



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

Federal Public Sector
Labour Relations and
Employment Board

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

2020-2021

Rapport annuel



© Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement 2021

N° de cat. SV1-1F-PDF / ISSN : 2563-9056

Cette publication sera également disponible sur le site Web de la Commission

L'honorable Filomena Tassi, députée
Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Madame la Ministre,

En tant que nouvelle présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral depuis avril 2021, j'ai le plaisir de vous transmettre, en vertu de l'article 42 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, le présent Rapport annuel de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je profite également de l'occasion pour féliciter Catherine Ebbs pour ses années de service en tant que présidente de la Commission de juillet 2014 à mars 2021, et lui exprimer ma gratitude pour son dévouement à l'égard de la Commission et de son mandat.

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

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

Table des matières

Message de la présidente	6
Partie 1 : La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral	7
À propos de nous	7
Composition de la Commission	7
Mandat de la Commission	7
La compétence de la Commission	8
Le principe de transparence judiciaire	8
Partie 2 : Que faisons-nous?	9
Notre engagement	9
Nos activités	9
Les activités de la Commission	9
Gestion des cas des affaires dont la Commission est saisie	10
Affaires déposées auprès de la Commission	10
Partie 3 : Qu'avons-nous fait différemment?	11
La pandémie de la COVID-19	11
Gestion de la charge de travail	12
Nouvelle Initiative sur la progression des cas	13
Partie 4 : Aperçu de la charge de travail – 2020-2021	14
<i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)</i>	14
Cas ouverts et fermés en vertu de la <i>LRTSPF</i>	14
Aperçu des dossiers en vertu de la <i>LRTSPF</i>	15
<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)</i>	16
Dossiers ouverts et fermés en vertu de la <i>LEFP</i>	16
Aperçu des cas en vertu de la <i>LEFP</i>	17

Partie 5 : Processus et résultats	18
Aperçu	18
Médiation	19
Arbitrage de griefs	20
Décisions rendues	21
Négociation collective	22
Activités de sensibilisation	23
Comité de consultation des clients	23
Présentations	23
Partie 6 : Changements et possibilités	24
La voie à suivre	24
Vidéoconférence	24
Charge de travail	24
Nouvelle composition de la Commission	24
Partie 7 : Principales décisions	25
Résumés des principales décisions rendues par la Commission	25
Annexe 1 – Charge de travail totale de la CRTESPF de 2018-2019 à 2020-2021	30
Annexe 2 – Affaires présentées en vertu de parties de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> , 2020-2021	31
Annexe 3 – Affaires présentées en vertu de parties de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> , 2020-2021	32
Annexe 4 – Plaintes présentées en vertu de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> , réparties par ministère, 2020-2021	33
Annexe 5 – Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTESPF, 2020-2021	34
Annexe 6 – Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires, répartis par employeur et agent négociateur du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	35
Annexe 7 – Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires, répartis par agent négociateur du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	38

Message de la présidente

Ce rapport annuel est particulièrement émouvant pour moi, car il marque la fin de mon mandat de présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »). Au cours des sept dernières années, j'ai eu le plaisir de travailler avec une incroyable équipe de professionnels compétents et dévoués qui nous ont aidés à naviguer dans plusieurs changements législatifs qui ont remodelé notre mandat et à nous adapter à un milieu de travail en évolution.

Cette année n'a pas fait exception. Je suis très fière des progrès et des gains d'efficacité que nous avons réalisés cette année encore, surtout à une époque où nous avons été appelés à nous y retrouver parmi tous les défis que la pandémie de la COVID-19 a posés. Au début de la pandémie, les audiences ont été reportées, les réunions en personne ont été annulées et nos délais réglementaires ont été suspendus. Nous avons toutefois travaillé sans relâche ensemble pour nous adapter facilement à notre nouvel environnement de travail et pour nous assurer de continuer à assumer nos responsabilités prévues dans le mandat.



Le début du recours à la vidéoconférence pour les audiences, les conférences de gestion des cas, les questions préalables à l'audience et les médiations a marqué un changement fondamental dans la façon dont nous menons nos activités. La Commission a travaillé en étroite collaboration avec les parties qui ont comparu devant elle pour s'assurer que ses services de vidéoconférence étaient aussi efficaces que possible. Des lignes directrices pour des audiences et des médiations par vidéoconférence efficaces ont été élaborées et communiquées aux parties, et un projet de suivi lié à la COVID-19 a été créé pour suivre les progrès réalisés dans la résolution des cas reportés à cause de la pandémie.

Notre approche de la gestion de notre charge de travail, le véritable cœur de la Commission, a connu des changements considérables et productifs au fil des ans. Je suis ravie de mentionner qu'une nouvelle Initiative sur la progression des cas a été lancée au cours de l'année dans le cadre de notre engagement à continuer de moderniser et d'améliorer nos stratégies de gestion des cas. Cette initiative vise à accroître l'accès à la justice pour les Canadiens et Canadiennes en réduisant les retards inutiles et en réglant les différends aussi rapidement et efficacement que possible. Étant donné que la clé du succès de cette initiative résidera dans la consultation des intervenants, nous demanderons à ceux-ci de nous faire part de leurs idées et leurs commentaires et communiquerons nos progrès à chaque étape de cette initiative.

Pour terminer, je dois mentionner que j'ai la chance d'avoir été appuyée par une équipe exceptionnelle de commissaires, d'employés du Secrétariat et d'autres employés du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs depuis sept ans. Grâce à leurs efforts exceptionnels, leur engagement envers l'excellence et leur volonté d'adopter le changement, la Commission a continué de fonctionner à une capacité optimale pendant une année très difficile tout en maintenant sa réputation enviable et de longue date de chef des relations de travail.

Catherine Ebbs
Présidente

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

Partie 1 : La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

À propos de nous

Composition de la Commission

La *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* établit la composition de la Commission comme suit :

- 1 président, nommé à temps plein;
- au plus 2 vice-présidents, nommés à temps plein;
- au plus 12 commissaires, nommés à temps plein;
- autant de commissaires à temps partiel estimé nécessaires à l'exercice des attributions de la Commission.

Au cours de la période visée par le rapport, la Commission se composait des membres suivants :

Catherine Ebbs, présidente
David P. Olsen, vice-président
Margaret T.A. Shannon, vice-présidente

Commissaires à temps plein

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

Joanne Archibald
Dan Butler
Paul Fauteux
Linda Gobeil
Ian R. Mackenzie
Renaud Paquet
Augustus Richardson

Mandat 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, qui offre des services de règlement des différends et d'arbitrage dans les domaines clés des relations de travail et de l'emploi pour le secteur public fédéral et le Parlement. Elle administre également les processus connexes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et contribue à résoudre les plaintes liées aux nominations internes, à la révocation des nominations et aux mises en disponibilité.

La Commission a également compétence pour trancher les questions de droits de la personne dans les domaines allant des griefs concernant les relations de travail et des plaintes en matière de dotation aux pratiques déloyales de travail et à la négociation collective. Elle est aussi responsable d'administrer les plaintes de représailles de fonctionnaires en vertu du *Code canadien du travail (CCT)*.

En 2019, le mandat de la Commission a été élargi afin d'inclure les plaintes d'employés du secteur public fédéral et du Parlement liées à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la « LCA »), qui établit un cadre pour l'identification proactive des obstacles à l'accessibilité, à l'élimination et à la prévention de ceux-ci pour les personnes handicapées.

Modifications législatives touchant notre mandat

Le 1^{er} janvier 2021, des modifications sont entrées en vigueur en ce qui a trait à l'administration et à l'application de la partie II du *CCT*. Parmi ces changements, la partie 1 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* intègre la protection contre le harcèlement et la violence au travail à la partie II du régime

de santé et de sécurité au travail du *CCT*. Ces modifications renforcent le cadre de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel et la violence au lieu de travail.

Les mécanismes de recours prévus à la partie II du *CCT* pourraient être utilisés par les employés du secteur public fédéral et du Parlement qui allèguent subir de la violence ou du harcèlement au travail ou pour toute autre question liée à la prévention d'accidents, de maladies ou de blessures, y compris les maladies et blessures psychologiques, et la Commission peut être appelée à statuer sur les plaintes de représailles et certains appels connexes.

La compétence de la Commission

Dans le cadre de ses responsabilités, la Commission interprète et applique les lois suivantes :

- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*
 - établit les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs pour le secteur public fédéral, ainsi que pour les membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et les réservistes;
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*
 - établit un système pour 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)*
 - la Commission interprète et applique la *LCDP* en ce qui concerne les griefs déposés en vertu de la *LRTSPF* et les plaintes déposées en vertu de la *LEFP*;
- *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*¹
 - établit les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs pour les institutions parlementaires canadiennes;
- *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*
 - établit un cadre pour les plaintes liées à l'équité salariale du secteur public fédéral;

- *Code canadien du travail (CCT)*, partie II
 - établit un régime pour les plaintes liées à la santé et à la sécurité au travail et aux représailles dans la fonction publique fédérale ainsi que pour les allégations de violence ou de harcèlement au lieu de travail et toute autre question liée à la prévention des accidents, des maladies ou des blessures;
- *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)*
 - établit un cadre pour l'identification proactive des obstacles à l'accessibilité, à l'élimination et à la prévention de ceux-ci pour les personnes handicapées.

Le cadre législatif de la *LRTSPF* couvre de nombreuses conventions collectives, ainsi que de nombreux agents négociateurs et employeurs. Il s'applique aux ministères nommés à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*, à d'autres secteurs de l'administration publique centrale mentionnés à l'annexe IV de la *LGFP* et à des organismes distincts énumérés à l'annexe V de la *LGFP*. La *LRTSPF* couvre plus de 285 000 employés du secteur public fédéral, y compris les membres de la GRC et les réservistes.

Le cadre législatif de la *LEFP* s'applique à toute organisation pour laquelle la Commission de la fonction publique (CFP) ou son délégué a le pouvoir de procéder à des nominations et couvre environ 217 000 employés et gestionnaires de la fonction publique fédérale².

Le principe de transparence judiciaire

Conformément au principe de transparence judiciaire garanti par la Constitution, les audiences de la Commission sont accessibles au public, sauf dans des situations exceptionnelles. Par conséquent, elle agit selon sa [Politique sur la transparence et la protection de la vie privée](#) afin de favoriser la transparence de ses procédures, ainsi que la responsabilisation et l'équité dans la conduite de ses audiences.

¹ Un rapport annuel distinct est produit pour la *LRTP*.

² Voir la [liste de référence](#) de la CFP afin de voir si elle a un pouvoir de nomination délégué (et connexe) pour votre organisation ou votre administrateur général.

Partie 2 : que faisons-nous?

Notre engagement

- Contribuer à un environnement de travail équitable et à des relations de travail harmonieuses au sein du secteur public fédéral.
- Régler les questions de relations de travail et d'emploi de façon impartiale et équitable.
- Aider les parties à régler les différends de manière équitable, crédible et efficace, en respectant les conditions d'emploi.

Nos activités

La figure 1 fournit un aperçu des activités de la Commission.

