul style="list-style-type: none">• Membre du groupe d'experts à une discussion sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et la médiation : stagiaire en droit, Services juridiques, Secrétariat de la CRTESPF
Conférence sur les droits de la personne et le droit du travail à Ottawa
<ul style="list-style-type: none">• Membre du groupe d'experts dans une discussion sur [traduction] « Comment savoir qui dit la vérité : La manière d'évaluer la crédibilité par les arbitres de griefs » : un commissaire
Institut canadien d'administration de la justice
<ul style="list-style-type: none">• Membre du groupe d'experts, Table ronde nationale sur le droit administratif : Mode alternatif de règlement des conflits (MARC), l'accès à la justice et l'intérêt du public : un commissaire• Coprésident, Table ronde nationale sur le droit administratif : avocat-conseil principal, Services juridiques, Secrétariat de la CRTESPF
Alliance de la Fonction publique du Canada
<ul style="list-style-type: none">• Présentateurs, aperçu du processus de la médiation et de l'arbitrage devant les agents aux griefs et à l'arbitrage : directrice intérimaire, Services du greffe, Secrétariat de la CRTESPF; médiateur, Services de médiation et de règlement des différends, Secrétariat de la CRTESPF
Conseil des tribunaux administratifs canadiens
<ul style="list-style-type: none">• Présentateurs, cours interactif sur l'arbitrage de griefs, Conseil des tribunaux administratifs canadiens : présidente de la Commission; directrice générale et avocate générale, Secrétariat de la CRTESPF, ainsi qu'un avocat-conseil principal et deux avocats-conseils, Services juridiques, Secrétariat de la CRTESPF• Membres du groupe de travail, Symposium annuel du Conseil des tribunaux administratifs canadiens : Introduction au droit administratif, à la compétence et à l'équité : directrice générale et avocate générale, ainsi qu'un avocat-conseil principal et deux avocats-conseils, Secrétariat de la CRTESPF
Emploi et Développement social Canada (EDSC)
<ul style="list-style-type: none">• Séance de formation sur les plaintes en matière de dotation devant les employés de l'EDSC : avocat-conseil principal et avocat-conseil, Services juridiques, Secrétariat de la CRTESPF

Intervention devant la Cour d'appel fédérale

Cette dernière année, la Commission a pris la décision exceptionnelle d'exercer son droit de demander la reconnaissance de sa qualité d'agir pour présenter des observations dans deux demandes de contrôle judiciaire de ses décisions. Ces deux demandes, ainsi que les observations de la Commission, ont été traitées par la Cour d'appel fédérale dans *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, 2019 FCA 41, qui est résumée à l'Annexe 9 du présent rapport.

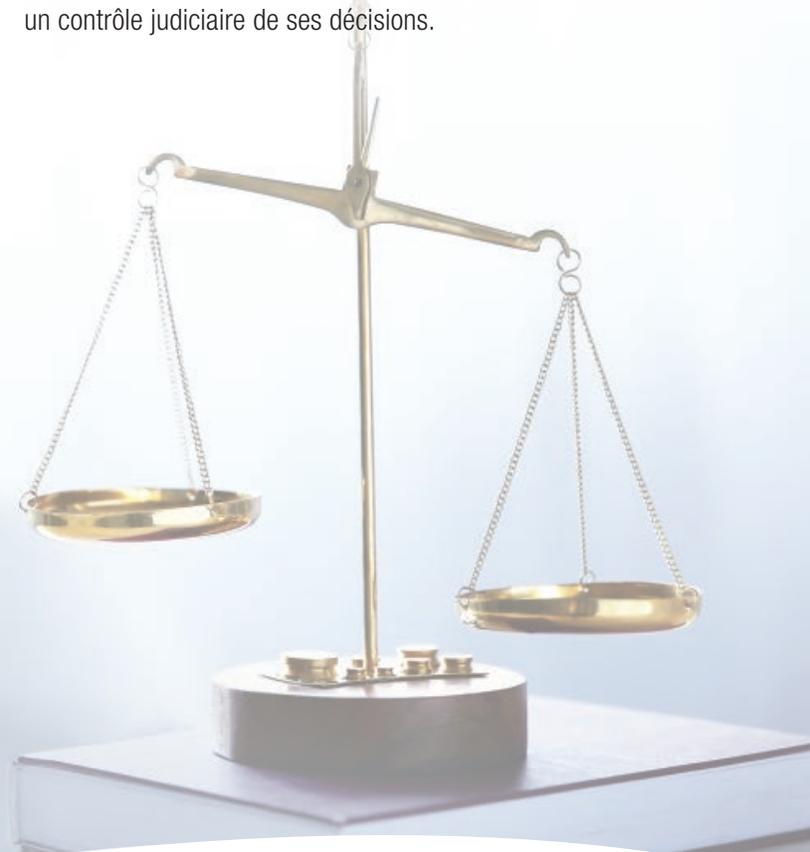
Les observations de la Commission portaient sur l'interprétation et l'application du par. 43(1) de la *LCRTESPF*, la clause restrictive de la Commission, qui à la simple lecture limite les motifs disponibles aux demandeurs qui demandent le contrôle judiciaire des décisions de la Commission (voir le paragraphe 34(1) de la *LCRTESPF*). Il convient de mentionner qu'à part la Commission, seuls six autres tribunaux fédéraux ont une clause restrictive semblable¹

La Commission a soutenu que le demandeur tentait de remettre en litige les conclusions de fait et de droit de la Commission. Étant donné que la clause restrictive de la Commission exclut les questions de droit ou de fait de faire l'objet de contrôle judiciaire, la Commission a demandé que les demandes soient rejetées pour ce motif.

¹ Le Conseil canadien des relations industrielles; le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique; un vérificateur; un agent de ratification, un arbitre ou un évaluateur impartial en vertu de la *Loi sur la gestion des terres des premières nations*; un tribunal d'indemnisation en matière de pipelines établi en vertu de la *Loi sur l'Office national de l'énergie*; et un tribunal d'indemnisation en matière nucléaire établi en vertu de la *Loi sur la responsabilité et l'indemnisation en matière nucléaire*.

Entre autres choses, la Commission a soutenu que la clause restrictive appuie le règlement équitable, crédible et efficace des différends concernant les relations de travail et des relations patronales-syndicales harmonieuses en veillant à ce que les décisions de la Commission ne fassent pas régulièrement l'objet d'un contrôle judiciaire. Un tel contrôle judiciaire régulier crée des incertitudes, sabote l'étendue de la clause restrictive, et n'appuie pas l'économie ni l'efficacité judiciaire.

La Cour d'appel fédérale a maintenu les deux décisions de la Commission et a rejeté les demandes de contrôle judiciaire. Toutefois, elle a décidé que le paragraphe 34(1) de la *LCRTESPF* ne peut exclure tout motif de contrôle judiciaire prévu en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. La Cour a bien précisé que la présence de la clause restrictive doit être interprétée comme signifiant que la Cour devrait faire preuve d'une retenue considérable à l'égard de la Commission au moment d'effectuer un contrôle judiciaire de ses décisions.



Modifications législatives proposées et adoptées récemment

Le tableau suivant offre 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 2019 :

LOI OU PROJET DE LOI	RÉSUMÉ	ÉTAT AU 31 MARS 2019
<p><i>Loi d'exécution du budget, 2009</i> (L.C. 2009, ch. 2)</p> <p>Déposée à la Chambre des communes le 2 février 2009.</p>	<p>La Loi édicte la <i>Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public</i> et modifie d'autres lois en conséquence. L'objectif de la Loi est de s'assurer que des mesures proactives sont prises pour offrir aux employés dans des catégories d'emploi à prédominance féminine une rémunération équitable.</p> <p>La Loi exige que les employeurs du secteur public qui ont des employés non syndiqués de déterminer périodiquement si des questions liées à la rémunération équitable existent dans le milieu de travail et, le cas échéant, de préparer un plan pour les régler. En ce qui concerne les employeurs du secteur public qui ont des employés syndiqués, les employeurs et les agents négociateurs doivent régler ces affaires au moyen du processus de négociation collective.</p> <p>La Loi énonce la procédure pour informer les employés si une évaluation en matière de rémunération équitable devait être menée et, le cas échéant, la manière dont elle a été menée, et la manière dont toute question en matière de rémunération équitable a été réglée. Elle établit également un processus de recours pour les employés en cas de non-conformité à la Loi.</p> <p>Enfin, étant donné que le régime d'équité en matière de rémunération à l'égard des employés du secteur public est complet, la Loi modifie la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> afin de soustraire les employeurs du secteur public à l'application des dispositions de cette loi qui portent sur la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération. Elle habilite également la Commission des relations de travail dans la fonction publique à entendre les plaintes relatives à l'équité en matière de rémunération et à fournir des services liés à la rémunération équitable du secteur public.</p> <p>La <i>Loi n° 2</i> portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre <i>d'autres mesures</i>, L.C. 2018, ch. 27 (projet de loi C-86), qui n'est pas encore entrée en vigueur, abroge les dispositions de la <i>Loi d'exécution du budget, 2009</i> qui mettent en place la <i>Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public</i>, qui n'est pas encore entrée en vigueur.</p>	<p>La Loi a reçu la sanction royale le 26 novembre 2018.</p> <p>La <i>Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public</i> n'était pas encore en vigueur.</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>Présenté à la Chambre des communes le 5 février 2016.</p>	<p>Le projet de loi propose d'abroger la section 20 de la partie 3 de la <i>Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015</i>, qui autorise au Conseil du Trésor d'établir et de modifier, malgré la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>, les conditions d'emploi liées aux congés de maladie des fonctionnaires qui sont employés à l'administration publique centrale.</p> <p>Le projet de loi est intégré dans la <i>Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois</i>, L.C. 2018, ch. 24 (projet de loi C-62).</p>	<p>Le projet de loi a été présenté et a reçu sa première lecture à la Chambre des communes le 5 février 2016.</p> <p>Le projet de loi était en attente de la deuxième lecture à la Chambre des communes.</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>Présenté à la Chambre des communes le 28 novembre 2016.</p>	<p>Le projet de loi propose de modifier la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> afin de rétablir les procédures de choix du processus de règlement des différends, y compris celles concernant les services essentiels, l'arbitrage, la conciliation et les modes alternatifs de règlement des conflits qui existaient avant le 13 décembre 2013.</p> <p>Le projet de loi propose également de modifier la <i>Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public fédéral</i> afin de rétablir les procédures concernant l'arbitrage et la conciliation qui existaient avant le 13 décembre 2013.</p> <p>Le projet de loi propose d'abroger des dispositions de la <i>Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013</i> qui ne sont pas en vigueur qui modifient la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>, la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> et d'abroger des dispositions de la <i>Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014</i> qui, une fois en vigueur, doit modifier ces dispositions de la <i>Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013</i>.</p> <p>Le projet de loi est intégré dans la <i>Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois</i>, L.C. 2018, ch. 24 (projet de loi C-62).</p>	<p>Le projet de loi a été présenté et a reçu sa première lecture à la Chambre des communes le 28 novembre 2016.</p> <p>Le projet de loi était en attente de la deuxième lecture à la Chambre des communes.</p>
<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>Déposé à la Chambre des communes le 11 avril 2017.</p>	<p>Le projet de loi élargit le mandat de la Commission en ce qui concerne le <i>Code canadien du travail (CCT)</i> et les employés du Parlement.</p> <p>Il modifie la partie III du <i>CCT</i>, qui traite de la santé et de la sécurité au travail. Conformément au paragraphe 88(1) de la <i>LRTP</i>, un employé admissible aura la possibilité de déposer une plainte auprès de la Commission alléguant qu'un employeur a pris des mesures contre lui qui contrevenaient au <i>CCT</i>. La Commission acquiert également compétence à l'égard des appels de décisions et directives ministérielles en vertu du paragraphe 146(1) du <i>CCT</i>.</p> <p>De plus, les définitions d'employé et d'employeur de la partie III de la <i>LRTP</i> seront plus englobantes que celles de la partie I. Le projet de loi prévoit également l'ajout de nouvelles dispositions stipulant que la Commission avise le président du Sénat ou de la Chambre des communes, ou les deux, d'une plainte ou d'un appel concernant une directive en vertu du <i>CCT</i>.</p>	<p>Le projet de loi a reçu la sanction royale le 22 juin 2017.</p> <p>Les dispositions liées à l'alinéa 88b) n'étaient pas en vigueur pendant la période visée par ce rapport.</p>
<p><i>Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois</i>, L.C. 2018, ch. 24 (projet de loi C-62)</p> <p>Déposée à la Chambre des communes le 17 octobre 2017.</p>	<p>La Loi 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 de la <i>Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013</i> et la <i>Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015</i>.</p> <p>La Loi modifie la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> afin de rétablir les procédures relatives au choix du processus de règlement des différends, des services essentiels, d'arbitrage, de conciliation et de modes de règlement des conflits qui existaient avant le 13 décembre 2013.</p>	<p>La Loi a reçu la sanction royale le 26 novembre 2018, et est entrée en vigueur le même jour.</p>

