



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

Loi sur les relations de travail au Parlement

Rapport annuel

Du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019



© Ministre des Institutions démocratiques 2019

N° de cat. SV1-1E-PDF

Cette publication est également disponible sur le site Web de la Commission à l'adresse suivante :

<http://www.fpslrebcrtespf.gc.ca>.

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

Présidente : Catherine Ebbs

Vice-présidents : David Paul Olsen
Margaret Shannon

**Commissaires
à temps plein :** Stephan J. Bertrand
Nathalie Daigle
Bryan Gray
Chantal Homier-Nehmé
John G. Jaworski
Steven B. Katkin
James Knopp
David Orfald
Marie-Claire Perrault
Nancy Rosenberg

**Commissaires
à temps partiel :** Dan Butler
Paul Fauteux
Linda Gobeil
Ian R. Mackenzie
Augustus Richardson

Table des matières

Message de la présidente	1
À propos de la Commission	2
La Loi sur les relations du travail au Parlement (LRTP)	3
Types de griefs en vertu de la LRTP	4
Négociation collective	6
Médiation	6
Modifications législatives proposées et récentes	7
Tableaux	
Tableau 1 : Unités de négociation et agents négociateurs visés par la LRTP, en date du 31 mars 2019.	9
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur, en date du 31 mars 2019.	10

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je présente au Parlement le rapport annuel sur l'administration de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

Au cours de l'année à l'étude, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a maintenu son engagement continu de régler les questions relatives aux relations de travail et à l'emploi de façon impartiale, et d'appuyer des relations de travail et des pratiques d'emploi harmonieuses dans le secteur public fédéral et au Parlement. À ce propos, je suis très heureuse d'annoncer que la Commission peut maintenant compter sur l'appui d'un plus grand nombre de commissaires. Au cours de la dernière année, trois commissaires à temps plein ont été nommés, ainsi que cinq commissaires à temps partiel, ce qui porte la composition de la Commission à une présidente, 12 commissaires à temps plein, dont deux vice-présidents, et cinq commissaires à temps partiel.

Au cours de cette dernière année, un accent continu a été mis sur la modernisation de la gestion des cas. Les audiences contradictoires ne constituent qu'une façon parmi d'autres de régler les différends. La Commission met l'accent sur le règlement plus rapide, notamment à l'aide du triage, des conférences de gestion des cas, de la médiation et de l'arbitrage, et de la médiation raisonnée. Cette approche contribue à la réalisation des priorités de la Commission en ce qui concerne la modernisation de la gestion des cas, l'efficacité de la gestion des cas et l'efficience accrue de l'ensemble de nos procédures.

Le dernier exercice a été témoin de beaucoup d'activités relatives aux modifications législatives, y compris l'entrée en vigueur de la *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*, qui modifie la partie II du *Code canadien du travail* et offre un cadre quant à la prévention des problèmes de harcèlement et de violence en milieu de travail. De plus, le projet de loi C-86, qui a reçu la sanction royale en décembre 2018, édicte la *Loi sur l'équité salariale* et modifie la *LRTP* afin de permettre l'application de la Loi aux employés parlementaires. Enfin, le projet de loi C-81, la *Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles*, propose de modifier un certain nombre de lois, y compris la *LRTP*, et d'établir un cadre pour trancher les plaintes en matière d'accessibilité. Ces projets de loi élargissent le mandat de la Commission en vue d'inclure les employés dans le mandat législatif en matière de relations de travail au sein du contexte parlementaire, tout en protégeant le privilège parlementaire.

Tout comme les années précédentes, cette année a été exceptionnellement chargée. Je profite de l'occasion pour remercier sincèrement nos commissaires et les employés du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs, plus particulièrement le personnel du Secrétariat de la Commission, de leur soutien et de leur engagement continu envers les réalisations décrites dans le présent rapport.