FIGURE 1 – LES ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Négociation collective

Fournit un cadre complet pour les processus de négociation collective au sein du secteur public fédéral, y compris à la GRC et au Parlement, qui sont couverts par la *LRTSPF* et la *L RTP*.

Avec la négociation collective, la Commission fournit des services qui facilitent le règlement des différends qui surviennent dans le cadre de la négociation collective en vue d'établir les conditions d'emploi. À titre d'administrateur du processus de négociation collective, les Services de médiation et de règlement des différends de la Commission enregistrent le mécanisme de règlement des différends de l'agent négociateur et consignent le moment de la signification des avis de négociation. Ils reçoivent et traitent également les demandes et les documents relatifs à l'un ou l'autre des processus officiels de règlement des différends (c.-à-d. arbitrage et conciliation).

Arbitrage

Régler les différends au moyen d'un processus juridique dans le cadre duquel les parties présentent leurs éléments de preuve et leurs arguments, et pour lequel une décision exécutoire est rendue. Le processus est semblable à celui d'une audience, mais il est moins officiel.

Avec l'arbitrage, la Commission arrive à régler de façon équitable et rapide des cas au moyen de différentes formes de règlement des différends, y compris des audiences et des conférences de gestion des cas, et élabore un ensemble solide de précédents pouvant être utilisés afin d'aider à régler des cas futurs.

Médiation

Aider les parties à régler leurs conflits en arrivant à un accord acceptable pour tous et sans avoir recours à une audience. La médiation est un processus confidentiel et volontaire mené par un tiers indépendant et impartial.

Avec la médiation, la Commission permet une meilleure collaboration entre les employés et la direction, ainsi qu'un intérêt et un engagement accrus en vue de régler les différends, et elle fait la promotion d'une fonction publique caractérisée par des pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect des employés, un dialogue efficace et des recours visant à régler les questions de nominations.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités de négociation collective, de médiation et d'arbitrage menées par la Commission pendant la période visée par le rapport, veuillez vous reporter à la partie 5 de celui-ci, intitulée « Processus et résultats ». Veuillez consulter le [site Web de la Commission](#) pour en savoir plus sur les activités générales de la Commission.

Gestion des cas des affaires dont la Commission est saisie

Cette figure illustre les étapes générales qu'un dossier franchira à partir du moment où la Commission reçoit la demande jusqu'à sa fermeture.

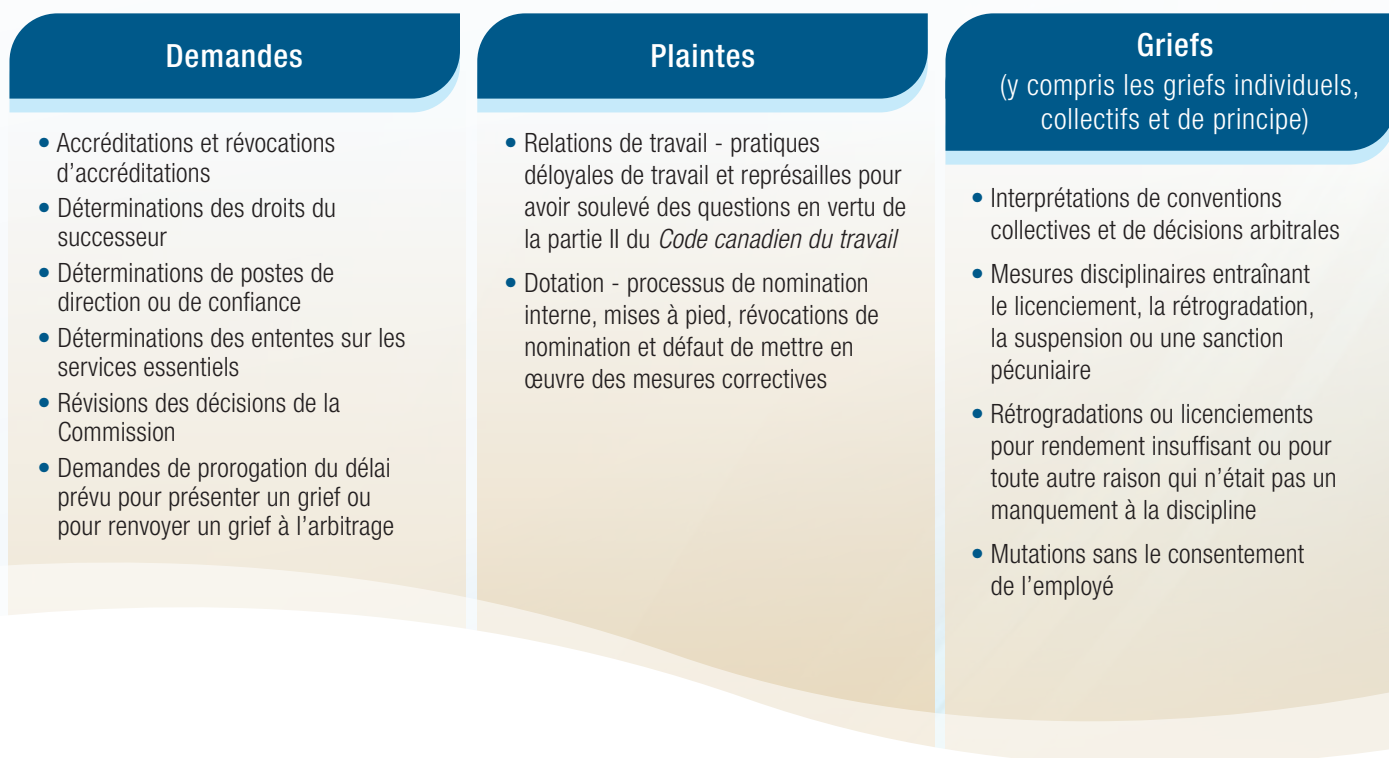
FIGURE 2 – ÉTAPES DE TRAITEMENT D'UN DOSSIER DE CAS EN UN COUP D'ŒIL



Affaires déposées auprès de la Commission

Les affaires déposées auprès de la Commission se divisent en trois catégories principales, comme le montre la figure 3.

FIGURE 3 – TYPES D'AFFAIRES DÉPOSÉES AUPRÈS DE LA COMMISSION



Partie 3 : Qu'avons-nous fait différemment?

La pandémie de la COVID-19

La Commission a continué de ressentir les répercussions causées par la pandémie de la COVID-19 tout au long de la période visée par le rapport. Afin de respecter les mesures de santé publique du gouvernement fédéral, toutes les audiences en personne et les séances de médiation ont été reportées au cours des premiers mois de la pandémie, et tous les délais réglementaires pour les plaintes, les griefs et les affaires de la Commission ont été temporairement suspendus.

La Commission a déployé tous les efforts possibles pour atténuer l'incidence de la pandémie sur sa charge de travail déjà importante et pour veiller à ce que le travail se poursuive et à ce que les besoins de ses clients soient satisfaits dans une période particulièrement difficile.

Les employés et les commissaires se sont facilement adaptés au télétravail et au passage d'un environnement papier à un environnement électronique, ce qui représentait un changement fondamental dans la façon dont la Commission travaillait.

La Commission a présenté régulièrement des mises à jour aux intervenants sur la façon dont elle réagissait à la pandémie par l'intermédiaire de son site Web. Étant donné que toutes les réunions en personne n'étaient plus autorisées, elle a cherché des méthodes efficaces et pratiques pour aider ses intervenants à régler leurs différends de négociation collective et à continuer d'offrir ses services de médiation et d'arbitrage dans un format acceptable pour tous.

Dans le domaine de la négociation collective, l'équipe des Services de médiation et de règlement des différends (SMRD) de la Commission a coordonné des audiences de commission de l'intérêt public au printemps 2020. Il s'agissait du premier processus important de la Commission qui utilisait avec succès les technologies à distance. Les médiateurs des SMRD se sont aussi rapidement perfectionnés pour organiser des séances de médiation par vidéoconférence. Ils ont adopté le virage vers les services en ligne, et la patience qu'ils ont exercée afin de

cultiver un niveau de confort parmi leur clientèle et les parties leur a permis de continuer à aider les parties à résoudre leurs différends et à maintenir des relations harmonieuses en période de grande incertitude.

Afin de réduire l'incidence sur une charge de travail déjà importante, la Commission a lancé deux projets, le premier étant la création immédiate d'un groupe de travail chargé d'enquêter sur la tenue d'audiences par vidéoconférence. À la fin de juin 2020, la Commission a adopté ses lignes directrices en matière de vidéoconférence et tenu ses premières audiences par Zoom au cours de la même période. Au début de l'automne, la Commission a fourni aux parties des directives supplémentaires sur la façon d'utiliser efficacement la vidéoconférence pour les audiences et les médiations.

La Commission a également lancé un projet de suivi lié à la COVID-19 pour suivre ses progrès réalisés dans le traitement des audiences reportées. Les commissaires étaient chargés de rendre compte régulièrement de l'état d'avancement des cas dont ils étaient responsables. Ce projet a permis à la Commission de surveiller le nombre de cas qui ont été entièrement réglés par diverses méthodes, y compris les discussions en vue d'un règlement, la médiation et le retrait, ou par une décision de la Commission qui suit normalement une audience par vidéoconférence.

Dans le cadre de ce projet de suivi, les parties ont déployé des efforts considérables pour résoudre leurs affaires directement ou avec l'aide d'un médiateur. À la fin de la période visée par le rapport, environ 40 % des cas reportés à cause de la pandémie de la COVID-19 avaient été entièrement résolus. Compte tenu du succès et de l'acceptation de la vidéoconférence, la Commission continuera d'utiliser cette technologie pour planifier de nouvelles affaires à l'avenir et, dans la mesure du possible, pour tenir des audiences d'arbitrage et de médiation et résoudre des différends relatifs aux négociations collectives.