	<p>Avant le 13 décembre 2013, un agent négociateur pouvait choisir le processus de règlement des différends — soit l'arbitrage ou la conciliation. Cependant, à compter du 13 décembre 2013, à moins que le niveau de services essentiels (désigné à la seule discrétion de l'employeur) atteigne au moins 80 % des employés dans une unité de négociation, la conciliation ou la grève étaient les seules options de règlement des différends. La Loi abroge cette exigence et permet de nouveau à un agent négociateur de choisir l'arbitrage ou la conciliation comme processus de règlement des différends.</p> <p>La Loi rétablit essentiellement la procédure relative aux services essentiels qui existait avant le 13 décembre 2013.</p> <p>La Loi modifie également la <i>Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public fédéral</i> afin de rétablir les procédures concernant l'arbitrage et la conciliation qui existaient avant le 13 décembre 2013.</p> <p>La Loi abroge également les dispositions de la <i>Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013</i> qui ne sont jamais entrées en vigueur. Ces dispositions visaient à 1) donner à la Commission le mandat de trancher des griefs liés aux droits de la personne et éliminer le droit des employés d'accéder à la procédure de règlement de plaintes de la Commission canadienne des droits de la personne; 2) de rendre obligatoire la représentation par l'agent négociateur pour tous les griefs hormis ceux liés aux pratiques discriminatoires en vertu de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>; 3) exiger le recouvrement des coûts en contraignant les agents négociateurs et les administrateurs généraux à payer les frais d'arbitrage; 4) limiter les capacités de la Commission afin de proroger des délais uniquement dans des « circonstances exceptionnelles ».</p> <p>La Loi abroge la section 20 de la partie 3 de la <i>Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015</i>, qui autorise au Conseil du Trésor d'établir et de modifier, malgré la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>, les conditions d'emploi liées aux congés de maladie des fonctionnaires qui ont été employés à l'administration publique centrale.</p>	
<p><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>, L.C. 2018, ch. 22 (projet de loi C-65).</p> <p>Déposée à la Chambre des communes le 7 novembre 2017.</p>	<p>La Loi intègre 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>Code canadien du travail (CCT)</i>.</p> <p>Elle 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 sexuel, au travail. La Commission conserve son mandat actuel pour les plaintes en matière de représailles déposées par des fonctionnaires fédéraux et son mandat sera élargi 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 de la <i>LRTP</i> 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 concernant les plaintes relatives aux violations du <i>CCT</i>. 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>La Loi a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018.</p> <p>La Loi n'était pas encore en vigueur.</p>

<p>Projet de loi C-81, <i>Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles</i></p> <p>Présenté à la Chambre des communes le 20 juin 2018.</p>	<p>Le projet de loi propose d'adopter la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>. Son objectif est de créer un Canada exempt d'obstacles en renforçant la participation « pleine et égale » de toutes les personnes dans la société, surtout celles ayant des déficiences, en déterminant, supprimant et empêchant des obstacles dans les domaines de compétence fédérale.</p> <p>Le projet de loi propose également d'apporter des modifications connexes à un certain nombre de lois, y compris la <i>LRTP</i>, la <i>LRTSPF</i>, et la <i>LEFP</i>.</p> <p>Le projet de loi autorise le gouverneur en conseil à prendre des règlements pour établir des normes d'accessibilité. Le projet de loi stipule que certains employés du secteur public fédéral et du Parlement peuvent présenter des griefs alléguant une contravention de ce règlement, qui pourraient être renvoyés à la Commission pour arbitrage sans être liés à aucun des autres types de griefs qui sont actuellement renvoyés à la Commission pour arbitrage. La Commission aurait également le droit d'interpréter et d'appliquer la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> lors de l'arbitrage de ces griefs.</p> <p>De même, le projet de loi propose qu'en ce qui concerne certaines questions de dotation interne dans le secteur public fédéral, les employés soient en mesure de soulever une question comprenant la violation de ce règlement et la Commission aurait le droit d'interpréter et d'appliquer la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> en décidant si la plainte est fondée.</p> <p>Il y a un cadre supplémentaire d'appel applicable à la Commission en vertu de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>. La loi stipule de nommer le commissaire à l'accessibilité à titre de membre de la Commission canadienne des droits de la personne. Le personnel du Parlement qui n'a pas de recours en vertu de la <i>LEFP</i> ainsi que les membres du grand public peuvent déposer des plaintes auprès du commissaire à l'accessibilité si une entité parlementaire viole le règlement. Si leur plainte est rejetée, ces plaignants peuvent interjeter appel de la décision du commissaire à l'accessibilité auprès de la Commission. La fonction de l'appel est un nouveau cadre procédural pour la Commission.</p>	<p>Le projet de loi a été renvoyé au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie le 21 mars 2019.</p> <p>Le projet de loi n'était pas encore en vigueur.</p>
<p><i>Loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures</i>, L.C. 2018, ch. 27 (projet de loi C-86)</p> <p>Présenté à la Chambre des communes le 29 octobre 2018.</p>	<p>La section 14 de la partie 4 du projet de loi C-86 (« Section 14 ») promulgue la <i>Loi sur l'équité salariale</i>, qui établit un processus pour remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe qui est subie par les employés qui travaillent dans des catégories d'emploi à prédominance féminine.</p> <p>La Section 14 modifie également la <i>LRTP</i> pour prévoir l'application de la Loi aux employés du Parlement, avec certains rajustements. Une fois que les modifications à la <i>LRTP</i> entrent en vigueur, la Commission doit administrer ces dispositions.</p> <p>La Section 14 abroge les dispositions de la <i>Loi d'exécution du budget 2009</i> qui mettent en place la <i>Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public</i>, qui ne sont pas encore entrées en vigueur.</p>	<p>Le projet de loi a reçu la sanction royale le 13 décembre 2018.</p> <p>La Section 14 entre en vigueur à la date fixée par décret du gouverneur en conseil. Aucun décret n'a encore été émis, et ces dispositions n'étaient pas encore en vigueur.</p>

Partie III : Activités de la Commission

Depuis 2014, l'année de la fusion du Tribunal de la dotation dans la fonction publique et de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, la Commission a vu sa charge de travail augmenter continuellement. Heureusement, la Commission peut maintenant compter sur un effectif plus important de commissaires, lequel nous aidera à affronter ce défi continu. Tel qu'il a déjà été mentionné dans ce rapport, la Commission effectue également l'examen de ses stratégies de gestion de cas, et ce, afin de trouver des moyens de réduire les délais et de faciliter le règlement des cas en temps opportun (voir la section de la Gestion de cas à la page 11 du présent rapport).

Cas ouverts et fermés en vertu de la *LRTSPF* et de la *LEFP*

En 2018-2019, la Commission a ouvert 2 214 nouveaux dossiers en vertu de la *LRTSPF* (74 %) et de la *LEFP* (26 %). Cette augmentation du nombre de nouveaux dossiers est liée au nombre élevé de griefs relatifs à la rémunération qui ont été renvoyés à la Commission à la fin de l'exercice qui ont eu lieu en raison de problèmes liés au système de paye Phénix (fig. 6 et 7).

Au cours de la même année, la Commission a fermé 1 678 dossiers en vertu de la *LRTSPF* (72 %) et de la *LEFP* (28 %), une diminution par rapport à 2017-2018, où 1 996 dossiers ont été fermés en vertu de ces deux Lois. De plus, 946 dossiers étaient en attente de clôture, ou, plus précisément, 24 étaient en attente d'une confirmation de retrait, et 922 étaient en attente d'une confirmation de la mise en œuvre du règlement.

Des 922 dossiers qui sont en attente d'une confirmation de règlement, 598 sont directement liés au projet pilote portant sur la stratégie de réduction du nombre de griefs CX, sur lequel la Commission continue de travailler avec le Service correctionnel du Canada et l'Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN.

Comme il a été démontré avec le projet pilote portant sur la stratégie de réduction du nombre de griefs CX, ce ne sont pas tous les dossiers de la Commission qui procèdent à une audience formelle avec le commissaire qui rend une décision définitive au moyen de motifs de décision. Il existe plusieurs autres méthodes de règlement, y compris les décisions sur la compétence, la médiation et la médiation/arbitrage. De plus, au moyen des étapes du processus de gestion de cas, les parties règlent souvent les affaires avant une audience. La figure 2 donne un aperçu du nombre de dossiers ouverts et fermés en vertu de la *LRTSPF* et de la *LEFP* en 2017-2018 et en 2018-2019.

Figure 2 - Dossiers ouverts et fermés en vertu de la *LRTSPF* et de la *LEFP* en 2017-2018 et en 2018-2019

LOI	DOSSIERS OUVERTS 2018-2019	DOSSIERS OUVERTS 2017-2018	DOSSIERS FERMÉS 2018-2019	DOSSIERS FERMÉS 2017-2018
<i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)</i>	1 630	1 355	1 204	1 451
<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)</i>	584	624	474	545
Total	2 214	1 979	1 678	1 996

Vue d'ensemble des cas présentés en vertu de la LRTSPF

GRIEFS

La majorité des cas dont la Commission est saisie en vertu de la LRTSPF sont des griefs. Ils peuvent être divisés en trois catégories principales : les griefs individuels (article 209), les griefs collectifs (article 216) et les griefs de principe (article 221) (voir la fig. 3). Les griefs individuels comprennent 98 % de tous les griefs déposés auprès de la Commission. La majorité (83 %) des griefs individuels renvoyés à la Commission ont trait à l'interprétation d'une vaste gamme de dispositions en vertu de conventions collectives, allant de clauses contre la discrimination à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation vis-à-vis des fonctionnaires. Les griefs individuels ayant trait aux mesures disciplinaires, telles que les licenciements, les suspensions ou les rétrogradations, constituent les 17 % restants des griefs individuels renvoyés à la Commission (voir la fig. 4).