Catherine Ebbs
Présidente

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

À propos de la Commission

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») est un tribunal indépendant quasi judiciaire créé par la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (LCRTESPF)*, qui est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2014. Elle offre au secteur public fédéral et au Parlement des services de règlement des différends et d'arbitrage, souligné par les valeurs du secteur public, dans les principaux domaines des relations de travail et de l'emploi. La Commission s'engage à régler les questions de relations de travail et d'emploi de façon impartiale et équitable.

La Commission possède une vaste expertise en matière d'arbitrage et de règlement des différends. En plus d'entendre les plaintes et les demandes relatives aux relations de travail, elle instruit les griefs individuels, collectifs et de principe déposés en vertu de conventions collectives. Les employés exclus, soit ceux qui ne sont pas visés par une convention collective, peuvent également faire appel à la Commission pour des questions de nature disciplinaire.

Voici les principaux buts et objectifs de la Commission :

- aider les parties à régler leurs différends à l'aide de la gestion des cas, du règlement des différends et des services de médiation et d'arbitrage;
- tenir des audiences conformément à la loi et aux principes de justice naturelle;
- rendre des décisions en temps opportun;
- consulter les parties au sujet des procédures de la Commission;
- sensibiliser et informer les clients et le public au sujet du rôle, des services et de la jurisprudence de la Commission.

Le travail de la Commission est également axé sur trois priorités, à savoir la modernisation de la gestion des cas, l'efficacité dans le cadre de la gestion des cas et une efficacité accrue de l'ensemble de nos procédures.

La Loi sur les relations de travail au Parlement

Entre autres lois, la Commission est chargée d'appliquer la partie I de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* et de régler les différends qui surgissent entre les employés parlementaires et leur employeur. Les relations de travail à la Bibliothèque du Parlement, à la Chambre des communes, au Sénat, au Bureau du conseiller sénatorial en éthique, au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique, au Service de protection parlementaire et le directeur parlementaire du budget sont régis par la *LRTP*. En fin de compte, la *LRTP* vise plus de 1 400 employés parlementaires qui travaillent pour 7 différents employeurs représentés par 6 agents négociateurs et 13 différentes unités de négociation.

La partie I de la *LRTP* confère aux employés parlementaires le droit de former un syndicat et de participer à des négociations collectives afin d'établir leurs conditions de travail. Elle leur confère également le droit de déposer des griefs au sujet de ces conditions et, dans certains cas, de les renvoyer à l'arbitrage devant un tiers neutre. De plus, la Commission peut être saisie de diverses affaires en vertu de la *LRTP*, comme les demandes d'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance et l'arbitrage de griefs. Enfin, la Commission est saisie de griefs concernant l'interprétation et l'application des dispositions des conventions collectives, les mesures disciplinaires et toutes les formes de licenciement, sauf les renvois en cours de stage dans le cas d'une première nomination.

Sous le régime de la *LRTP*, l'arbitrage de différends constitue le seul mode de règlement lorsque la négociation collective aboutit à une impasse. Dans ces situations, la Commission agit en tant que conseil arbitral de différends. La présidente nomme une formation tripartite composée d'un commissaire de la Commission qui préside cette formation de trois personnes, dont les deux autres personnes représentent les intérêts de chacune des parties. Ces formations sont réputées agir au nom de la Commission afin de gérer le litige lié à la négociation; elles rendent des décisions exécutoires, qui font partie des conventions collectives.

La Commission offre également divers services de médiation et de règlement des différends afin d'aider les parties à parvenir à une entente sans avoir à recourir à une audience formelle.

Types de griefs en vertu de la *LRTP*

Il existe quatre types de griefs arbitrables en vertu de la *LRTP* :

- un grief lié à l'interprétation ou à l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
- un grief contestant une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire, ou portant sur un congédiement, à l'exception du renvoi à la suite d'une période de stage consécutive à une première nomination;
- un grief lié à la rétrogradation, au refus d'une nomination ou à la classification (ces griefs sont instruits et tranchés par un arbitre de grief choisi par les parties qui n'est pas un commissaire);
- un grief de principe présenté en vertu de l'article 70 de la *LRTP*, aux termes duquel la Commission doit se prononcer sur des allégations qui ne peuvent faire l'objet d'un grief de la part d'un employé (une telle situation survient lorsqu'un employeur ou un agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale).

Entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019, 14 griefs ont été renvoyés à la Commission. Plus de la moitié (57 %) concernait l'interprétation ou l'application d'une convention collective; 7 % concernaient des allégations de mesures disciplinaires entraînant une suspension, une sanction pécuniaire ou un licenciement; 14 % concernaient des rétrogradations et des refus d'une nomination ou la classification; et 21 % étaient des griefs de principe.

Parmi les autres questions déposées auprès de la Commission en vertu de la *LRTP* au cours du dernier exercice, il y a eu quatre plaintes alléguant, respectivement, l'ingérence de l'employeur, l'omission de mettre en œuvre une décision arbitrale, des modifications aux conditions de travail ou une violation d'un gel prévu par la loi. La Commission a également reçu sept demandes, dont trois concernaient des demandes d'arbitrage. Voir la figure 1 pour une ventilation des griefs, des plaintes et des demandes reçus en vertu de la *LRTP* de 2015-2016 à 2018-2019.

Figure 1 : Grievs, plaintes et demandes reçus en vertu de la *LRTP* du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2019

Exercice	Grievs				Plaintes	Demandes		TOTAL
	Interprétation ou application; al. 63(1)a)	Mesure disciplinaire – Suspension, sanction pécuniaire et licenciement; al. 63(1)b) et c)	Rétrogradation, refus d'une nomination et classification; al. 63(1)d), e) et f) ¹	Grief de principe; par. 70(1)		Demande d'arbitrage; art. 50	Autres articles de la <i>LRTP</i>	
2015-2016	12	8	1	2	0	5	4	32
2016-2017	8	2	9	2	2	1	1	25
2017-2018	15	7	1	5	2	0	4	34
2018-2019	8	1	2	3	4	3	5	26

En 2018-2019, la Commission a traité 15 cas en vertu de la *LRTP*. De ce nombre, 4 ont donné lieu à une décision, 3 ont été fermés à la suite d'une directive de la Commission, 1 a été réglé entre les parties et 7 ont été retirés.

Soixante-dix-sept (77) cas sont reportés au prochain exercice, dont 57 visent le Service de protection parlementaire, y compris 3 demandes présentées à la Commission afin de déterminer une unité habile à négocier collectivement. Parmi les autres cas reportés au prochain exercice, 8 concernent la Chambre des communes, 4 concernent la Bibliothèque du Parlement et 8 concernent le Sénat. Voir la figure 2 pour obtenir un aperçu du nombre de cas reportés, reçus et fermés en vertu de la *LRTP* du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2019.

Figure 2 : Cas reportés, reçus et fermés en vertu de la *LRTP* du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2019

Exercice	Reportés d'exercices précédents	Reçus	Fermés	Reportés au prochain exercice
2015-2016	12	32	8	36
2016-2017	36	25	11	50
2017-2018	50	35	19	66
2018-2019	66	26	15	77

¹ Un arbitre de grief choisi par les parties et qui n'est pas un commissaire de la Commission instruira et tranchera ces griefs.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

La Commission a reporté trois demandes d'arbitrage de l'exercice précédent pour lesquelles des décisions arbitrales ont été rendues en avril 2018, ce qui a conclu cette ronde de négociation collective. Les négociations ont évolué plus rapidement au cours de la présente ronde et la Commission a reçu trois nouvelles demandes entre décembre 2018 et la fin de l'exercice. Les trois conseils d'arbitrage ont été établis et les audiences doivent avoir lieu au cours du prochain exercice.