Gestion de la charge de travail

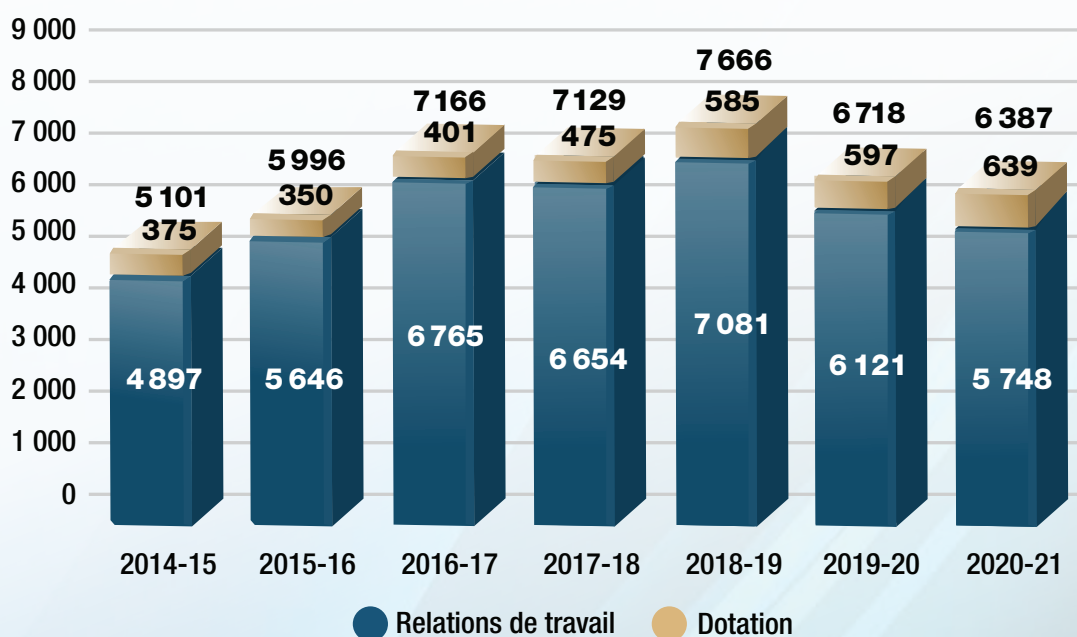
À mesure que la Commission adaptait ses processus et ses pratiques pour intervenir face à la pandémie, la pandémie lui a également donné l'occasion de prendre du recul et de réfléchir à un problème permanent, à savoir la façon de gérer efficacement son importante charge de travail. Au fil des ans, de nombreux facteurs qui échappaient au contrôle de la Commission ont augmenté le nombre et la complexité de sa charge de travail et continueront de se faire sentir dans les années à venir. Il s'agit notamment de plusieurs modifications législatives qui ont élargi le mandat de la Commission. Un autre facteur est la fusion, en 2014-2015, du Tribunal de la dotation de la fonction publique et de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui a abouti à la création de la Commission actuelle. Après quoi, la charge de travail de la Commission est passée de 5 996 dossiers en 2015-2016 à 7 666 dossiers en 2018-2019, soit le plus grand nombre de dossiers jamais répertoriés (voir la figure 4 pour un aperçu de la charge de travail active de la Commission de 2014-2015 à 2020-2021).

Au cours de cette même période, la Commission a dû composer avec la variation dans le nombre de commissaires à temps plein et à temps partiel disponibles pour entendre des cas, un autre facteur qui a constamment nui à sa capacité de gérer sa charge de travail. Par exemple, avant la fusion de

2014-2015 du Tribunal de la dotation dans la fonction publique et de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le nombre combiné de commissaires à temps partiel et à temps plein pour les deux anciens tribunaux était de 29. Ce nombre est tombé à seulement neuf commissaires à temps plein après la fusion. Ce n'est qu'en 2019-2020 que la charge de travail de la Commission a commencé à diminuer après la nomination d'autres commissaires et l'adoption de nouvelles pratiques de gestion des cas, comme la mise en œuvre de processus d'arbitrage plus rationalisés, plus réceptifs et plus efficaces grâce à une gestion plus proactive des cas et à une analyse approfondie de ceux-ci. Les répercussions de la réduction drastique du nombre de commissaires se font encore sentir, comme on le voit dans le temps nécessaire pour régler les affaires dont la Commission est saisie.

Au cours de la période 2020-2021 visée par le rapport, il est devenu évident que le statu quo n'était plus une option, étant donné l'incapacité de tenir des audiences pendant plusieurs mois et sans un effectif complet de commissaires. De toute évidence, il fallait adopter une approche plus stratégique pour obtenir de meilleurs résultats et, plus important encore, pour assurer aux parties devant la Commission un accès opportun à la justice.

FIGURE 4 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CAS, 2014-2015 À 2020-2021



Nouvelle Initiative sur la progression des cas

Afin de répondre au besoin croissant de disposer d'une solution de gestion des cas plus complète, plus moderne et plus efficace, la présidente a ouvert la voie à la nouvelle Initiative sur la progression des cas de la Commission, qui comprend l'affectation de ressources consacrées exclusivement à l'amélioration des stratégies et des outils de gestion des cas existants de la Commission. Cette initiative vise ultimement à accroître l'accès à la justice en réduisant les retards inutiles et en réglant les différends aussi rapidement et efficacement que possible tout en maintenant un service de haute qualité, du moment où un dossier est reçu au moment où il est résolu. Cette initiative permettra d'intégrer de nouvelles technologies afin de moderniser davantage la capacité de gestion des cas de la Commission, d'analyser les tendances et de comprendre leurs répercussions. Un nouveau directeur a été nommé vers la fin de la période visée par le rapport pour créer et diriger les activités de l'équipe de l'Initiative sur la progression des cas, qui comprendra une analyse continue de la charge de travail

de la Commission, des systèmes du greffe et des processus de médiation et d'audience en vue de créer des objectifs et un suivi des résultats concis et mesurables. La Commission explorera également différentes méthodes de règlement des différends et façons de mener ses activités, comme l'évaluation et la gestion des cas plus précoces et plus uniformes, ainsi que d'autres approches de mise au rôle.

Consciente du rôle précieux que jouera la consultation des intervenants dans le succès de cette stratégie, la Commission prévoit de tenir des consultations continues avec ses intervenants pour échanger des idées et recueillir leurs commentaires. Elle cherchera également à améliorer la transparence de ses processus en communiquant régulièrement des jalons clés, des progrès, des mises à jour et des résultats mesurables aux intervenants internes et externes.

Partie 4 : Aperçu de la charge de travail – 2020-2021

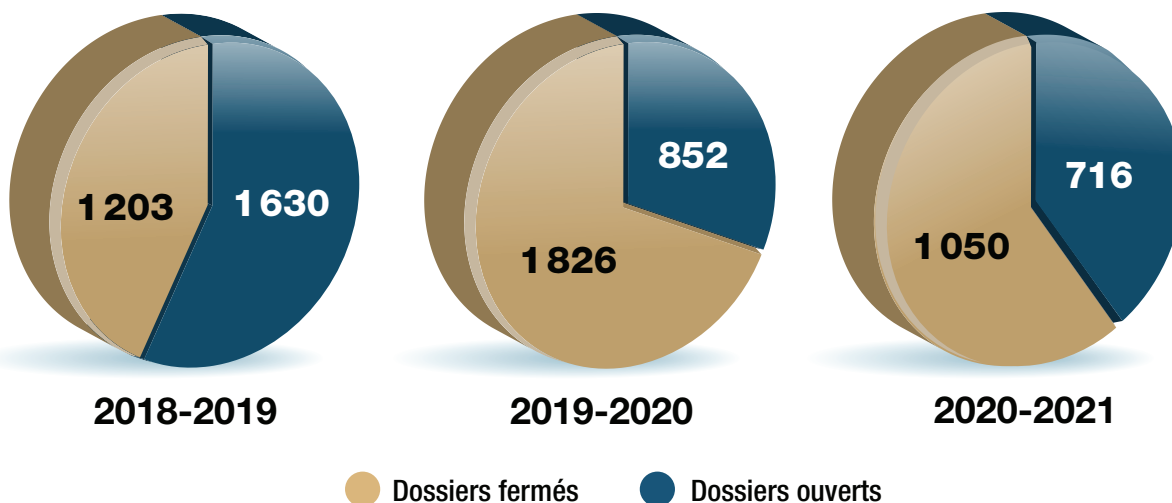
Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)

Cas ouverts et fermés en vertu de la LRTSPF

Le volume et la nature des affaires que la Commission reçoit et ferme varient chaque année et peuvent être influencés par divers facteurs, notamment le contexte de la négociation collective, les tendances législatives et autres, ainsi que les facteurs économiques et environnementaux.

Le nombre de dossiers ouverts et fermés en 2020-2021 était conforme aux années précédentes. Il est important de noter que l'écart substantiel entre le nombre de dossiers fermés en 2019-2020 et 2020-2021 découle d'un exercice de gestion des cas mené par la présidente de la Commission en 2019-2020, qui a mené à la fermeture administrative de nombreux dossiers (voir la figure 5).

FIGURE 5 – DOSSIERS OUVERTS ET FERMÉS (LRTSPF) – 2018-2019, 2019-2020 ET 2020-2021



Aperçu des dossiers en vertu de la *LRTSPF*

Comme c'est le cas pour les années précédentes, la majorité des dossiers en vertu de la *LRTSPF* (74 % des dossiers en vertu de la *LRTSPF*) dont la Commission est saisie étaient des griefs individuels. Cette proportion élevée de griefs individuels peut être en majeure partie attribuable au fait que ce type de grief comprend de multiples sujets (c'est-à-dire, interprétations de conventions collectives, mesures disciplinaires, rétrogradations et détachements).

Le nombre de dossiers reçus pour la plupart des affaires couvertes par la *LRTSPF* était conforme aux années précédentes, à l'exception du nombre de demandes de postes de direction ou de confiance, qui a diminué considérablement, passant de 211 en 2019-2020 à 90 cette année. Cette année encore, le nombre de griefs individuels a été légèrement

inférieur à ce que nous avons vu entre la période de rapport 2015-2016 et 2018-2019, au cours de laquelle nous avons reçu un nombre de dossiers plus élevé que d'habitude, principalement pour des griefs liés à la paye relatifs au système de paye fédéral Phénix. Voir la figure 6 pour une ventilation des types d'affaires qui ont été renvoyées ou déposées auprès de la Commission en 2020-2021.

Parmi les 716 nouveaux dossiers reçus, 145 incluaient une allégation de discrimination en vertu de la *LCDP*, dont la majorité concernait une déficience (47 %), la situation familiale (13 %), la race (8,1 %), l'origine nationale ou ethnique (8,1 %), l'âge (6,2 %) et le sexe (5,7 %). Le reste des allégations (11,9 %) portait sur l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, la couleur, la religion, les caractéristiques génétiques et l'état de personne graciée.