La figure 3 donne un aperçu des griefs renvoyés à l'arbitrage, par type, au cours des quatre derniers exercices. La figure 4 répartit les griefs individuels renvoyés à l'arbitrage au cours de la dernière année selon le domaine principal de l'objet des griefs.

Figure 3 - Types de griefs renvoyés en vertu de la Partie II de la LRTSPF : de 2015-2016 à 2018-2019

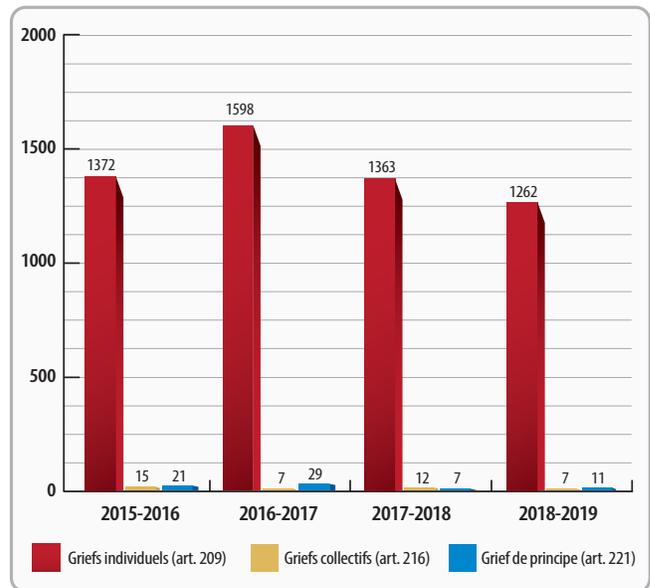
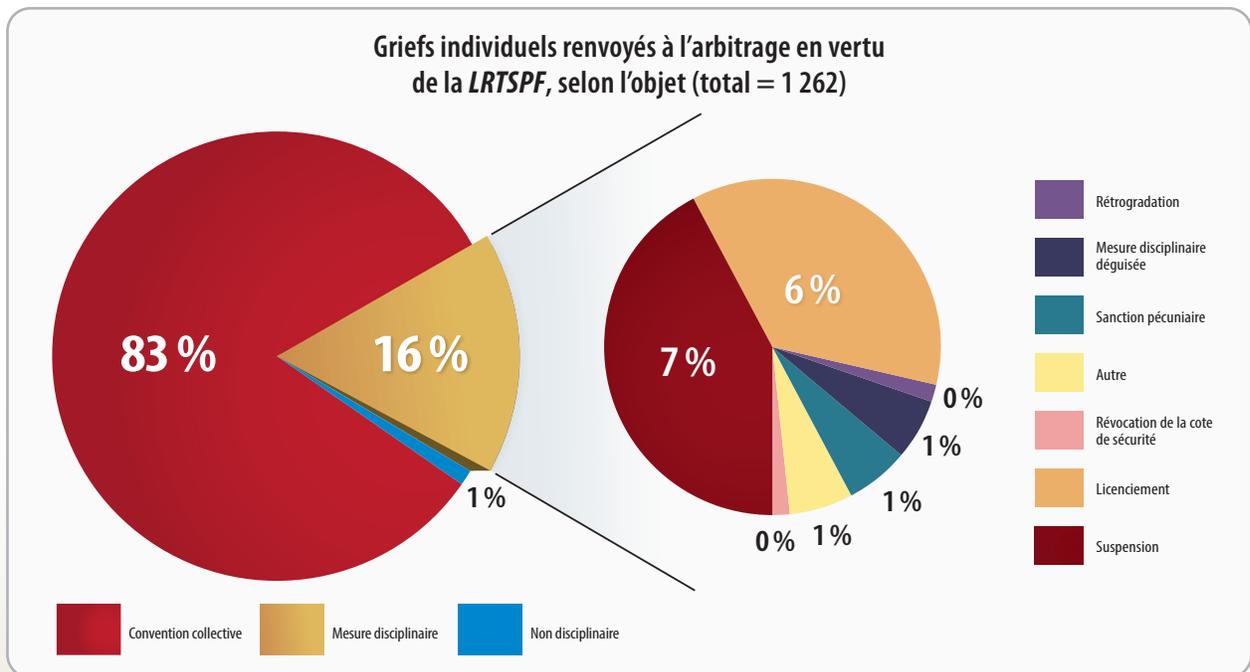


Figure 4 - Types de griefs individuels déposés en vertu de la LRTSPF, selon le domaine principal de l'objet, 2018-2019



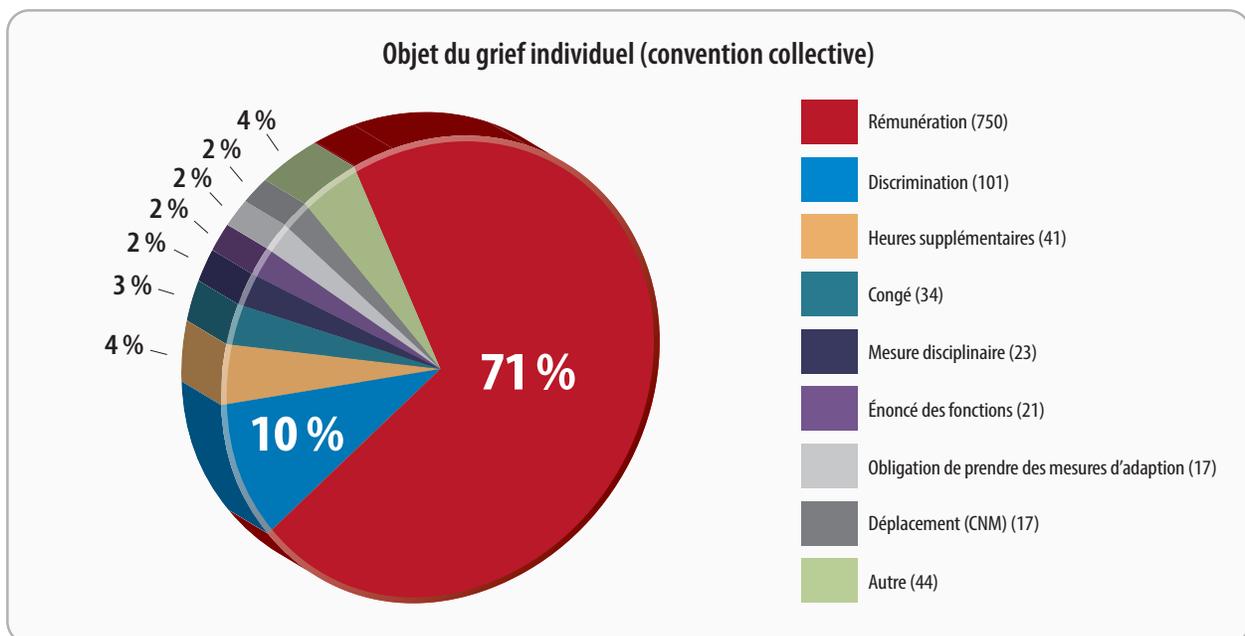
INTERPRÉTATION ET APPLICATION D'UNE DISPOSITION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

Les griefs individuels qui portent sur l'interprétation et l'application d'une disposition d'une convention collective comprennent une vaste gamme de sujets, allant de questions de discrimination et de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation aux questions liées aux congés, aux déplacements, aux heures supplémentaires et à la rémunération. Comme au cours de la dernière

année, il est raisonnable de présumer que l'augmentation du nombre de griefs liés à la rémunération est attribuable aux problèmes du système de paye Phénix.

La figure 5 donne un aperçu des griefs qui portent sur l'interprétation et l'application d'une disposition d'une convention collective.

Figure 5 - Griefs individuels (convention collective) déposés en vertu de la *LRTSPF*, selon l'objet, 2018-2019



GRIEFS LIÉS À LA RÉMUNÉRATION

Au cours de ce dernier exercice, la Commission a reçu 758 griefs liés à la rémunération en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *LRTSPF*, ce qui représente 61 % du total des griefs déposés auprès de la Commission. Les griefs liés à la rémunération ont augmenté depuis 2015-2016, lorsqu'ils comptaient environ 12 % des nouveaux renvois à l'arbitrage. En 2016-2017 et 2017-2018, ils comptaient 50 % et 41 %, respectivement, du total des renvois à l'arbitrage en

vertu de l'alinéa 209(1)a). Tel qu'il a déjà été mentionné, ce pourcentage élevé de griefs liés à la rémunération depuis 2015-2016, découle vraisemblablement des enjeux liés au système de paye Phénix et ne sont pas représentatifs des tendances historiques.

La figure 6 donne une répartition des griefs liés à la rémunération par ministère ou employeur, tandis que la figure 7 en fournit une par agent négociateur.

Figure 6 - Nombre de griefs liés à la rémunération par ministère ou employeur, 2018-2019

MINISTÈRE OU EMPLOYEUR	NOMBRE DE GRIEFS
Ministère de l'Emploi et du Développement social	529
Ministère des Anciens Combattants	116
Service correctionnel du Canada	28
Ministère des Pêches et des Océans	30
Ministère de la Défense nationale	12
Agence du revenu du Canada	11
Ministère de l'Environnement	7
Ministère des Transports	5
Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux	4
Ministère de la Santé	3
Ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement	2
Ministère des Ressources naturelles	2
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	2
Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	2
Agence des services frontaliers du Canada	1
Ministère de la Justice	1
Agence Parcs Canada	1
Agence canadienne d'inspection des aliments	1
Ministère des Services aux Autochtones Canada	1
Total	758

Figure 7 - Nombre de griefs liés à la rémunération par agent négociateur, 2018-2019

AGENT NÉGOCIATEUR	NOMBRE DE GRIEFS LIÉS À LA RÉMUNÉRATION
Alliance de la Fonction publique du Canada	692
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	41
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada	10
Association canadienne des employés professionnels	4
UNIFOR section locale 2182	2
Association canadienne des agents financiers	1
Total	750