MÉDIATION

La médiation est un processus volontaire mis à la disposition de toutes les parties qui présentent une affaire à la Commission. Les parties peuvent accepter de participer à ce processus lorsque le dossier connexe est renvoyé à la Commission, ainsi qu'à tout moment avant qu'un arbitre de grief ne rende une décision. Dans le cadre de la médiation, les parties sont aidées par un tiers impartial qui n'a pas de pouvoir décisionnel. Le médiateur anime le processus. Tout règlement est confidentiel et ne crée aucun précédent.

Trois séances de médiation ont été tenues cette année, portant sur trois différents types de questions : un grief concernant un licenciement, un grief collectif concernant la classification et une plainte de pratique déloyale de travail. Les parties ont réussi à parvenir à des règlements dans deux des trois affaires.

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES PROPOSÉES ET RÉCENTES

Le tableau qui suit donne un aperçu des modifications législatives proposées ou adoptées récemment qui ont ou qui pourraient avoir une incidence sur le mandat et le travail de la Commission en vertu de la *L RTP*.

Loi	Résumé	État au 31 mars 2019
<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 parlementaires.</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>L RTP</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 en ce qui concerne les appels de décisions et de directives ministérielles en vertu du paragraphe 146(1) du <i>CCT</i>.</p> <p>De plus, les définitions d'employé et d'employeur prévues à la partie III de la <i>L RTP</i> seront plus englobantes que celles prévues à 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 d'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'article 88 n'étaient pas en vigueur pendant la période visée par ce rapport.</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 (L.C. 2018, ch. 22)</i></p> <p>Déposé 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>L RTP</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>L RTP</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 au cours de l'exercice visé.</p>

Loi	Résumé	État au 31 mars 2019
<p>Projet de loi C-81, <i>Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles</i></p> <p>Déposé 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>L RTP</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>Il n'était pas en vigueur pendant la période visée par ce rapport.</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)</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>L RTP</i> pour prévoir l'application de la Loi aux employés du Parlement, avec certains rajustements. Une fois que les modifications à la <i>L RTP</i> entreront en vigueur, la Commission devra 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 ne sont pas encore en vigueur.</p>

Pour en savoir plus sur toutes les modifications législatives proposées ayant une incidence sur le mandat de la Commission, veuillez consulter le rapport annuel de la Commission, qui est publié sur son site Web à l'adresse suivante : http://fpslrebcrtespf.gc.ca/about/reports_f.asp.

Tableaux

TABLEAU 1 : UNITÉS DE NÉGOCIATION ET AGENTS NÉGOCIATEURS VISÉS PAR LA LRTP EN DATE DU 31 MARS 2019

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires
Chambre des communes		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	512
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	99
UNIFOR, Local 87-M	1	130
Total	4	741
Bibliothèque du Parlement		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	132
Association canadienne des employés professionnels	1	100
Total	3	232
Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique		
Aucun agent négociateur	0	46
Bureau du conseiller sénatorial en éthique		
Aucun agent négociateur	0	4
Bureau du directeur parlementaire du budget		
Association canadienne des employés professionnels ²	1	23
Service de protection parlementaire		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	120
Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes	1	253
Association des employés du Service de sécurité du Sénat	1	122
Total	4	495
Sénat du Canada		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	86
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	30
Total	2	116
Total général	14	1 657

² L'agent négociateur accrédité depuis le 25 mai 2018.

TABLEAU 2 : NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION ET DE FONCTIONNAIRES PAR AGENT NÉGOCIATEUR EN DATE DU 31 MARS 2019

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	6	****668
Association canadienne des employés professionnels	2	127
Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes	1	***260
Association des employés du Service de sécurité du Sénat	1	150
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	112
UNIFOR, Local 87-M	1	101
Total	13	1 418

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

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

*** Le chiffre indiqué est celui en date du 31 mars 2018.

**** Le chiffre indiqué est celui en date du 31 mars 2018.