FIGURE 6 – AFFAIRES LIÉES AUX RELATIONS DE TRAVAIL PRÉSENTÉES À LA COMMISSION OU RENVOYÉES À CELLE-CI (*LRTSPF*) – 2018-2019, 2019-2020 ET 2020-2021

	NOMBRE DE DOSSIERS 2018-2019	NOMBRE DE DOSSIERS 2019-2020	NOMBRE DE DOSSIERS 2020-2021
GRIEFS			
Individuel (art. 209)	1 262	525	530
De principe (art. 221)	11	13	7
Collectif (art. 216)	7	0	7
Autre – Cour fédérale (par. 234(1))	3	0	1
Total	1 283	538	545
PLAINTES			
Obligation de respecter les conditions d'emploi pendant la demande d'accréditation (art. 56)	0	1	0
Obligation de mettre en application une disposition d'une convention collective (art. 117)	5	0	0
Obligation de négocier de bonne foi (articles 106 et 107)	7	3	6
Obligation de négocier de bonne foi (par. 110(3))	0	0	1
Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)	15	21	22
Pratiques déloyales de travail – représentation inéquitable (art. 187)	31	22	28
Représailles (en vertu de l'art. 133 du <i>CCT</i> (art. 240))	24	23	5
Autre	0	5	2
Total	82	75	64

DEMANDES			
Révision d'une ordonnance et d'une décision (par. 43(1))	7	10	5
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation (art. 58)	3	2	0
Droits et obligations du successeur (art. 79)	0	1	0
Demandes de postes de direction ou de confiance (art. 71)	227	211	90
Révocations de postes de direction ou de confiance (art. 77)	25	10	0
Révocation de l'accréditation (art. 94)	0	0	1
Prorogation du délai (art. 61)	3	5	10
Demandes – Autre	0	0	1
Total	265	239	107
Total général	1 630	852	716

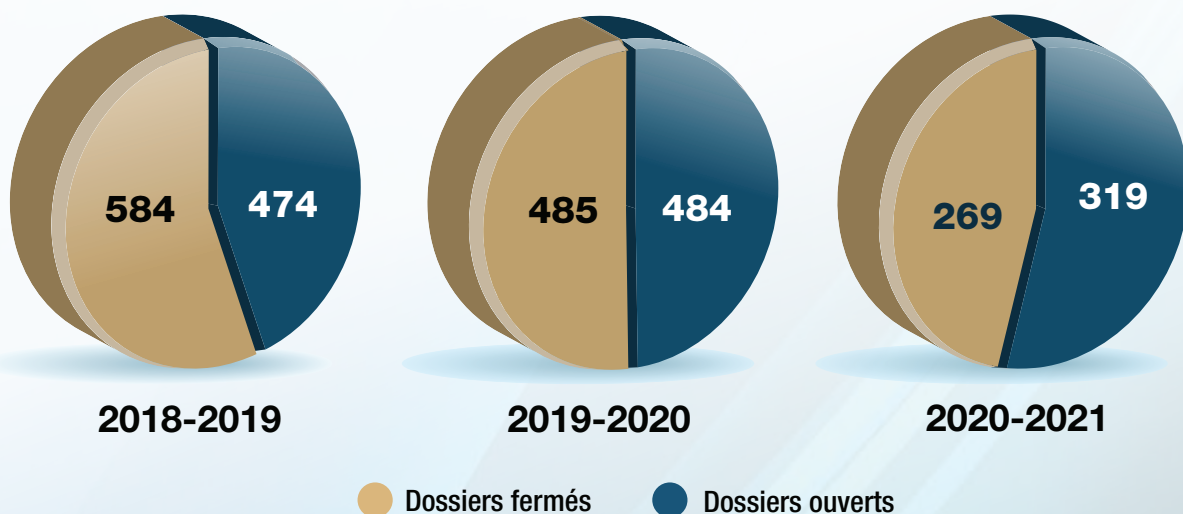
Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)

Dossiers ouverts et fermés en vertu de la LEFP

Le nombre de plaintes en matière de dotation déposées en vertu de la LEFP était inférieur à celui de l'année précédente (c'est-à-dire 319 comparativement à 484). Le nombre de dossiers fermés a également diminué (c'est-à-dire 269 comparativement à 485).

Parmi les 319 plaintes en matière de dotation présentées à la Commission, 27 comprenaient une allégation de discrimination en vertu de la LCDP. Les allégations portaient sur la race (27,8 %), la déficience (22,2 %), la situation familiale (16,7 %), l'âge (13,9 %), le sexe (8,3 %), l'origine nationale ou ethnique (8,3 %) et l'état matrimonial (2,8 %).

FIGURE 7 – DOSSIERS OUVERTS ET FERMÉS (LEFP) – 2018-2019, 2019-2020 ET 2020-2021



Aperçu des cas en vertu de la LEFP

En 2020-2021, la Commission a reçu 319 plaintes en matière de dotation, dont la majorité (309) portait sur des processus de nomination internes. Parmi ces dossiers, 117 étaient liés à des

processus de nomination annoncés et 191, à des processus de nomination non annoncés (voir la figure 8). Les affaires déposées en vertu de la LEFP représentaient 32 % de tous les dossiers reçus par la Commission en 2020-2021.

FIGURE 8 – PLAINTES DÉPOSÉES EN VERTU DE LA LEFP SELON LE TYPE – 2018-2019, 2019-2020 ET 2020-2021

TYPE DE PLAINTES EN MATIÈRE DE DOTATION	NOMBRE DE PLAINTES EN MATIÈRE DE DOTATION 2018-2019	NOMBRE DE PLAINTES EN MATIÈRE DE DOTATION 2019-2020	NOMBRE DE PLAINTES EN MATIÈRE DE DOTATION 2020-2021
Plaintes liées à une mise en disponibilité (art. 65)	3	8	4
Révocations de nomination (art. 74)	6	5	3
Nominations internes (par. 77(1))	575	463	309
Annoncées	244	254	117
Non annoncées	327	205	191
Sans objet	4	4	1
Mesures correctives (art. 83)	0	4	3
Défaut de compétence	0	4	0
Total	584	484	319

Partie 5 : Processus et résultats

Aperçu

Comme il a été indiqué précédemment dans ce rapport annuel, ce ne sont pas tous les cas dont la Commission est saisie qui font l'objet d'une audience officielle pour les raisons suivantes :

- une ordonnance peut être émise (par exemple pour les demandes liées aux postes de direction ou de confiance);
- une affaire peut être fermée pour des raisons administratives, à la demande de la présidente;
- une question peut être réglée avant une audience par médiation ou médiation et arbitrage;

- une partie peut décider de retirer une affaire présentée devant la Commission.

En 2020-2021, pour la *LRTSPF* et la *LEFP* combinées, 70 % des cas ont été réglés ou retirés avant la date prévue de l'audience, et 11 % ont été réglés ou retirés par voie de médiation ou de médiation et arbitrage.

La figure 9 montre le nombre de dossiers fermés en vertu de la *LRTSPF* et la *LEFP* et la méthode choisie pendant la période visée par le rapport.

FIGURE 9 – DOSSIERS FERMÉS EN VERTU DE LA *LRTSPF* ET LA *LEFP* – 2020-2021

MÉTHODE DE FERMETURE	NOMBRE DE DOSSIERS*
<i>LRTSPF</i>	
Décision	223
Fermeture pour une raison administrative (à la demande de la présidente de la Commission)	19
Ordonnance (postes de direction ou de confiance)	75
Règlement et retrait	733
Total	1 050
<i>LEFP</i>	
Décision	20
Décision-lettre	49
Directive	4
Retrait	196
Total	269

*Étant donné qu'une décision peut viser de nombreux dossiers, il peut y avoir une différence entre le nombre de décisions rendues et le nombre de dossiers fermés.

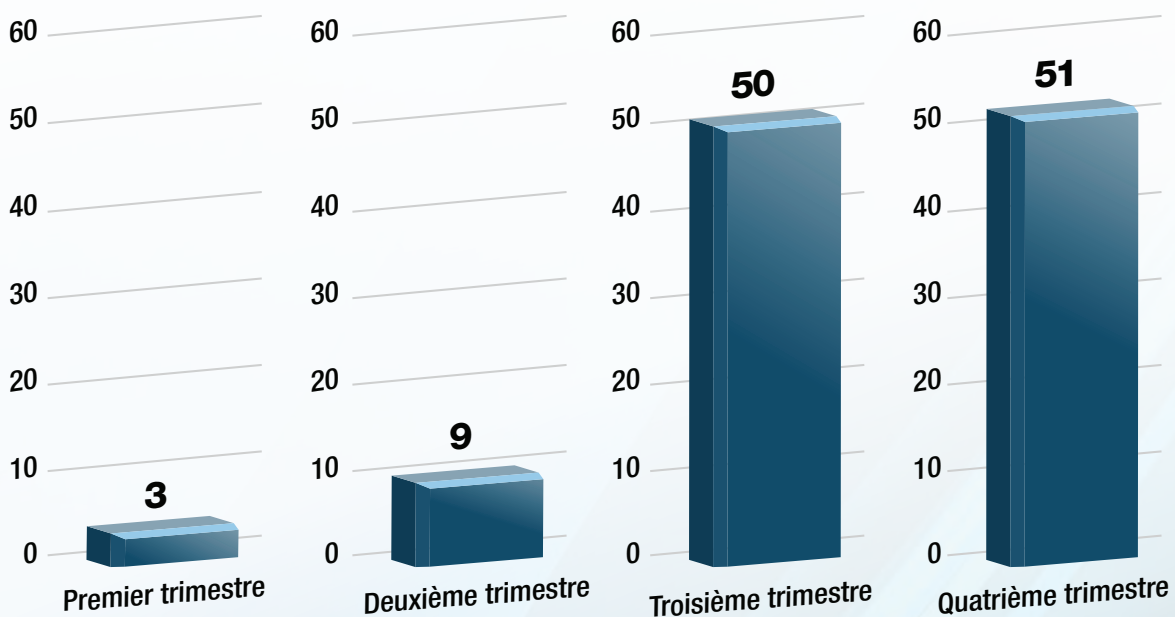
Voici des renseignements plus détaillés sur nos processus, les types de dossiers réglés et les moyens par lesquels ils ont été réglés.

Médiation

Étant donné qu'elle n'a pas pu tenir de réunions en personne en raison de la pandémie de la COVID-19, l'équipe des SMRD a rapidement exploré des options technologiques qui offraient une méthode de rechange pour effectuer des médiations. Les médiateurs de l'unité ont été formés sur l'utilisation de différentes plateformes de vidéoconférence en ligne et ont acquis une grande maîtrise de leur utilisation. Ils ont également pu travailler avec les clients afin de surmonter leur hésitation à accepter l'application de ces méthodes de rechange. L'adoption proactive par l'équipe des SMRD de ce changement radical vers un modèle en ligne et la patience dont elle a fait preuve pour cultiver un niveau de confort parmi la clientèle ont permis la poursuite du service et offert une aide précieuse aux parties pour résoudre les différends et maintenir des relations harmonieuses en ces temps difficiles.

Étant donné que les médiateurs des SMRD perfectionnaient leurs compétences en vidéoconférence et que les parties se sentaient plus à l'aise en utilisant cette technologie pour résoudre leurs différends, on a commencé à recourir davantage aux vidéoconférences. Par conséquent, 88 % de toutes les médiations ont eu lieu au cours du deuxième trimestre de 2020-2021, comme le montre la figure 10. La vidéoconférence était la méthode dominante pour tenir des médiations; en fait, 95 % de toutes les médiations ont été tenues par vidéoconférence. Les quelques médiations en personne (3 %) qui ont été menées ont eu lieu dans la région de la capitale nationale au cours d'une brève période à l'automne 2020. Des médiations par téléphone (2 %) ont été menées au début de la pandémie, mais on a rapidement constaté qu'il s'agissait d'une option inefficace.

FIGURE 10 – MÉDIATIONS MENÉES PAR TRIMESTRE – DU 1^{ER} AVRIL 2020 AU 31 MARS 2021



Même si d'ici la fin du mois de septembre 2020 seulement 12 médiations avaient été menées, les SMRD ont réussi à reprendre le rythme et effectué un total de 113 médiations au cours de l'année visée par le rapport, comparativement à 152 l'année précédente. L'adaptation à la médiation par vidéoconférence a constitué un défi pour toutes les parties concernées, et il est remarquable que les parties aient réussi à parvenir à un règlement dans 70 cas (99 dossiers de la Commission), ce qui a entraîné un taux de règlement de 62 %. Les taux de règlement dans la médiation ont toujours été de 80 % en moyenne.