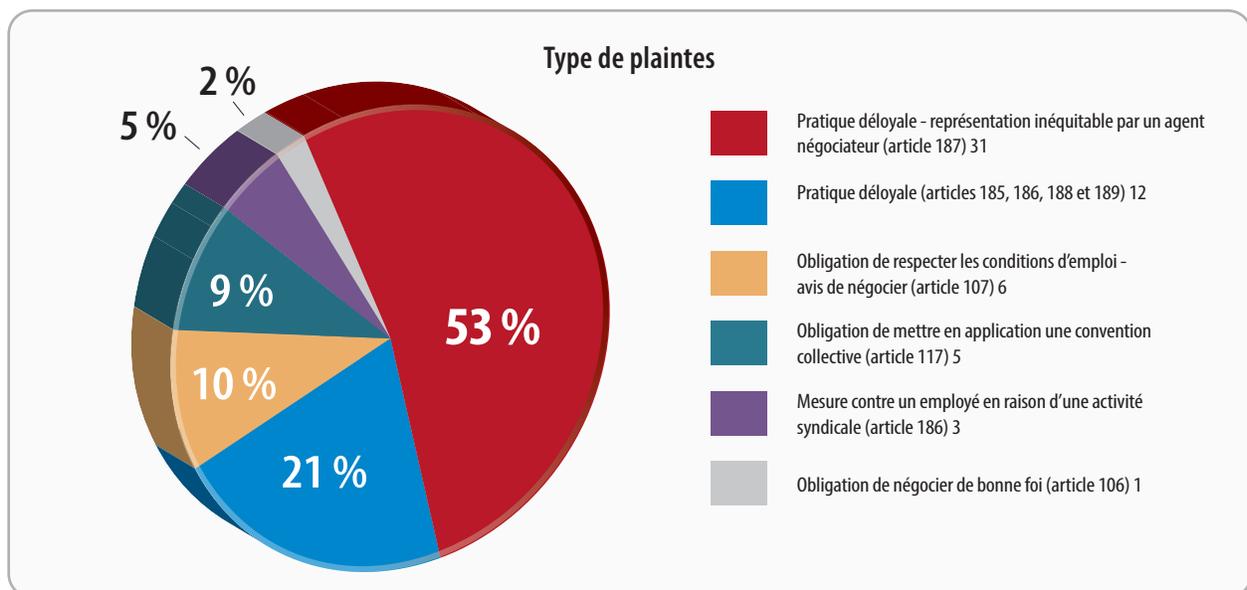
PLAINTES EN VERTU DE LA PARTIE 1 DE LA LRTSPF - PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL

En vertu de la partie 1 de la *LRTSPF*, un employeur, un agent négociateur, ou un employé a le droit de déposer une plainte auprès de la Commission. Les plaintes en vertu de la partie I comprennent les allégations de pratiques déloyales de travail par un employeur, la représentation de mauvaise foi par un agent négociateur, et l'omission par un employeur ou un agent négociateur de négocier collectivement de bonne foi.

Comme au cours des années précédentes, la plupart des plaintes déposées en vertu de la partie 1 étaient liées à une pratique déloyale de travail par un employeur, une organisation syndicale, un individu, ou une représentation inéquitable par un agent négociateur. Cette année, la Commission a reçu 47 plaintes alléguant une pratique déloyale de travail sur un total de 58 plaintes.

La figure 8 donne un aperçu des plaintes déposées en vertu de la partie 1 de la *LRTSPF*, selon le type, en 2018-2019.

Figure 8 - Types de plaintes reçues en vertu de la partie 1 de la *LRTSPF*



DEMANDES EN VERTU DE LA PARTIE 1 DE LA LRTSPF

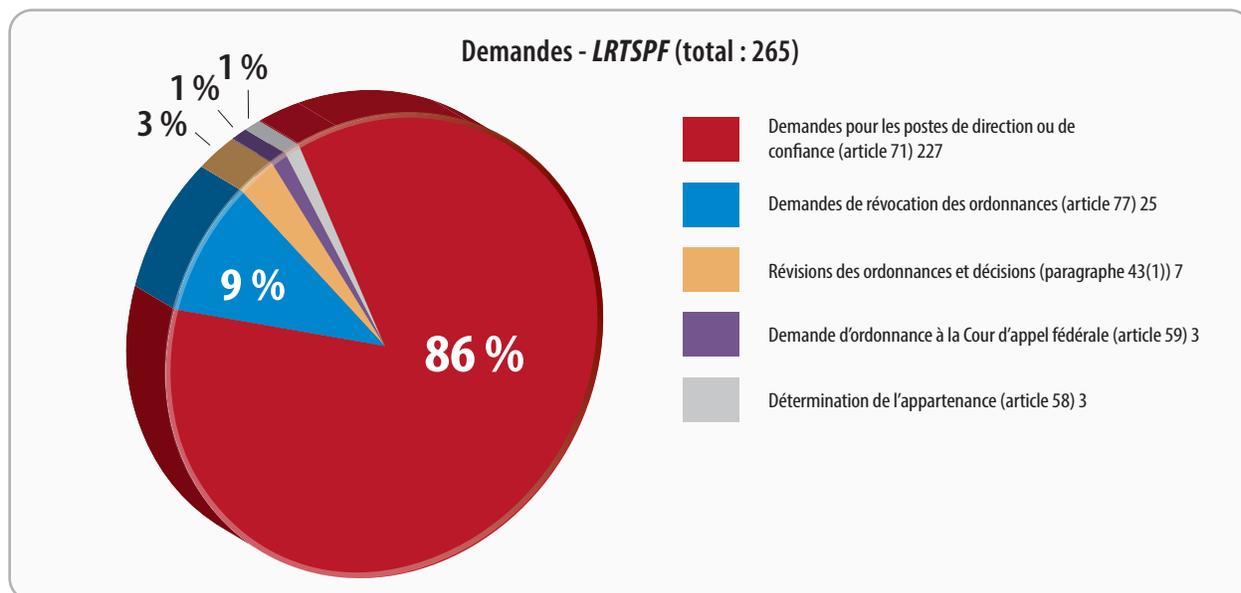
Au cours de la dernière année, la Commission a reçu 265 demandes qui relèvent de la partie 1 de la *LRTSPF*. Cela représente une légère augmentation par rapport aux 224 demandes reçues l'année dernière.

Les demandes présentées à la Commission comprennent l'appartenance à un agent négociateur, l'accréditation d'un agent négociateur, la révocation d'accréditation d'un agent négociateur, et les droits du successeur, aussi bien

que les demandes concernant les exclusions de postes de direction ou de confiance. Les demandes reçues représentaient 16 % du total des cas reçus en 2018-2019. La plupart des demandes reçues cette année concernaient des ordonnances en vue de déclarer des postes de direction ou de confiance (86 %).

La figure 9 présente un aperçu des demandes déposées auprès de la Commission en vertu de la *LRTSPF*, selon le type, en 2018-2019.

Figure 9 - Demandes déposées en vertu de la *LRTSPF*, selon le type, en 2018-2019



PLAINTES EN VERTU DE LA PARTIE 3 DE LA *LRTSPF* - REPRÉSAILLES EN VERTU DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*

En vertu de la partie 3 de la *LRTSPF*, la Commission peut entendre des plaintes en vertu de la partie II du *CCT* alléguant des représailles par l'employeur contre un employé invoquant ses droits en vertu du *CCT*. Il y a eu une augmentation importante du nombre de plaintes de représailles déposées en vertu du *CCT* cette année, avec une augmentation de 7 plaintes en 2017-2018 à 24 plaintes en 2018-2019. Cette augmentation est due au renvoi de 10 plaintes du même ministère découlant d'allégations de harcèlement à la suite d'allégations de violence au travail.

Aperçu des cas présentés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*

La Commission a compétence en vertu de la *LEFP* d'examiner et résoudre les plaintes concernant les mises en disponibilité (paragraphe 65(1)), les révocations des nominations (article 74), les nominations internes (paragraphe 77(1)), et le fait de ne pas appliquer des mesures correctives (article 83). Au cours de ce dernier exercice, le nombre de plaintes déposées auprès de la Commission en vertu de la *LEFP* était conforme aux années précédentes. Les cas présentés en vertu de la *LEFP* représentaient 26 % de tous les cas reçus par la Commission en 2018-2019. Plus précisément, au cours de la dernière année, la Commission a reçu 584 plaintes en vertu de la *LEFP*.

La figure 10 présente une ventilation des plaintes en matière de dotation en vertu de la *LEFP* en 2018-2019.

Figure 10 - Nombre de plaintes déposées en vertu de la *LEFP* selon le type, en 2018-2019

TYPE DE PLAINTES EN MATIÈRE DE DOTATION	NOMBRE DE PLAINTES EN MATIÈRE DE DOTATION
Plaintes présentées à la Commission concernant les mises en disponibilité (paragraphe 65(1))	3
Révocations d'une nomination (article 74)	6
Nominations internes (paragraphe 77(1))	575
Annoncées	244
Non annoncées	327
Défaut de compétence	4
Total	584

Au cours de 2018-2019, la plupart des plaintes reçues concernaient des nominations internes (98,5 %). Les autres plaintes déposées à la Commission en vertu de la *LEFP* concernaient des mises en disponibilité (0,5 %) et des révocations de nomination (1 %). Ces proportions sont stables depuis les trois dernières années. Cependant, nous avons remarqué une diminution du nombre de plaintes déposées en vertu de la *LEFP*, de 734 plaintes en 2016-2017, à 584 plaintes en 2018-2019.

Cinquante-sept p. cent (57 %) des plaintes relatives à des nominations internes visaient des processus non annoncés. Ce pourcentage représente une augmentation par rapport à l'an dernier, lorsque les plaintes liées aux processus non annoncés représentaient 45 % du total des plaintes reçues. Cette augmentation pourrait être liée à la mise en œuvre de la nouvelle politique de nomination de la Commission de la fonction publique qui a été introduite en 2016.

Négociation collective

En vertu de la *LRTSPF*, la Commission est responsable de l'administration de deux processus officiels de règlement des différends prévus dans cette loi 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 un agent négociateur pour obtenir 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.

L'exercice 2018-2019 a marqué le début d'une nouvelle ronde de négociations dans la fonction publique fédérale élargie. Entre avril et septembre 2018, un avis de négocier a été signifié pour la majorité des unités de négociation, annonçant le début du processus de négociation. En 2018-2019, trois décisions arbitrales ont été rendues, qui étaient liées à la ronde précédente de négociation collective. De ce nombre, deux avaient trait à des demandes d'arbitrage qui avaient été reportées de l'exercice précédent, et une avait trait à une demande d'arbitrage concernant deux unités de négociation pour lesquelles des demandes avaient été reçues en août 2018. Deux autres demandes d'arbitrage ont été reçues au cours de cet exercice, l'une concernant la ronde précédente de négociation collective, et l'autre concernant la ronde actuelle. Les deux seront reportées à l'exercice 2019-2020.

Aucune CIP n'a été tenue pendant l'exercice en cours. La Commission a bien reçu quatre demandes coordonnées pour l'établissement de CIP de la part de l'un des agents négociateurs les plus importants

qui travaillent dans le cadre de sa compétence. Toutefois, après l'examen de ces demandes, la présidente a choisi de retarder l'établissement de toute CIP et a ordonné aux parties de retourner à la table de négociation en vue de nouvelles négociations. Une autre demande a également été retardée, bien que dans ce cas-là, la présidente ait nommé un médiateur pour aider les parties. La médiation est prévue pour le début du prochain exercice.

Pendant la dernière partie du présent exercice, la Commission a reçu une demande de médiation liée à la négociation collective. En raison de la date de cette demande, cette médiation est prévue au cours de l'exercice suivant.