Les règlements ont également entraîné la fermeture de 16 griefs au niveau ministériel, d'une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne et de 12 affaires présentées devant d'autres tribunaux. Dans l'ensemble, les plaintes en matière de dotation représentaient 52 % de tous les dossiers qui ont été réglés en 2020-2021. La figure 11 donne plus de détails sur les types de dossiers qui ont été entendus par médiation.

Arbitrage de griefs

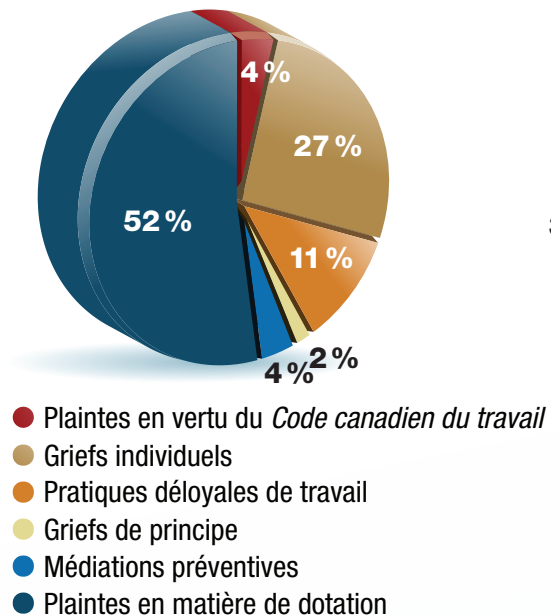
Quand une affaire n'est pas réglée par la médiation ou par l'intermédiaire du processus de gestion des cas, une audience est prévue au calendrier. Les audiences offrent aux parties la possibilité de présenter des éléments de preuve à l'appui de leurs positions par l'intermédiaire d'arguments écrits ou de vive voix, et de témoignages de témoins.

En 2020-2021, en raison des restrictions imposées par la pandémie, les conférences de gestion des cas et les audiences de la Commission ont été initialement reportées à partir de mars 2020. En juillet 2020, 151 audiences au total avaient été reportées, ce qui représentait 376 dossiers de la Commission.

En réponse, la Commission a lancé deux projets. Le premier portait sur la création immédiate d'un groupe de travail chargé d'enquêter sur la tenue d'audiences par vidéoconférence et d'établir des [Lignes directrices relatives aux vidéoconférences](#).

Comme second projet, la Commission a également lancé un projet de suivi lié à la COVID-19 pour suivre ses progrès réalisés dans le traitement des audiences annulées. Les commissaires étaient chargés de rendre compte régulièrement de l'état d'avancement des cas dont ils étaient responsables. Ce projet a permis à la Commission de surveiller le nombre de cas qui ont été entièrement réglés (c'est-à-dire, par des discussions en vue d'un règlement, la médiation ou le retrait, ou par une décision de la Commission qui suivait une audience par vidéoconférence). La Commission a également surveillé l'incidence des conférences de gestion des cas et d'autres méthodes de gestion des cas sur le traitement de ces affaires.

FIGURE 11 –TYPES DE DOSSIERS ENTENDUS PAR MÉDIATION



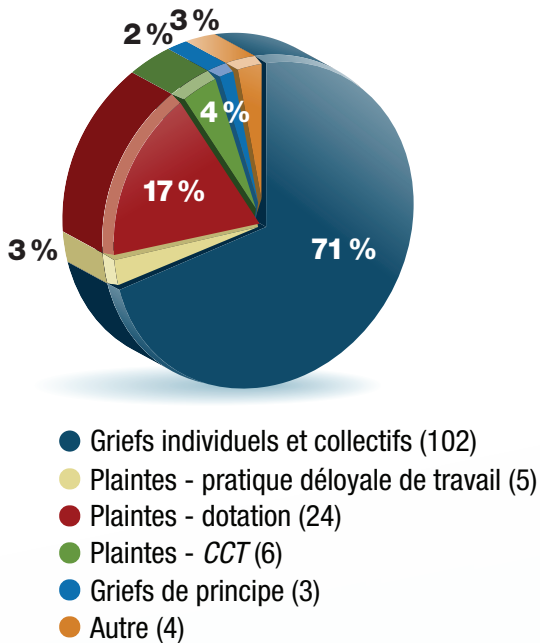
À la fin de 2020-2021, environ 40 % des cas reportés avaient été entièrement résolus. Dans le cadre du projet de surveillance, la Commission a fait les observations suivantes :

- les parties ont déployé des efforts considérables pour résoudre leurs affaires directement ou avec l'aide d'un médiateur;
- la Commission a tenu des conférences de gestion des cas dans la majorité des cas;
- avant une audience, presque toutes les étapes d'une instance avaient été effectuées par vidéoconférence (principalement Zoom);
- la Commission a travaillé activement avec les parties qui ont comparu devant elle pour rendre la vidéoconférence plus efficace, compte tenu des défis que posaient la technologie et des différents emplacements et fuseaux horaires où les parties peuvent se trouver (p. ex., en utilisant des énoncés conjoints des faits, en soumettant des recueils conjoints de documents et en recourant à des arguments écrits pour la totalité ou une partie des affaires);
- seules quelques-unes des 151 audiences reportées attendent le retour aux audiences en personne.

En plus de traiter les 151 cas reportés en raison de la pandémie, la Commission a repris la mise au rôle de nouvelles affaires par vidéoconférence.

La figure 12 donne un aperçu des types d'affaires dont la Commission a été saisie en 2020-2021.

FIGURE 12 – TYPES D’AFFAIRES ENTENDUES EN 2020-2021

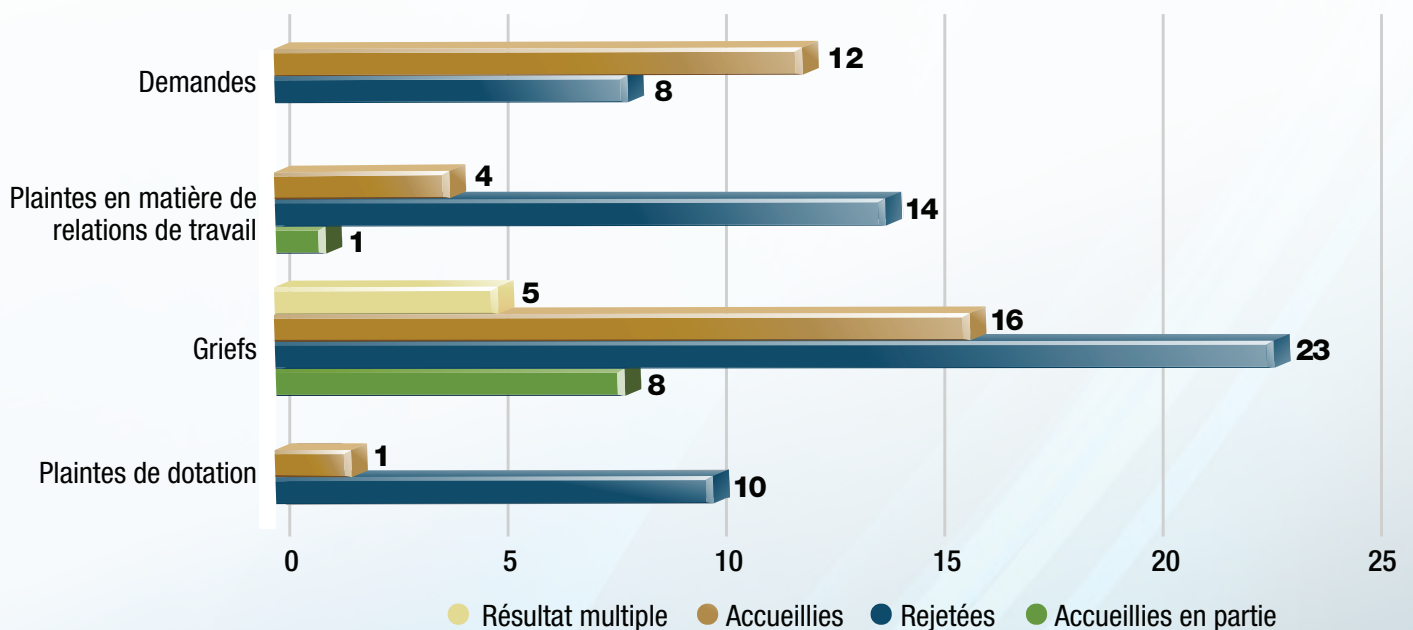


Décisions rendues

En 2020-2021, 102 décisions ont été rendues en vertu de la *LRTSPF* et de la *LEFP* (elles ne comprennent pas les mandats, les décisions provisoires, les décisions supplémentaires et les décisions partielles). Quarante-et-onze (91) de ces décisions portaient sur des affaires liées aux relations de travail, tandis que 11 étaient liées à des questions de dotation. La plupart des décisions rendues visaient des griefs liés aux relations de travail (51 %). Vingt pour cent (20 %) étaient des demandes, 19 % étaient des plaintes en matière de relations de travail et 10 % étaient des plaintes en matière de dotation.

La figure 13 présente un aperçu du résultat des décisions rendues en 2020-2021. Outre ces résultats, une décision qui portait sur un grief individuel et une plainte a donné lieu à un rejet, une décision portait sur de multiples affaires qui ont été rejetées, accueillies en partie et accueillies respectivement, et une demande a donné lieu à une ordonnance.

FIGURE 13 – RÉSULTAT DES DÉCISIONS RENDUES PAR TYPE, 2020-2021



Négociation collective

Pour la fonction publique fédérale du Canada, l'exercice 2020-2021 a marqué une année relativement calme de négociation collective, particulièrement par rapport à l'année précédente. Comme la plupart des unités de négociation pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur et les unités de négociation d'employeurs distincts ont conclu leurs négociations pour une ronde de négociation collective qui a commencé au milieu de 2018, seulement quelques unités négociaient des conventions collectives en 2020-2021. En raison de la diminution des activités de négociation, la Commission n'a reçu aucune demande de médiation connexe; elle n'a pas non plus reçu de demande d'établissement de conseils d'arbitrage.

La Commission a toutefois reçu plusieurs demandes qui visaient à recourir à la voie de conciliation-grève prévue en vertu de la *LRTSPF*. Au total, cinq (5) commissions de l'intérêt public (CIP) ont été tenues au cours de la période visée par le rapport, et celles-ci ont toutes soumis leurs rapports contenant des recommandations non exécutoires avant la fin de l'exercice. De plus, deux (2) rapports de CIP ont été présentés pour les audiences qui ont eu lieu au dernier trimestre de 2019-2020.

Deux (2) autres demandes de conciliation ont été reçues vers la fin de la période visée par le rapport et devaient être entendues par une CIP en 2021-2022.