Médiations de griefs et de plaintes

La médiation est un processus volontaire qui est mis à la disposition de toutes les parties dont la Commission est saisie de l'affaire. Les parties peuvent convenir de procéder à la médiation lorsqu'un dossier est renvoyé à la Commission aussi bien qu'à tout moment avant qu'une

décision ne soit rendue par un arbitre de grief. Au cours de la médiation, un tiers impartial qui n'a aucun pouvoir décisionnel aide les parties. Tout règlement atteint par les parties au cours de ce processus est confidentiel et ne crée aucun précédent. Lorsque le résultat de la médiation est positif, d'autres litiges peuvent également être réglés à d'autres organismes ou au niveau de la procédure interne de règlement des griefs au ministère.

En 2018-2019, la Commission a mené 160 médiations de griefs et de plaintes; 87 ont été menées en vertu de la *LEFP*, avec un taux de règlement de 79 %, et 73 ont été menées en vertu de la *LRTSPF*, avec un taux de règlement de 87 %. Par conséquent, 239 dossiers auprès de la Commission ont été réglés sans qu'une audience ne soit tenue. Ces médiations ont également mené au règlement des 28 dossiers qui sont toujours au niveau ministériel, 6 plaintes devant la Commission canadienne des droits de la personne, et 1 plainte devant le Tribunal de santé et sécurité au travail Canada. Quatorze autres dossiers ont été réglés à l'aide d'un médiateur, mais sans avoir eu recours à une médiation officielle.

La figure 11 présente un aperçu des types de dossiers réglés à la médiation.

Figure 11 - Nombre de dossiers selon le type, en 2018-2019

TYPE	NOMBRE
Plaintes relatives à la dotation	111
Griefs individuels	101
Pratiques déloyales de travail	24
Griefs de principe	1
Plaintes en vertu du <i>Code canadien du travail</i>	1
Griefs collectifs	1
Total	239

Les figures 12 et 13 présentent une ventilation des plaintes relatives à la dotation et des griefs individuels, qui représentent 46 % et 42 % respectivement de l'ensemble des dossiers réglés à la médiation. Parmi les griefs individuels, 28 griefs visaient des allégations de discrimination pour les motifs suivants : invalidité (23), genre (2), race (2) et situation familiale (1).

Figure 12 - Nombre de plaintes relatives à la dotation selon l'article de la LEFP

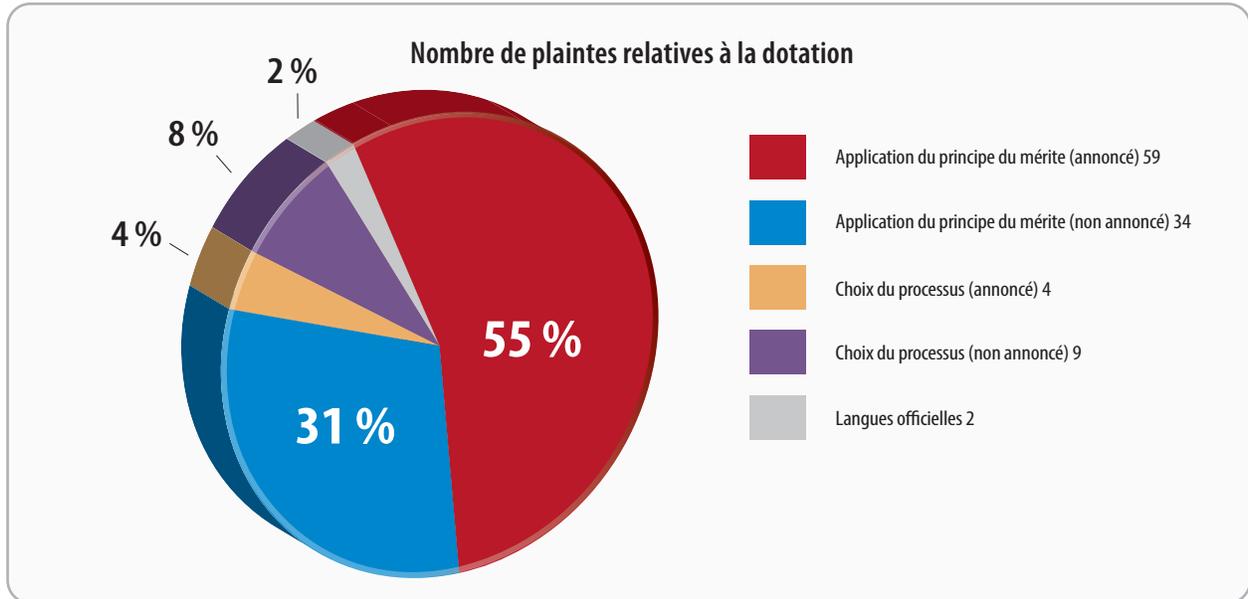
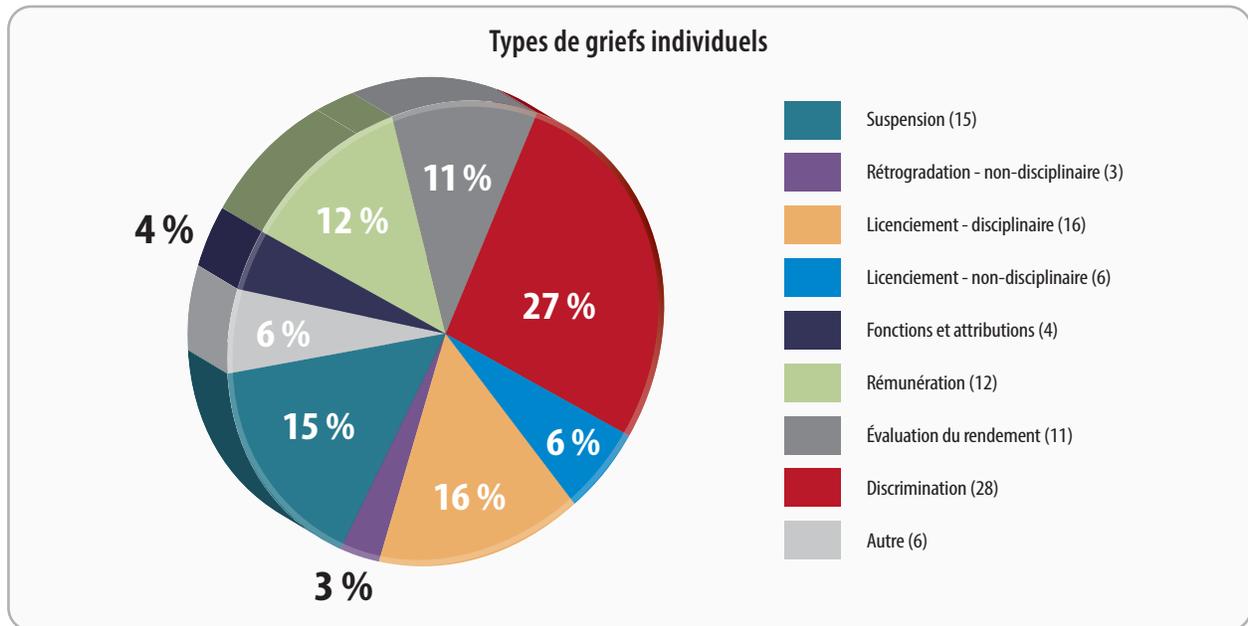


Figure 13 - Griefs individuels selon le type, 2018-2019



Transparence et protection de la vie privée

Transparence judiciaire

La CRTESPF est un tribunal quasi judiciaire indépendant, dont les décisions peuvent avoir une incidence sur l'ensemble de la fonction publique et la population canadienne en général.

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

Les parties qui recourent aux services de la Commission sont avisées 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. Les décisions de la Commission indiquent le nom des parties et des témoins et peuvent fournir uniquement des renseignements à leur sujet qui sont pertinents et nécessaires pour décider du différend.

Dans certaines circonstances, il se peut que la Commission limite le concept de transparence en ce qui concerne les circonstances de personnes qui sont parties ou témoins à des affaires dont la Commission est saisie. Dans ces 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 Conseil des présidents et des présidentes des tribunaux 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_fr.pdf) lequel a été approuvé par le Conseil canadien de la magistrature.

La Politique sur la transparence et la protection de la vie privée de la Commission se trouve à l'adresse suivante : https://www.fpslreb-crtesp.gc.ca/privacy_f.asp

Accès aux dossiers de cas

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, la Commission donne au public accès aux dossiers de cas à des fins de consultation, conformément au principe de la transparence judiciaire et aux règles de la justice naturelle.

Sur préavis raisonnable, la Commission donne accès à ses dossiers de cas — en format papier seulement, et uniquement dans ses bureaux. 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 qui ont été scellées sur ordonnance de la Commission ne sont pas disponibles.

Le public ne peut pas avoir accès à des renseignements personnels tels que l'adresse domiciliaire d'une personne, son adresse électronique personnelle, son numéro de téléphone personnel, sa date de naissance, etc. Le public ne peut pas avoir accès non plus à des renseignements protégés par d'autres formes de privilèges, comme le secret professionnel. Enfin, certains dossiers, c'est-à-dire des 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.

ACCÈS AUX DÉCISIONS PAR LE PUBLIC

La Commission donne au public un accès à ses décisions conformément au principe de transparence judiciaire, en affichant les décisions définitives sur son site Web. 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 qui sont affichées sur le site Web de la Commission en utilisant un « protocole d'exclusion des robots informatiques », lequel est reconnu par les moteurs de recherche (par exemple, Google et Yahoo). Ainsi, une recherche sur Internet qui porte sur le nom d'une personne mentionnée dans une décision de la Commission 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 conservées pendant deux ans après que la décision définitive a été rendue.

Coordonnées de l'organisation

Pour toutes les demandes de renseignements, y compris la confirmation d'audience, les questions sur la médiation et les questions des médias, voir les coordonnées indiquées 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 site Web 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

Courriel pour les plaintes relatives à la dotation :
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

Demandes des médias : **613-954-0452** ou media-medias@tribunal.gc.ca

Adresse :

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6^e 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 CRTESPF de 2015-2016 à 2018-2019

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL :

EXERCICE	REPORTÉS D'EXERCICES PRÉCÉDENTS	NOUVEAUX			TOTAL DE NOUVEAUX CAS	FERMÉS	REPORTÉS AU PROCHAIN EXERCICE
		GRIEFS	PLAINTES	DEMANDES			
2015-2016	4 897	1 392	39	348	1 779	1 027	5 649
2016-2017	5 649	1 967	47	269	2 283	1 167	6 765
2017-2018	6 765	1 072	74	209	1 355	1 466	6 654
2018-2019	6 654	1 283	82	265	1 630	1 203	7 081

LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE :

EXERCICE	REPORTÉES D'EXERCICES PRÉCÉDENTS	NOUVELLES PLAINTES	PLAINTES FERMÉES	REPORTÉES AU PROCHAIN EXERCICE
2015-2016	203	595	448	350
2016-2017	350	734	683	401
2017-2018	401	623	549	475
2018-2019	475	584	474	585

Annexe 2

Affaires déposées auprès de la Commission en vertu de différentes parties de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* 2018-2019

PARTIE 1 - LRTSPF	NOMBRE D'AFFAIRES
Partie 1 – Relations de travail	
Révision des ordonnances et des décisions (paragraphe 43(1))	7
Détermination de l'appartenance (article 58)	3
Dépôt à la Cour fédérale (paragraphe 234(1))	3
Plaintes	
Plaintes (articles 106 et 107)	7
Obligation de mettre en œuvre les dispositions d'une convention collective (article 117)	5
Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)	15
Pratiques déloyales de travail – représentation inéquitable (article 187)	31
Postes de direction ou de confiance	
Demande de postes de direction ou de confiance (article 71)	227
Demande de révocation d'ordonnance (article 77)	25
PARTIE 2 – GRIEFS	
Griefs individuels (article 209)	1 262
Griefs collectifs (article 216)	7
Griefs de principe (article 221)	11
PARTIE 3 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
Représailles en vertu de l'article 133 du <i>Code canadien du travail</i> (article 240)	24
RÈGLEMENT SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL	
Partie 2 – Griefs	
Prorogation de délai (article 61)	3
Total	1 630

Annexe 3

Affaires déposées en vertu de différentes parties de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* 2018-2019

PARTIE 4 - LEFP	NOMBRE D'AFFAIRES
Plainte à la Commission pour mise en disponibilité (paragraphe 65(1))	3
PARTIE 5 - ENQUÊTES ET PLAINTES RELATIVES AUX NOMINATIONS	
Révocation d'une nomination (article 74)	6
Motif de plainte - nomination interne (paragraphe 77(1))	575
Total	584

Annexe 4

Plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi* dans la fonction publique par ministère, 2018-2019

MINISTÈRE	NOMBRE DE PLAINTES REÇUES	POURCENTAGE
Agence de la santé publique du Canada	1	0,3 %
Agence des services frontaliers du Canada	30	5 %
Agence Parcs Canada	2	0,3 %
Agence spatiale canadienne	2	0,2 %
Bureau de l'infrastructure du Canada	1	2 %
Bureau de la Coordonnatrice, Condition féminine	59	0,5 %
Bureau du Conseil privé	1	0,3 %
Bureau du secrétaire du gouverneur général	2	0,2 %
Bureau du surintendant des faillites Canada	34	0,2 %
Commission canadienne des grains	137	0,3 %
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	3	0,7 %
Commission des libérations conditionnelles du Canada	16	0,2 %
Conseil national de recherches du Canada	12	0,2 %
École de la fonction publique du Canada	16	0,3 %
Gendarmerie royale du Canada	13	6 %
Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	10	0,2 %

MINISTÈRE	NOMBRE DE PLAINTES REÇUES	POURCENTAGE
Ministère de l'Emploi et du Développement social	7	23 %
Ministère de l'Environnement	79	3 %
Ministère de l'Industrie	4	2 %
Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	2	6 %
Ministère de la Défense nationale	22	14 %
Ministère de la Justice	17	1 %
Ministère de la Santé	9	3 %
Ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile	4	0,3 %
Ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada	4	2 %
Ministère des Affaires étrangères	1	2 %
Ministère des Anciens Combattants	1	0,7 %
Ministère des Finances	9	0,5 %
Ministère des Pêches et des Océans	3	3 %
Ministère des Ressources naturelles	1	0,7 %
Ministère des Transports	1	2 %
Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux	2	4 %
Ministère du Patrimoine canadien	2	0,3 %
Opérations des enquêtes statistiques	2	0,2 %
Secrétariat du Conseil du Trésor	2	0,3 %
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	35	0,2 %
Service correctionnel du Canada	25	10 %
Service des poursuites pénales du Canada	10	0,3 %
Services partagés Canada	1	4 %
Statistique Canada	2	2 %
Total	584	100 %

Annexe 5

Demandes, plaintes et griefs déposés en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* par agent négociateur 2018-2019

AGENT NÉGOCIATEUR	NOMBRE D'AFFAIRES
Alliance de la Fonction publique du Canada	1 161
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada	144
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	135
Personne qui se représente elle-même (autre que par un agent négociateur)	107
Association canadienne des employés professionnels	33
Association professionnelle des agents du service extérieur	11
Association canadienne des agents financiers	11
Association des juristes de justice	9
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral Est	8
Association des employés du Conseil de recherches	5
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	2
UNIFOR section locale 2182	2
Guilde de la marine marchande du Canada	1
Association des pilotes fédéraux du Canada	1
Total	1 630

Annexe 6

Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTESPF

EXERCICE	DÉCISIONS RENDUES ²	NOMBRE DE DEMANDES	DEMANDES RETIRÉES	DEMANDES REJETÉES	DEMANDES ACCUEILLIES	DEMANDES EN INSTANCE ³
2015-2016	96	27	7	15	4	1
2016-2017	108	23	4	14	5	0
2017-2018	104	19	3	12	2	2
2018-2019	95	21	4	0	0	17

2 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 CRTESPF.

3 Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale; ne comprend pas les demandes en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

Remarque : Les données pour les 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 de l'organisation judiciaire.

Annexe 7

Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur Du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019⁴

LORSQUE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA EST L'EMPLOYEUR

AGENT NÉGOCIATEUR	NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	110 295
Association canadienne des agents financiers	1	4 722
Association canadienne des employés professionnels	2	16 611
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	54
Association des juristes de justice	1	2 455
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	373
Association des professeurs des collèges militaires canadiens	1	184
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 530
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral Est	1	604
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral Ouest	1	627
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 060
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 159
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	37 572
UNIFOR	3	259
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada	1	6 552
Total pour le Conseil du Trésor du Canada	27	184 057

⁴ Les données ont été fournies par les employeurs.

AUTRES EMPLOYEURS

AGENT NÉGOCIATEUR	NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES
Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 194
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	2 028
Total	4	6 222
Agence du revenu du Canada (ARC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	30 561
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	12 366
Total	2	42 927
Agence Parcs Canada (APC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	5 799
Total	1	5 799
Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)		
Public Service Alliance of Canada	1	12
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	577
Total	2	589
Bureau du vérificateur général du Canada (BVG)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	169
Total	1	169
Centre de la sécurité des télécommunications (CST)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	2 684
Total	1	2 684
Commission canadienne de sécurité nucléaire (CCSN)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	775
Total	1	775
Commission de la capitale nationale (CCN)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	372
Total	1	372

AGENT NÉGOCIATEUR	NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES
Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	204
Total	2	204
Conseil national de recherches du Canada (CNRC)		
Association des employés du Conseil de recherches (AECR)	6	1 824
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 743
Total	10	3 567
Office national de l'énergie (ONE)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	410
Total	1	410
Office national du film (ONF)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	166
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	1	83
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4835	1	94
Total	4	343
Opérations des enquêtes statistiques (OES)		
Public Service Alliance of Canada	2	204
Total	2	204
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces (SNPF-CF)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	629
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce	12	575
Total	22	1204
Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	99
Total	1	99
Total pour les employeurs distincts	55	67 315
Total pour le Conseil du Trésor du Canada	27	184 057
Total pour tous les employeurs	82	251 372

Annexe 8

Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur

Du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019⁵

AGENT NÉGOCIATEUR ACCRÉDITÉ	NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES OCCUPANT DES POSTES NON EXCLUS
Alliance de la Fonction publique du Canada	27	141 704
Association canadienne des agents financiers	1	4 800
Association canadienne des employés professionnels	2	17 635
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	*50
Association des employés du Conseil de recherches	6	1 845
Association des juristes de justice	1	2 658
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	367
Association des professeurs des collèges militaires canadiens	1	181
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 550
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral Est	1	650
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral Ouest	1	800

⁵ Les données ont été fournies par les agents négociateurs.

* Le nombre indiqué est celui au 31 mars 2018.

**Le nombre indiqué est celui au 31 mars 2018.

AGENT NÉGOCIATEUR ACCRÉDITÉ	NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES OCCUPANT DES POSTES NON EXCLUS
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 050
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 100
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	19	53 655
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	1	80
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4835	1	100
Unifor, section locale 87-M	1	3
Unifor, section locale 2182	1	**300
Unifor, section locale 5454 (Association canadienne du contrôle du trafic aérien)	1	8
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 175	4	233
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 401	1	125
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 832	2	53
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 864	3	179
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 1400	1	5
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 1518	1	51
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN)	1	7 011
Total	82	236 193

Note : Le total indiqué à l'annexe 8 n'équivaut pas au total indiqué à l'annexe 7 (du Conseil du Trésor et des employeurs distincts) parce que les employés inclus à l'annexe 7 qui n'étaient pas représentés par un agent négociateur étaient inclus dans leurs calculs.

Annexe 9

Résumés 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 clé du dernier exercice.

Discrimination

INVALIDITÉ

Asare c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires autochtones et du Nord), 2018 CRTESPF 57

La fonctionnaire s'estimant lésée a renvoyé un grief à la Commission contre son licenciement au motif qu'elle a abandonné son poste au ministère des Affaires autochtones et du Nord (l'« employeur »). La fonctionnaire s'estimant lésée a allégué que le licenciement n'était pas motivé et qu'il était discriminatoire.

La fonctionnaire s'estimant lésée avait présenté une demande de congé non payé pour suivre ses études, qui a été refusée. Elle a pris un congé de maladie et a cessé de communiquer avec son employeur. Il a été déterminé plus tard qu'elle travaillait ailleurs pendant son congé de maladie.

La Commission n'a pas pris de décision sur la question de savoir si elle était absente sans autorisation parce qu'elle a conclu qu'elle avait des motifs valables qui échappaient à son contrôle. La Commission a conclu que sa maladie l'empêchait de travailler dans le lieu de travail de l'employeur pendant la période de sa maladie attestée, qui comprenait jusqu'à la date de son licenciement et au-delà de cette date. La fonctionnaire s'estimant lésée avait également établi une preuve *prima facie* de discrimination basée sur un motif de distinction illicite, à savoir, l'invalidité.

La Commission a conclu en outre que l'employeur n'avait pas fourni d'explication raisonnable non discriminatoire à l'appui du licenciement et qu'il n'avait pas satisfait à l'exigence professionnelle justifiée à titre de moyen de défense statutaire contre la discrimination *prima facie*. La Commission a conclu que la décision de l'employeur de la licencier constituait un acte discriminatoire. Enfin, elle a conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée ne s'était pas acquittée de son obligation de divulguer à l'employeur en temps opportun qu'elle poursuivait des études doctorales et qu'elle travaillait en tant qu'assistante à l'enseignement pendant qu'elle se trouvait en congé maladie approuvé.

Le grief a été accueilli.

Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale.

Nadeau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada), 2018 CRTESPF 28

Dans ce cas, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief pour contester son licenciement, alléguant que ce licenciement constituait une mesure discriminatoire au titre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* basés sur un motif de distinction illicite, à savoir, l'invalidité.

Le fonctionnaire s'estimant lésé était un agent correctionnel auprès du Service correctionnel du Canada (l'« employeur ») qui occupait un poste de maître-chien dans un pénitencier. Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis qu'il consommait et achetait du cannabis, le transportait dans le véhicule de l'employeur, et que le chien a été exposé à l'odeur du cannabis.