En ce qui concerne le règlement des différends dans le cadre de la négociation collective, les défis liés à la pandémie avaient deux volets. Premièrement, la Commission devait déterminer comment elle organiserait et mènerait les audiences de CIP demandées, compte tenu des contraintes imposées par des mesures de santé publique restrictives, ce qui a exigé de suspendre toutes les procédures en personne à la Commission. Ces audiences ont finalement été reportées à des dates ultérieures et tenues par vidéoconférence.

Le deuxième défi lié au règlement des différends en suspens par voie de conciliation était le contexte dans lequel les CIP devaient être tenues. Plus précisément, comment pourraient-elles formuler des recommandations pour aider les parties à résoudre leurs différends face à l'incertitude, aux bouleversements économiques et aux pressions financières croissantes qui pèsent sur le gouvernement fédéral à la suite de la pandémie mondiale? Il convient de reconnaître le travail des membres de ces organes et les parties, étant donné que la plupart des unités concernées ont pu trouver un terrain d'entente et régler leurs différends après la présentation des rapports de CIP.

Activités de sensibilisation

Comité de consultation des clients

Dans le cadre de son engagement à consulter les intervenants sur les questions relevant de son mandat, la Commission profite des discussions avec son Comité de consultation des clients (CCC) afin de l'aider à améliorer son service aux parties.

Le CCC constitue un moyen important pour la Commission de collaborer avec ses intervenants. Le CCC vise à obtenir des points de vue des clients sur les processus, les pratiques, les politiques et les règles de la Commission en ce qui concerne ses services d'arbitrage et de médiation connexes.

Les consultations permanentes auprès des intervenants aident la Commission à élaborer des initiatives de gestion des cas, y compris des regroupements de cas et d'autres activités qui visent à réduire sa charge de travail.

En temps normal, la Commission tient habituellement deux réunions du CCC par année. Cette année, en raison de tous les changements découlant de la pandémie, quatre réunions du CCC ont eu lieu entre avril et octobre. Ces réunions exceptionnelles étaient nécessaires pour discuter de l'utilisation globale de la vidéoconférence, y compris l'élaboration de lignes directrices relatives à la vidéoconférence et le lancement de la fonctionnalité de dépôt électronique des griefs individuels, ainsi que pour discuter de la reprise des délais et de la mise au rôle des audiences à la suite de l'ordonnance de la présidente de reporter toutes les audiences et de suspendre tous les échéanciers réglementaires.

Présentations

L'équipe des SMRD a mené différentes activités de sensibilisation au cours de la période 2020-2021 auprès des groupes universitaires et des clients de la Commission. Ces présentations visaient à informer les participants sur la façon de favoriser des relations de travail harmonieuses et sur le processus de médiation. En particulier, trois séances d'information ont été offertes à différentes universités tandis qu'une présentation de la CRTESPF et des services de médiation a été donnée à un groupe d'employeurs en janvier 2021.

En mars 2021, les SMRD ont également organisé un webinaire intitulé « La médiation par vidéoconférence : Réflexions sur l'expérience de la CRTESPF » dans le but de présenter de l'information à des groupes de clients pour les aider à participer efficacement aux médiations menées à l'aide de plateformes de vidéoconférence. Le webinaire comprenait une discussion animée sur l'expérience de la médiation par vidéoconférence entre des représentants chevronnés des différentes perspectives impliquées dans la médiation : médiateur, agent négociateur et employeur. Les membres du panel ont discuté de leur expérience pratique de la participation à des médiations par vidéoconférence et ont répondu à des questions portant sur des sujets précis comme les défis à relever, les avantages et les inconvénients de la vidéoconférence, de la logistique et de la technologie, la façon de faire fonctionner le processus et l'avenir des médiations par vidéoconférence dans le contexte post-pandémique. La séance a été populaire, attirant 265 participants, et fait l'objet de commentaires positifs de la part des divers groupes de clients.

Partie 6 : changements et possibilités

La voie à suivre

Vidéoconférence

Les défis posés par la pandémie, conjugués à la charge de travail déjà considérable de la Commission, ont suscité une réflexion très nécessaire sur le fonctionnement de la Commission. Même si l'on ignorait à peu près tout de la vidéoconférence au début de la période visée par le rapport, elle est rapidement devenue une composante intégrante de la façon de travailler de la Commission. Il est vrai qu'elle a présenté quelques défis au départ, mais elle a également apporté des avantages importants, notamment une plus grande souplesse et une plus grande efficacité pour les parties, les intervenants de la Commission, les commissaires et les employés du Secrétariat.

À l'avenir, la Commission mettra l'accent sur les leçons apprises au cours de la dernière année et discutera de nouvelles façons de travailler pour s'assurer qu'elle continue d'améliorer ses processus et ses pratiques et qu'en fin de compte, elle offre des services exemplaires de règlement des différends et d'arbitrage.

Charge de travail

Les changements que la Commission a mis en œuvre au cours de l'année pour mieux gérer sa charge de travail se poursuivront au cours du prochain exercice. Dans le cadre de son Initiative sur la progression des cas, la Commission utilisera la nouvelle technologie pour classer et regrouper ses cas, ce qui l'aidera à élaborer des stratégies visant à améliorer l'accès à la justice pour les Canadiens et Canadiennes en réduisant les retards inutiles et en réglant les différends aussi rapidement et aussi efficacement que possible.

Consciente du rôle précieux que jouera la consultation des intervenants dans le succès de son Initiative sur la progression des cas, la Commission tiendra des consultations avec ses intervenants en 2021-2022 pour échanger des idées et obtenir leurs commentaires. Elle se réjouit également à l'avance de présenter les progrès de l'initiative, les jalons clés et les résultats concrets aux intervenants tout au long de chaque phase du projet. En collaborant avec les intervenants, on assurera le règlement équitable, crédible et efficace des questions liées aux relations de travail dans le secteur public fédéral.

Nouvelle composition de la Commission

La composition de la Commission changera considérablement au cours de l'année à venir. Une nouvelle présidente débutera son mandat à la fin d'avril 2021, et les mandats des deux vice-présidents viendront à échéance en avril 2021 également. De plus, le mandat de plusieurs commissaires à temps plein et à temps partiel arrivera à échéance en 2021. Un processus a été mis en place afin de pourvoir rapidement l'ensemble de ces postes, dans le but d'atteindre un effectif complet de commissaires qui apporteront une vaste gamme d'expérience et d'expertise à la Commission, ainsi que des idées nouvelles et des façons novatrices qui contribueront à l'amélioration des processus de la Commission.

Partie 7 : Principales décisions

Résumés des principales décisions rendues par la Commission

Fédération de la police nationale c. Conseil du Trésor, 2020 CRTESPF 44 – Plainte de pratique déloyale de travail

La Fédération de la police nationale (la « Fédération ») a déposé une plainte contre le Conseil du Trésor (le « Conseil ») en vertu de l'alinéa 190(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (« Loi »), au motif que le Conseil aurait violé l'article 56, qui prévoit le gel des conditions d'emploi pendant le traitement d'une demande présentée par une organisation syndicale pour être accréditée comme agent négociateur. La Fédération contestait les modifications apportées par le Conseil à la politique sur les promotions à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et mises en œuvre le 20 novembre 2017. La Fédération soutenait que les modifications ne s'inscrivaient pas dans le cours normal des affaires ni ne répondaient pas aux attentes raisonnables des employés et qu'elles allaient à l'encontre de l'interdiction statutaire d'apporter des modifications aux conditions d'emplois pendant une période de gel.

Le 18 avril 2017, la Fédération avait présenté une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation composée de tous les membres réguliers et réservistes de la GRC. À cette époque, l'article 56 de la *Loi* prévoyait ce qui suit :

56 *Après notification d'une demande d'accréditation faite en conformité avec la présente partie, l'employeur ne peut modifier les conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires de l'unité de négociation proposée et pouvant figurer dans une convention collective, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par la Commission. Cette interdiction s'applique, selon le cas :*

a) *jusqu'au retrait de la demande par l'organisation syndicale ou au rejet de celle-ci par la Commission;*

b) *jusqu'à l'expiration du délai de trente jours suivant la date d'accréditation de l'organisation syndicale.*

La Commission a conclu que la principale question à trancher était de déterminer si les modifications unilatérales apportées à la politique sur les promotions à la GRC pendant la période de gel découlant de la demande d'accréditation s'inscrivaient dans le cours normal des affaires du seul fait de discussions internes de la gestion, sans préavis aux employés.

La Commission a réitéré qu'une organisation syndicale qui allègue une violation de l'article 56 de la *Loi* doit démontrer qu'une condition d'emploi existait le jour du dépôt de la demande d'accréditation, que cette condition d'emploi a été modifiée pendant la période de gel statutaire sans le consentement de la Commission, et que cette condition d'emploi pouvait être incluse dans une convention collective.

La Commission a souligné que, même si tous éléments requis par l'article 56 de la *Loi* sont prouvés, le gel statutaire n'oblige pas le Conseil à maintenir un environnement de travail complètement statique. La Commission a précisé que certaines modifications peuvent être apportées à la condition d'emploi en question sans contrevenir au gel statutaire, si ces modifications s'inscrivent dans le cours normal des affaires du Conseil ou si elles répondent aux attentes raisonnables des employés.

En l'espèce, la Commission a conclu que la politique sur les promotions comprenait des conditions d'emploi qui existaient le jour du dépôt de la demande d'accréditation, que ces conditions d'emploi ont été modifiées pendant la période

de gel sans le consentement de la Commission, et que les modifications en question pouvaient être intégrées dans une convention collective.

La Commission a également conclu qu'en procédant ainsi, le Conseil n'avait pas géré ses affaires comme d'habitude. Les modifications n'étaient ni conformes aux pratiques antérieures de la gestion, ni conformes à ce qu'un employeur raisonnable aurait fait dans la même situation, ni aux attentes raisonnables des employés.

La Commission a, en outre, conclu que le Conseil aurait pu demander le consentement de la Commission pour modifier les conditions d'emploi protégées par le gel ou simplement attendre qu'elles puissent être négociées à la table de négociation, après l'accréditation de la Fédération comme l'agent négociateur des employés touchés.

Ainsi, la Commission a déterminé que le Conseil a enfreint la disposition sur le gel énoncée à l'article 56.

Plainte accueillie.

À la fin de l'exercice financier, une demande de contrôle judiciaire était en instance devant la Cour d'appel fédérale à l'égard de cette décision (dossier de la Cour d'appel fédérale A-123-20).

Gagné c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada), 2020 CRTESPF 114 – Licenciement (disciplinaire)

Le fonctionnaire s'estimant lésé, un gestionnaire correctionnel, a déposé un grief au motif que son licenciement était sans motif valable. À la suite d'une évaluation du milieu de travail et d'une enquête disciplinaire, le défendeur a allégué que le fonctionnaire s'estimant lésé avait agressé un détenu, avait transporté un détenu sans caméra et avait crié après le détenu.

La Commission a conclu que le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait être confirmé parce que l'employeur n'avait pas établi les allégations concernant l'agression et le transport sans caméra. La Commission était d'avis que l'audience disciplinaire n'avait eu lieu que pour la forme et que l'employeur avait agi de mauvaise foi lorsqu'il s'était fondé sur un processus d'enquête vicié et sur un rapport d'enquête vicié. Le témoignage des témoins du défendeur n'était ni crédible ni convaincant. La Commission a également tiré une conclusion

défavorable du fait que le défendeur n'avait pas communiqué certains documents et enregistrements vidéo.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a avoué avoir eu une altercation verbale avec le détenu et il s'agissait du seul motif de discipline établi. Compte tenu de la franchise dont le fonctionnaire s'estimant lésé a fait preuve en avouant son comportement, de ses années de service, de ses antécédents en matière de discipline et de rendement, la Commission a conclu qu'une réprimande verbale aurait suffi et qu'il n'était pas nécessaire de prendre d'autres mesures. La Commission a également conclu que lorsqu'il a pris sa décision disciplinaire, l'employeur n'a pris en considération aucune des circonstances atténuantes, y compris le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé suivait un traitement pour un trouble de stress post traumatique au moment de l'audience disciplinaire. Par conséquent, la Commission a conclu que le licenciement était excessif et injustifié et devait être annulé.

Le grief a été accueilli et la Commission a ordonné que le fonctionnaire s'estimant lésé soit réintégré à son poste rétroactivement en ce qui concerne son salaire et ses avantages sociaux.

Une demande de contrôle judiciaire de cette décision a été abandonnée.

Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN) c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2021 CRTESPF 22 – Interprétation d'une disposition de la convention collective

Le syndicat des agents correctionnels du Canada (le « syndicat ») a déposé un grief de principe au nom des agents correctionnels qui travaillent à l'Établissement de Kent, un pénitencier à sécurité maximale en Colombie-Britannique. Cet établissement fonctionne avec des niveaux minimums d'effectif requis, 24 heures par jour, 365 jours par an. Les agents correctionnels travaillent selon un horaire de quart par rotation. La durée des quarts est comprise entre 8 et 16 heures. L'employeur a informé le président de la section locale du syndicat qu'une nouvelle approche visant à ordonner la réalisation d'heures supplémentaires serait mise en oeuvre. Selon certaines conditions, les gestionnaires correctionnels pouvaient ordonner à un agent correctionnel de faire un quart de travail supplémentaire sur une base non

volontaire si un quart vacant ne pouvait être effectué par un volontaire. Le syndicat a déposé un grief de principe où il alléguait que l'ordre d'effectuer des heures supplémentaires sur une base non volontaire en l'absence d'exigences opérationnelles constituait une violation de la convention collective.

La Commission a confirmé qu'il s'agit d'un grief de principe au sens de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22 ; la « Loi »). Elle a conclu qu'un agent négociateur peut déposer un grief de principe même si les actions en cause sont limitées à un seul établissement ou à un seul lieu de travail.

La Commission a conclu que, bien que l'employeur ait la capacité d'ordonner des heures supplémentaires involontaires dans des situations d'urgence ou pour répondre à des exigences en matière de sécurité, le recours soutenu et chronique à des heures supplémentaires involontaires pour remédier à des pénuries de personnel constitue une violation de la convention collective et un exercice déraisonnable des droits de la direction. La Commission a également fait remarquer qu'elle ne peut pas ordonner à l'employeur de reprendre une utilisation plus active des ajustements opérationnels à son établissement pour remédier aux pénuries de personnel, puisque la convention collective ne contient aucun libellé sur l'utilisation des ajustements opérationnels. La Commission a également déclaré que l'article 229 de la *Loi* lui interdit de rendre une ordonnance qui exige une modification de la convention collective, ni d'ordonner à l'établissement d'embaucher davantage de personnel.

La Commission a recommandé aux parties de recourir au processus de consultation patronale-syndicale ou aux services de médiation préventive et d'améliorer les systèmes de rapport pour suivre les heures supplémentaires involontaires.

Grief accueilli en partie.

Rizqy c. Sous-ministre de l'Emploi et du Développement social, 2021 CRTESPF 12 – Abus de pouvoir (dotation)

La plaignante a déposé une plainte en vertu de l'article 77 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la « Loi ») car selon elle, l'évaluation de sa candidature a été faite de façon partielle, tant à l'entrevue que lors de la prise de références.

La plaignante a franchi l'étape de l'entrevue et a été éliminée à l'étape des références. Le choix des références a été problématique pour la plaignante compte tenu que les deux superviseurs de cette dernière étaient eux-mêmes candidats pour le même processus de recrutement. Ainsi, de la liste de références fournie par la plaignante, le comité chargé de vérifier les références a communiqué avec deux répondants qui ne participaient pas au processus de nomination. Un portrait négatif de la plaignante ressort de ces communications, lequel ne cadrait pas avec ses évaluations de rendement des deux années précédant le processus de nomination. En effet, la plaignante a eu de très bonnes évaluations de rendement pour ces deux années. Informée de son échec au processus, la plaignante a fait parvenir un courriel au comité de sélection après l'entrevue informelle dans lequel elle proposait d'autres noms comme références et elle a également fait état de ses réalisations et réussites, un bilan qui contredit considérablement les énoncés des répondants. Cependant, l'employeur n'en n'a pas tenu compte et la plaignante a été ainsi éliminée du processus de nomination.

La Commission a conclu qu'en l'absence d'une correction concernant un processus qui paraissait hautement préjudiciable à la plaignante, l'intimé a abusé de son pouvoir lors de l'évaluation de sa candidature, d'une part en raison de la partialité du comité de sélection, et d'autre part en raison du défaut de corriger la question relative aux références.

La Commission a recommandé que les références soient utilisées à des fins de sélection finale, une fois le candidat par ailleurs qualifié, et non à titre d'outil pour évaluer si le candidat possède les qualifications essentielles. Afin d'éviter des procédures inutiles, la Commission a également recommandé que la contestation du processus par un candidat soit examinée lorsque le candidat présente des éléments de preuve qui contredisent la décision du comité de sélection.

Plainte accueillie.

Kashala Tshishimbi c. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, 2020 CRTESPF 83 - Rétrogradation

Cette décision concerne un employeur qui est un organisme distinct énuméré à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F 11; *LGFP*) et la rétrogradation du fonctionnaire s'estimant lésé en vertu de l'al. 12(2)d) de la *LGFP*.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a été rétrogradé de son poste d'agent principal d'évaluation au poste d'agent de programme. Le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que sa rétrogradation était une mesure disciplinaire déguisée. L'employeur a soutenu que la rétrogradation était de nature administrative et que, par conséquent, la Commission n'avait pas compétence pour entendre le grief.

La Commission a conclu que même si l'employeur avait un intérêt opérationnel légitime à veiller à ce que le rendement du fonctionnaire s'estimant lésé soit adéquat, la rétrogradation qu'il a imposée ne constituait pas une réaction raisonnable à des considérations opérationnelles honnêtes. La Commission a conclu que, à la suite de la restructuration en 2012-2013, le fonctionnaire s'estimant lésé et sa nouvelle gestionnaire ont eu un désaccord au sujet des objectifs du projet, de la façon de présenter les projets ainsi qu'au sujet d'importantes questions de fond. Cela a mené à la nouvelle gestionnaire du fonctionnaire s'estimant lésé à qualifier d'incompétence ce qui, au départ, était une attitude et un comportement qu'elle jugeait injustifiables. En conséquence, un plan d'amélioration du rendement a été instauré pour aider le fonctionnaire s'estimant lésé à atteindre les objectifs qu'elle a fixés. Toutefois, la Commission a constaté des anomalies dans la documentation et les témoignages présentés par l'employeur : 1) la présence d'écarts dans les délais énoncés pour répondre aux attentes; 2) la présence d'incohérences dans les évaluations de mi-parcours et l'évaluation annuelle et la non reconnaissance des progrès observés chez le fonctionnaire s'estimant lésé; 3) la présence de lacunes aux niveaux de la formation offerte, des délais pour appliquer les notions reçues dans le cadre des formations offertes et une formation insuffisante dans le domaine de la supervision; 4) l'existence de normes de rendement arbitraires, donc déraisonnables; 5) des changements importants au niveau du travail devant être accompli par le fonctionnaire s'estimant lésé. La Commission a conclu que l'employeur n'avait pas agi de manière franche et de bonne foi en ce qui concerne le rendement du fonctionnaire s'estimant lésé. La Commission a conclu que bien que l'employeur ait en partie tenu le fonctionnaire s'estimant lésé informé de ce qu'il attendait de lui et des conséquences qui en découleraient s'il ne satisfaisait pas à ces attentes, il n'a pas été complètement transparent et juste avec lui en lui imposant des normes élevées qui étaient en partie arbitraires. La Commission a conclu que l'employeur

n'avait pas donné au fonctionnaire s'estimant lésé une possibilité suffisante de s'adapter et de satisfaire aux attentes et qu'il ne lui avait pas fourni suffisamment d'aide. Enfin, bien que l'employeur ait envisagé d'autres solutions avant de rétrograder le fonctionnaire s'estimant lésé de deux niveaux, la Commission a conclu qu'il n'avait pas examiné la possibilité de lui offrir un soutien plus réfléchi et approfondi. La preuve a démontré un important degré de fermeture de la part de la gestionnaire envers le fonctionnaire s'estimant lésé.

La preuve prépondérante a donc amené la Commission à croire que la décision d'instaurer le plan d'amélioration du rendement et, plus tard, de rétrograder le fonctionnaire s'estimant lésé pour des motifs de rendement cachait des intentions disciplinaires. L'employeur a utilisé un moyen détourné, à l'aide du plan d'amélioration du rendement et les évaluations du rendement, pour qualifier les difficultés rencontrées, liées à l'attitude et au comportement du fonctionnaire s'estimant lésé, comme étant de l'incompétence. La Commission a conclu que la rétrogradation constituait une mesure disciplinaire déguisée découlant d'une mauvaise foi qui entravait l'équité procédurale. Par conséquent, en vertu de l'al. 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, la Commission avait compétence pour entendre le grief.

Grief accueilli.

Michel c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada), 2020 CRTESPF 115 - Licenciement

La fonctionnaire s'estimant lésée a été licenciée de son poste de gestionnaire correctionnelle. L'employeur a allégué qu'elle n'était pas intervenue lors d'un incident au cours duquel deux agents correctionnels avaient menotté une agente à une chaise puis avaient commencé à dessiner sur elle au feutre indélébile, et n'avait pas signalé l'incident. La fonctionnaire s'estimant lésée a reconnu l'inconduite et qu'un certain degré de discipline était requis, mais que le licenciement était excessif. Elle a soutenu qu'avec un encadrement et une formation, elle acquerrait les compétences nécessaires pour gérer ces situations et être réintégrée dans le milieu de travail en faisant l'objet d'une mesure disciplinaire mineure telle qu'une réprimande écrite.