L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé souffrait d'une dépendance au cannabis et que son licenciement constituait en partie une mesure discriminatoire à cet égard. L'arbitre de grief a souligné que l'employeur n'a pas présenté d'éléments de preuve pour démontrer que la discrimination n'a pas eu lieu, qu'il y avait une exigence professionnelle justifiée concernant la consommation du cannabis hors du travail ou qu'il avait envisagé de prendre une mesure d'adaptation alors qu'il était au courant de l'invalidité du fonctionnaire s'estimant lésé. L'arbitre du grief a souligné que l'employeur avait payé pour le programme de réhabilitation du fonctionnaire s'estimant lésé et avait mis fin à son emploi après qu'il ait terminé son programme.

D'autre part, l'arbitre de grief a conclu que l'utilisation d'un véhicule de l'employeur pour transporter du cannabis à des fins personnelles et l'exposition du chien détecteur à l'odeur du cannabis, ce qui pourrait nuire à ses habilités, n'étaient pas liées à la déficience du fonctionnaire s'estimant lésé.

Étant donné que les éléments de preuve médicale n'indiquaient pas que son invalidité aurait éliminé tout contrôle sur ses actes, l'employeur était justifié dans la prise d'une mesure disciplinaire contre le fonctionnaire

s'estimant lésé. Toutefois, l'arbitre de grief a conclu que le licenciement était excessif, compte tenu des facteurs atténuants, y compris le fait que l'employeur a autorisé au fonctionnaire s'estimant lésé à continuer à travailler au pénitencier jusqu'à son licenciement.

L'arbitre de grief a remplacé le licenciement par une suspension de rémunéré de six mois, a ordonné la réintégration du fonctionnaire s'estimant lésé à son groupe et à son niveau et a ordonné à l'administrateur général de lui offrir un poste pour lequel il est qualifié, aux mêmes groupe et niveau, tout en prenant des mesures d'adaptation appropriées, le cas échéant, sur la base d'information médicale que le fonctionnaire s'estimant lésé devra lui fournir.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Doro c. Agence du revenu du Canada, 2019 CRTESPF 6

La fonctionnaire s'estimant lésée a été harcelée sexuellement par son supérieur. À deux reprises, la fonctionnaire s'estimant lésée a été victime d'attouchements alors qu'elle était à son bureau, dont une fois qu'elle a décrite comme une caresse dans le dos. Entre autres choses, le supérieur a aussi donné à la fonctionnaire s'estimant lésée deux disques compacts de chansons d'amour, lui a envoyé du chocolat par le courrier interne, lui envoyait des messages texte le soir et les fins de semaine, lui a fait des commentaires troublants suggérant qu'il surveillait sa résidence, et lui a envoyé des courriels à connotation sexuelle à son compte de courriel personnel.

L'Agence du revenu du Canada (ARC) a engagé un enquêteur indépendant qui a conclu que 13 incidents différents de harcèlement sexuel s'étaient produits. Par conséquent, le supérieur s'est vu imposer une suspension de six jours sans traitement.

Ni les allégations de la fonctionnaire s'estimant lésée ni la culpabilité de son harceleur n'étaient en litige dans l'affaire dont la Commission était saisie.

Plutôt, la fonctionnaire s'estimant lésée demandait un montant en guise de dommage pour préjudice moral en raison du comportement de l'ARC dans son traitement du harcèlement ainsi que le remboursement pour les frais qu'elle a engagés pour son traitement psychologique.

L'ARC a soutenu qu'elle n'était pas responsable des actes de son supérieur parce qu'elle n'avait pas consenti à ses actes et a exercé toute la diligence nécessaire pour empêcher et en fin de compte atténuer les effets du harcèlement.

La Commission a conclu que l'ARC avait laissé tomber la fonctionnaire s'estimant lésée et que par conséquent, elle avait droit aux dommages financiers.

En ce qui concerne les mesures prises par l'ARC pour empêcher le harcèlement, la Commission a conclu qu'aucun élément de preuve n'a été déposé pour démontrer que le superviseur avait suivi ou pris part à une formation sur la sensibilisation ou la prévention du harcèlement ou qu'il a par ailleurs reçu, lu et compris aucune des politiques connexes de l'employeur. De plus, bien que l'ARC n'ait pas approuvé le harcèlement initial, sa réponse à ce harcèlement a aggravé le préjudice causé à la fonctionnaire s'estimant lésée et a permis au supérieur de continuer de la harceler. En d'autres termes, la réponse de l'ARC au harcèlement était de demander à la fonctionnaire s'estimant lésée de déplacer son lieu de travail dans une autre ville. Lorsqu'elle a refusé, l'ARC a ensuite déplacé son bureau sans son consentement quelques cubicules plus loin que son espace de travail initial. Ce nouvel espace de travail était toujours à proximité de son harceleur et lui permettait de la surveiller depuis son bureau et de la lorgner alors qu'elle entrait dans sa zone de travail et en sortait. Peu de temps après, la fonctionnaire s'estimant lésée a quitté le lieu de travail pour une longue période de congé de maladie en raison du stress, de l'anxiété et de la dépression causés par le harcèlement continu.

La Commission a conclu que le harcèlement, et l'omission par l'ARC d'y réagir adéquatement, a causé un préjudice réel et permanent à la fonctionnaire s'estimant lésée. L'ARC aurait dû prendre des mesures plus adéquates pour prévenir le harcèlement sexuel, et une fois que la preuve manifeste de harcèlement a été découverte peu de temps après que la plainte initiale avait été déposée, l'ARC aurait dû agir rapidement pour retirer l'harceleur du lieu de travail et fournir à la fonctionnaire s'estimant lésée un environnement de travail sécuritaire à son bureau. La Commission a également conclu que l'ARC a fait preuve d'un manque de sensibilité en demandant à la fonctionnaire s'estimant lésée si elle souhaitait déménager dans une autre ville, ce qui a ajouté au préjudice qu'elle a subi puisqu'elle a senti qu'on la tenait pour responsable.

À ce titre, le grief a été accueilli et on a ordonné à l'ARC de prendre des mesures pour empêcher que tout harcèlement futur ait lieu à l'avenir.

De plus, la Commission a ordonné de verser à la fonctionnaire s'estimant lésée 22 955 \$ pour les frais de traitement et les frais connexes découlant du préjudice causé à sa santé et à son bien-être, et, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, 20 000 \$ pour le préjudice moral qu'elle a subi en raison du harcèlement sexuel et 20 000 \$ supplémentaires pour la manière insouciant de l'ARC a traité sa plainte, ce qui a permis au harcèlement de se poursuivre.

Enfin, la Commission a recommandé que l'ARC envisage d'adopter un programme complet de lutte contre le harcèlement sexuel afin de susciter la sensibilisation à l'égard du harcèlement sexuel, de la façon de l'identifier, du préjudice qu'il cause, de la façon d'aider à l'empêcher ou l'interrompre, et la façon de le signaler.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

Duval c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2018 CRTE SPF 52

Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief contre le Service correctionnel du Canada pour défaut d'accommodement de son retour au travail à la suite d'une blessure au travail. En février 2012, l'employeur avait la confirmation que la seule limitation à sa réintégration était de ne pas retourner au même établissement. L'employeur lui a demandé de remplir un formulaire pour effectuer une mutation à un autre établissement et de repasser l'évaluation de langue seconde puisque ses résultats étaient expirés. Plusieurs mois se sont écoulés avant que la démarche de mutation n'aboutisse, et pendant ce temps, l'employeur a offert d'autres postes à des fonctionnaires touchés par un réaménagement des effectifs. Il a finalement été réintégré le 19 juin 2012.

La Commission a conclu qu'il y avait discrimination *prima facie* contre le fonctionnaire s'estimant lésé au motif de son invalidité. Lorsqu'il était apte à travailler, sa réintégration n'a pas été immédiate, et il a par conséquent été privé de son salaire. L'accommodement était déficient parce que l'employeur a traité la question comme s'il s'agissait de dotation plutôt que de droits de la personne, exigeant que le fonctionnaire s'estimant lésé présente lui-même une demande de mutation. De plus, l'employeur n'a pas reconnu qu'il avait le droit de réintégrer son poste et qu'il revenait à l'employeur de faciliter ce retour au travail.

Le grief a été accueilli, et la Commission a ordonné à l'employeur de verser son salaire à partir de la date à laquelle il était au courant de son aptitude de retourner au travail jusqu'à la date de sa réintégration, soit environ quatre mois. La Commission a également ordonné que l'employeur verse une indemnité de 5 000 \$ pour préjudice moral au fonctionnaire s'estimant lésé, étant donné le stress qu'il a subi en attendant sa réintégration.

La décision fait actuellement l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour d'appel fédérale.

Plainte de pratique déloyale de travail

DISPOSITION SUR LE GEL PRÉVU PAR LA LOI

Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada, 2019 FCA 41

Dans ce cas, la Cour d'appel fédérale (CAF) a rejeté deux demandes de contrôle judiciaire des décisions suivantes de la Commission : *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTE SPF 11, et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTE SPF 16.

Dans ces décisions, la Commission a conclu que le Service correctionnel du Canada et l'Agence du revenu du Canada ont violé la période de gel prévue par la loi, qui empêche toute modification unilatérale aux conditions d'emploi lorsque les parties sont engagées dans la négociation collective. Les deux employeurs ont apporté des modifications aux politiques touchant les heures de travail des employés sans le consentement de l'agent négociateur. L'agent négociateur avait reçu un préavis des modifications, mais n'a déposé une plainte qu'une fois que les modifications étaient mises en œuvre. À ce titre, l'employeur a soutenu que les plaintes n'étaient pas présentées en temps opportun étant donné que l'agent négociateur était, ou aurait dû être, au courant des circonstances qui ont donné lieu à la plainte 90 jours avant que la plainte ait été déposée, lorsque l'avis des modifications a été fourni. Toutefois, la Commission a conclu que les plaintes ont été présentées en temps opportun. Dans une plainte concernant une disposition de gel, la période de 90 jours pour déposer une plainte ne commence qu'à la date à laquelle les modifications contestées ont été apportées.

La CAF a conclu que les décisions de la Commission étaient raisonnables. La Cour a confirmé que la période pendant laquelle il convient de déposer une plainte concernant une disposition de gel commence au moment où les modifications aux conditions d'emploi sont apportées et non au moment où le préavis est donné.

La Cour a également convenu qu'il y a des raisons solides de politique de relations de travail à l'appui de l'approche de la Commission, y compris laisser aux parties plus de temps pour discuter des problèmes au moment où elles sont en négociation.

À ce titre, les demandes ont été rejetées.

La Commission a également présenté des observations à la CAF concernant ces deux demandes de contrôle judiciaire. Ces observations et leur traitement par la Cour sont discutés plus en détail à la page 17 du présent rapport (Intervention devant la Cour d'appel fédérale).

INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada), 2018 CRTESPF 66

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») a présenté une plainte alléguant que l'Agence des services frontaliers du Canada (l'« employeur ») avait commis une pratique déloyale de travail en contrevenant aux articles 5 et 186 de la *LRTSPF* et de la convention collective pertinente, qui assure le droit à des activités syndicales licites sans la menace de mesures disciplinaires, par exemple.

Dans le contexte d'une relation de négociation collective difficile, les agents des services frontaliers ont commencé à porter des lacets de couleur orange vif pour soutenir leur équipe de négociation ailleurs que sur leurs bottes; par exemple, pour attacher leurs cheveux ou comme bracelets tressés. L'employeur a émis une interdiction générale selon laquelle les lacets ne pouvaient être portés autrement que prévu.

La Commission a affirmé que les membres du syndicat ont le droit de porter des articles qui représentent leur soutien à l'égard de leur syndicat conformément à la *LRTSPF* et la convention collective applicable. Un employeur peut entretenir des préoccupations légitimes lorsque des activités syndicales constituent une menace au milieu de travail ou à sa réputation.

L'employeur a allégué que les lacets constituaient une préoccupation relative à la santé et la sécurité. La Commission a conclu que cet argument n'était pas convaincant, indiquant qu'il s'agissait d'un simple prétexte pour dicter les moyens par lesquels ces employés peuvent exprimer leur solidarité avec leur équipe de négociation. Si l'employeur avait de véritables préoccupations fondées sur des menaces concrètes à ses opérations, une interdiction générale n'est pas la solution; l'employeur doit plutôt déterminer, avec l'agent négociateur, la manière dont les droits peuvent être exercés sans risque de dommages.

La plainte était fondée.

Grief - convention sur le réaménagement des effectifs

Choinière c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans), 2018 CRTESPF 36

La fonctionnaire s'estimant lésée occupait un poste de chargée d'équipe au ministère des Pêches et des Océans. Elle a été informée qu'elle était une employée touchée ensuite une employée excédentaire en vertu des dispositions de sa convention collective concernant le réaménagement des effectifs. Elle a posé sa candidature à un poste au même niveau au sein de son ministère, mais on a trouvé qu'elle n'avait pas les compétences de leadership. Elle a déposé un grief après qu'on lui ait proposé un poste à un niveau inférieur avec protection salariale, bien que sa convention collective stipule que les ministères doivent éviter de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission pour traiter de questions de dotation. La Commission a conclu que, bien que l'employeur ait utilisé un processus de dotation dans le cadre de la restructuration du ministère, ses obligations envers la fonctionnaire s'estimant lésée découlaient

de la convention collective. La Commission a conclu que l'employeur est tenu de traiter les employés équitablement et qu'en fait elle avait bien la compétence pour décider si l'employeur a utilisé son pouvoir discrétionnaire de façon équitable et raisonnable.

La Commission a conclu que l'employeur avait violé la convention collective en omettant d'évaluer si une période de recyclage aurait permis à la fonctionnaire s'estimant lésée d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un poste de niveau comparable à celui qu'elle occupait avant le réaménagement des effectifs. De plus, la Commission a conclu que l'employeur avait agi de façon arbitraire, puisqu'il a contrevenu à ses propres politiques en n'offrant pas le recyclage à la fonctionnaire s'estimant lésée.

La Commission a ordonné à l'employeur d'offrir une période de recyclage à la fonctionnaire s'estimant lésée.

Grief - mesure disciplinaire déguisée : licenciement

Canada (Procureur général) c. Bétournay, 2018 CAF 230

La fonctionnaire s'estimant lésée, une employée de longue date de l'Agence du revenu du Canada (l'« Agence »), était impliquée dans la négociation d'une transaction immobilière personnelle dans laquelle elle s'est servie des bases de données de l'Agence et a invoqué son statut d'employée de l'Agence dans une tentative d'obtenir un prix plus bas.

Lorsque son employeur a eu connaissance des événements, il a entamé une enquête. La fonctionnaire s'estimant lésée a été interrogée et a été informée des résultats de l'enquête. Elle a ensuite été suspendue sans traitement en attendant la décision de l'employeur par rapport à l'enquête. Elle a ensuite été licenciée avec effet rétroactif à la date de la suspension, et sa cote de fiabilité a été révoquée. La fonctionnaire s'estimant lésée a contesté toutes ces décisions.

Ce cas a soulevé deux questions importantes : la compétence de la Commission d'examiner la suspension sans traitement au cours de l'enquête, et la légalité d'appliquer le licenciement rétroactivement, à compter de la date de la suspension.

Sur le premier point, il a été soutenu que la suspension constituait une mesure administrative et non disciplinaire. À ce titre, 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.

Sur le second point, la Commission a conclu que l'employeur ne pouvait imposer une mesure disciplinaire rétroactivement. Bien que le licenciement ne fût pas excessif dans les circonstances, il ne pouvait être rendu rétroactif à la date de la suspension. Il était injuste de priver la fonctionnaire s'estimant lésée de son salaire lorsqu'il n'y avait aucune justification de la retirer de son milieu de travail pendant l'enquête.

Par conséquent, la Commission a ordonné à l'employeur de lui rembourser le salaire et les prestations auxquelles elle aurait eu droit pendant la suspension.

Le procureur général a déposé une demande de contrôle judiciaire. En ce qui concerne le grief portant sur la suspension, la Cour d'appel fédérale a conclu que bien que la Commission ait raison de se pencher sur la nature véritable de la suspension aux fins de déterminer si elle avait compétence, elle devait par la suite s'attarder à la question de savoir si l'employeur avait un motif pour prendre cette mesure disciplinaire déguisée, et, le cas échéant, si cette mesure était excessive.

En ce qui concerne le grief portant sur le licenciement, la Cour a conclu que le raisonnement de la Commission n'a pas tenu compte de la jurisprudence qui admet une date de licenciement rétroactive. La Cour a également conclu que rien ne semble limiter les pouvoirs de l'administrateur général de déterminer la date d'effet d'une mesure disciplinaire, pour autant qu'il y ait un

motif. Dans ce cas, la Cour a conclu qu'il y avait un motif pour licencier la fonctionnaire s'estimant lésée au début de la suspension étant donné que les motifs de son licenciement existaient déjà et étaient identifiables à la date du début de la suspension.

La Cour a accueilli la demande de contrôle judiciaire et a rejeté les griefs.

Abus de procédure – autorisation de déposer la réponse de l'administrateur général et de participer aux prochaines étapes des affaires

Taticek c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada, 2018 CRTESFP 44

Dans cette décision, la Commission a examiné la question de savoir si une demande d'autorisation de déposer une réponse à des allégations par le Président de l'Agence des services frontaliers du Canada (l'« employeur ») devrait être accueillie après avoir été interdite d'invoquer toute question ou de déposer des éléments de preuve.

L'employeur a omis de respecter des délais dans plusieurs affaires, pour lesquelles la Commission avait accordé des prolongations. L'employeur a déposé une autre demande de prorogation. La Commission a rejeté la demande et a conclu que l'employeur ne pourrait plus invoquer toute question ou déposer des éléments de preuve à moins d'avoir obtenu une autorisation préalable par la Commission et sous réserve de toute condition que celle-ci aurait établie. Par conséquent, l'employeur a déposé une demande d'autorisation et en même temps, a présenté sa réponse aux allégations du plaignant.

Après avoir entendu les observations des parties concernant la demande d'autorisation, la Commission a conclu qu'aucun élément de preuve ne justifiait d'accorder l'autorisation. L'employeur ne s'est pas servi de sa demande d'autorisation pour présenter

de nouveaux renseignements, y compris invoquer des circonstances atténuantes, qui auraient permis à la Commission de modifier sa décision antérieure. La Commission a également indiqué que la surcharge de travail à elle seule n'est pas un motif suffisant pour accepter une demande d'autorisation dans ce cas.

De plus, contrairement à l'ordonnance antérieure de la Commission, l'employeur avait présenté sa réponse sans avoir obtenu l'autorisation préalable de la Commission. On a conclu que cela constituait un manque de respect à l'égard des ordonnances et des règlements de la Commission. Le comportement récurrent de l'intimé, y compris le fait de ne pas respecter les échéances, de ne pas demander des prorogations du délai en temps utile et de ne pas expliquer adéquatement les motifs de ses actions, constituaient un abus de procédure.

La demande d'autorisation a été rejetée.

Abus de pouvoir – la personne nommée ne satisfaisait pas à la qualification de la compétence dans les langues officielles pour la nomination intérimaire

Burt c. Sous-ministre d'Anciens Combattants Canada, 2019 CRTESFP 31

Dans cette décision, la Commission devait examiner une plainte qui soulevait un certain nombre de préoccupations relativement à une nomination intérimaire. La qualification requise en ce qui concerne le profil linguistique était BBB/BBB pour le poste en question. Les parties ne contestaient pas que la personne nommée au poste intérimaire (la personne nommée) ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques du poste. Cependant, le défendeur a fait valoir que le seul candidat qualifié dans le bassin du poste bilingue impératif créé en vertu du processus annoncé de 2013 n'était pas disponible. Par conséquent, le défendeur estimait que la personne

nommée était le seul candidat du bassin de candidats possédant le profil linguistique anglais essentiel créé en vertu de ce processus annoncé qui satisfaisait aux exigences du poste. Selon le défendeur, compte tenu des circonstances, la personne nommée était autorisée à occuper le poste intérimaire pour une période pouvant aller jusqu'à un an.

Le plaignant travaillait dans la même unité que la personne nommée. Au moment de la nomination, il avait le profil linguistique requis. Le défendeur n'a pas envisagé le plaignant pour le poste intérimaire, puisque son nom ne figurait pas sur la liste des candidats admissibles du bassin et qu'il ne faisait donc pas partie du bassin des candidats qualifiés pour le poste.

La réglementation applicable relative aux nominations prévoit une exemption en ce qui concerne les compétences dans les langues officielles pour une nomination intérimaire lorsque le poste ne peut pas être doté par une personne qui possède la compétence dans les langues officielles requise. Une telle nomination peut durer jusqu'à une période maximale de 12 mois. La question principale de cette affaire était de déterminer si le défendeur avait démontré qu'il ne pouvait pas pourvoir le poste par intérim avec une personne qui satisfaisait à l'exigence en matière de compétences linguistiques pour le poste.

La Commission a conclu que le défendeur ne s'était pas acquitté de son fardeau de démontrer qu'il n'aurait pas pu pourvoir le poste avec un employé bilingue. Bien que le défendeur ait établi qu'aucun candidat bilingue n'était disponible dans le bassin, la personne nommée n'a pas été nommée en vertu du processus annoncé de 2013, mais en vertu d'un processus non annoncé. Par conséquent, en vertu du Règlement, le défendeur devait mener une recherche adéquate afin de trouver un candidat qualifié à l'extérieur de ce bassin.

La Commission a jugé, en fonction de la preuve présentée à l'audience, que le plaignant était un candidat bilingue qui était vraisemblablement qualifié pour le poste au moment de la nomination. En fait, il a plus tard occupé ce poste par intérim. Comme l'a souligné la Commission, le défendeur, et non le plaignant, devait la convaincre qu'il n'aurait pas pu pourvoir le poste par la nomination intérimaire d'une personne qui satisfaisait la qualification de la compétence dans les langues officielles. À tout le moins, le plaignant était disponible et intéressé à l'époque. Il aurait dû être évalué afin de déterminer s'il était qualifié pour le poste.

La Commission a conclu que l'exemption prévue par le Règlement ne s'appliquait pas. Puisque la personne nommée ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques du poste, sa nomination n'était pas fondée sur le mérite.

La plainte d'abus de pouvoir a été jugée fondée et le défendeur s'est vu ordonner de révoquer la nomination.