La Commission a décidé que le licenciement n'était pas excessif. Le défaut de la fonctionnaire s'estimant lésée de signaler le comportement et les activités inacceptables a permis qu'ils se

poursuivent pendant deux ans, ce qui a perpétué les conditions de travail malsaines et a exacerbé le manquement de la fonctionnaire s'estimant lésée. Les jeux brutaux ne sont pas une activité acceptable dans un milieu de travail. Non seulement ils posent un problème de sécurité au travail, mais ils peuvent aussi, en fonction des circonstances, mener à l'agression et au harcèlement. La fonctionnaire s'estimant lésée était tenue d'y mettre fin lorsqu'elle y avait fait face. Elle n'a pas donné directement l'ordre de libérer l'agent qui aurait été attendu d'elle et qu'elle aurait dû donner. Par conséquent, elle ne s'est pas acquittée correctement de ses fonctions. Le fait qu'elle s'est interrogée sur l'absurdité de ce qu'elle avait vu aurait dû réveiller chez elle le besoin de le signaler.

Durant l'audience, la fonctionnaire s'estimant lésée a témoigné qu'étant donné que l'agent avait été libérée afin d'aller aux toilettes, l'affaire était réglée. Elle a aussi témoigné qu'étant donné que l'agent riait durant l'incident, il n'y avait eu aucun préjudice. La Commission était d'avis que le témoignage de la fonctionnaire s'estimant lésée indiquait qu'elle n'avait pas compris le risque que ce type de comportement présentait pour la sécurité, la moralité et les employés. Elle a ignoré l'incident sur le moment et elle l'a ignoré ultérieurement en omettant de le signaler, ce qui aurait permis de s'assurer qu'il ne se reproduirait pas.

Selon la Commission, aucun degré d'encadrement ou de formation ne pourrait jamais inculquer à la fonctionnaire s'estimant lésée le genre d'intégrité et de jugement escompté d'un agent ou une agente qui fait ce qu'il faut dès que possible, face à une activité non sécuritaire, ou ne pourra jamais rétablir le lien de confiance nécessaire pour maintenir la relation d'emploi. Le fait que même à l'audience la fonctionnaire s'estimant lésée a continué à minimiser la gravité des incidents survenus ce jour-là, en allant même jusqu'à affirmer qu'il s'agissait d'un incident mineur qui ne méritait qu'une réprimande écrite, a confirmé à la Commission que la fonctionnaire s'estimant lésée ne comprenait pas vraiment le tort que ses actes avaient causé au lien de confiance établi entre elle et son employeur.

Par conséquent, **le grief a été rejeté.**

Annexe 1 – Charge de travail totale de la CRTESPF de 2018-2019 à 2020-2021

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

EXERCICE	REPORTÉS D'EXERCICES PRÉCÉDENTS	NOUVEAUX			TOTAL NOUVEAUX CAS	FERMÉS	REPORTÉS AU PROCHAIN EXERCICE
		GRIEFS	PLAINTES	DEMANDES			
2018-2019	6 654	1 283	82	265	1 630	1 203	7 081
2019-2020	7 081	538	75	239	852	1 826	6 107
2020-2021	6 107	545	64	107	716	1 050	5 773

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

EXERCICE	REPORTÉES D'EXERCICES PRÉCÉDENTS	NOUVELLES PLAINTES	PLAINTES FERMÉES	REPORTÉES AU PROCHAIN EXERCICE
2018-2019	475	584	474	585
2019-2020	585	484	485	584
2020-2021	584	319	269	634

Annexe 2 – Affaires présentées en vertu de parties de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, 2020-2021*

<i>LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL</i>	NOMBRE D'AFFAIRES
PARTIE I – RELATIONS DE TRAVAIL	
Révision d'ordonnances et de décisions (par. 43(1))	5
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation (art. 58)	0
Droits et obligations du successeur	0
Révocation de l'accréditation (art. 94)	1
Demandes – Autre	1
Plaintes	59
Plaintes (articles 106 et 107)	7
Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)	22
Pratiques déloyales de travail – représentation inéquitable (art. 187)	28
Autres	2
Postes de direction ou de confiance	90
Demande de déclaration de postes de direction ou de confiance (art. 71)	90
Demande de révocation d'une ordonnance (art. 77)	0
PARTIE II – GRIEFS	
Griefs individuels (art. 209)	530
Griefs de principe (art. 221)	7
Griefs collectifs (art. 216)	7
Autre – Cour fédérale (par. 234(1))	1
PARTIE III – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
Représailles en vertu de l'art. 133 du <i>Code canadien du travail</i> (art. 240)	5
RÈGLEMENT SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL	
PARTIE II – GRIEFS	
Prorogation de délai (art. 61)	10
Total	716

Annexe 3 – Affaires présentées en vertu de parties de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, 2020-2021

<i>LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE</i>	NOMBRE D'AFFAIRES
PARTIE 4 – EMPLOI	
Plainte à la Commission – mise en disponibilité (par. 65(1))	4
PARTIE 5 – ENQUÊTES ET PLAINTES RELATIVES AUX NOMINATIONS	
Révocation d'une nomination (art. 74)	3
Motifs de plainte – nominations internes (par. 77(1))	309
Défaut d'appliquer une mesure corrective (art. 83)	3
Total	319

Annexe 4 – Plaintes présentées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, réparties par ministère, 2020-2021

MINISTÈRE	NOMBRE DE PLAINTES	POURCENTAGE
Agence des services frontaliers du Canada	21	7 %
Bureau du Conseil privé	1	0 %
Bureau du directeur des poursuites pénales	1	0 %
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	6	2 %
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	11	3 %
Commission de la fonction publique	1	0 %
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	2	1 %
École de la fonction publique du Canada	2	1 %
Gendarmerie royale du Canada	19	6 %
Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	2	1 %
Ministère de l'Emploi et du Développement social	36	11 %
Ministère de l'Environnement	2	1 %
Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	12	4 %
Ministère de la Défense nationale	41	13 %
Ministère de la Justice	2	1 %
Ministère de la Santé	17	5 %
Ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile	2	1 %
Ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement	14	4 %
Ministère des Anciens Combattants	1	0 %
Ministère des Pêches et des Océans	15	5 %
Ministère des Services aux Autochtones	20	6 %
Ministère des Transports	1	0 %
Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux	24	8 %
Ministère du Patrimoine canadien	7	2 %
Office national de l'énergie	1	0 %
Service correctionnel du Canada	55	17 %
Services partagés Canada	3	1 %
Total	319	100 %

Annexe 5 – Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTESPF, 2020-2021

EXERCICE	DÉCISIONS RENDUES (LRTSPF, LEFP ET LRTP) ³	NOMBRE DE DEMANDES	DEMANDES ABANDONNÉES	DEMANDES REJETÉES	DEMANDES ACCUEILLIES	DEMANDES EN SUSPENS ⁴
2018-2019	95	21	4	0	0	17
2019-2020	103	13	0	0	0	13
2020-2021	122	20	1 ⁵	0	0	19

3 Les décisions rendues ne comprennent pas les mandats ou les cas tranchés au moyen de la procédure d'arbitrage accéléré ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction rendues par la CRTESPF.

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

5 Trois (3) des demandes (et celle qui a été abandonnée) portent sur des décisions provisoires qui ne sont pas incluses dans les 128 décisions publiées (Charpentier, A-151-20; Herbert, A-3-21; Klos, A-160-20).

Annexe 6 – Nombre d’unités de négociation et de fonctionnaires, répartis par employeur et agent négociateur du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

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	*115 188
Association canadienne des agents financiers	1	4 980
Association canadienne des employés professionnels	2	17 298
Association canadienne des facultés de collègues militaires	1	188
Association des chefs d’équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	53
Association des juristes de Justice	1	2 888
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	389
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 790
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	1	608
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ouest)	1	650
Fédération de la police nationale	1	18 912
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 119
Guilde de la Marine marchande du Canada	1	1 214
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	45 011
Syndicat canadien de la fonction publique	1	1 069
Syndicat des agents correctionnels du Canada - Union of Canadian Correctional Officers - CSN	1	7 253
UNIFOR	3	276
Total pour le Conseil du Trésor	29	218 886

*En date du 31 mars 2020.

Autres employeurs

EMPLOYEURS DISTINCTS	NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES
Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 060
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	2 056
Total	4	6 116
Agence du revenu du Canada (ARC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	31 065
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	12 482
Total	2	43 547
Centre de la sécurité des télécommunications Canada (CSTC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	2 639
Total	1	2 639
Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	715
Total	1	715
Commission de la capitale nationale (CCN)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	391
Total	1	391
Office national du film (ONF)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	164
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	88
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4835	1	95
Total	5	347
Régie de l'énergie du Canada (REC)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	424
Total	1	424
Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	97
Total	1	97

EMPLOYEURS DISTINCTS	NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES
Agence Parcs Canada (APC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	5 917
Total	1	5 917
Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	19
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	643
Total	2	662
Bureau du vérificateur général du Canada (BVG)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	181
Total	1	181
Conseil national de recherches du Canada (CNRC)		
Association des employés du Conseil de recherches (AECR)	6	1 936
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 895
Total	10	3 831
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	274
Total	2	274
Opérations des enquêtes statistiques (OES)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 733
Total	2	1 733
Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP-FC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	670
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce	12	602
Total	22	1 272
Total pour les employeurs distincts	56	68 146
Total pour le Conseil du Trésor	29	218 886
Total pour tous les employeurs	85	287 032

Annexe 7 – Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires, répartis par agent négociateur du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021⁶

AGENT NÉGOCIATEUR ACCRÉDITÉ	NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES OCCUPANT DES POSTES NON EXCLUS
Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)	27	152 151
Association canadienne des agents financiers (ACAF)	1	5 300
Association canadienne des employés professionnels (ACEP)	2	18 175
Association canadienne des facultés de collèges militaires (ACFCM)	1	*181
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ACECMGF)	1	**50
Association des employés du Conseil de recherches (AECR)	6	1 918
Association des juristes de Justice (AJJ)	1	2 785
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)	1	358
Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE)	1	2 000
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est) (CMTCMGF-E)	1	650
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ouest) (CMTCMGF-O)	1	800
Fédération de la police nationale (FPN)	1	s.o.
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 (FIOE)	1	1 050
Guilde de la Marine marchande du Canada (GMMC)	1	1 100
Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)	19	59 152
Syndicat canadien de la fonction publique	1	1 050
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656 (SCFP)	2	*80
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4835 (SCFP)	1	*100

6 Les chiffres ont été fournis par les agents négociateurs.

AGENT NÉGOCIATEUR ACCRÉDITÉ	NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES OCCUPANT DES POSTES NON EXCLUS
Syndicat des agents correctionnels du Canada - Union of Canadian Correctional Officers - CSN (SACC-UCCO-CSN)	1	7 023
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale no 175 (STUAC-175)	4	233
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale no 401 (STUAC-401)	1	125
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale no 832 (STUAC-832)	1	62
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale no 864 (STUAC-864)	3	169
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1400 (STUAC-1400)	1	400
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1518 (STUAC-1518)	2	71
Unifor, section locale 2182	1	**300
Unifor, section locale 5454 (Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA))	1	9
Unifor, section locale 87-M	1	3
Total	85	255 295

* En date du 31 mars 2019.

** En date du 31 mars 2019.