

Commission des relations de
travail dans la fonction publique



Rapport annuel
2013 - 2014

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2014
N° de cat. SR1-2014

Cette publication est également disponible sur le site Web de la CRTFP, à
<http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>



L'honorable Shelly Glover, C.P., Députée
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles
Chambre des communes
Ottawa K1A 0A6

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 251 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

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

Catherine Ebbs

Présidente

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2013 - 2014



Présidente : Catherine Ebbs
David Paul Olsen, président intérimaire

Vice-présidents : Linda Gobeil
David Paul Olsen
Renaud Paquet

Commissaires à temps plein : Stephan J. Bertrand
John G. Jaworski
Steven B. Katkin
Michael F. McNamara
Catharine (Kate) Rogers
Margaret Shannon

Commissaires à temps partiel : Michael Bendel
Ruth Elizabeth Bilson, c.r.
Emily M. Burke (du 1^{er} octobre 2013 au 31 mars 2014)
George P.L. Filliter
Deborah M. Howes
William H. Kydd
Paul E. Love
Joseph William Potter
W. Augustus (Gus) Richardson

CADRES DE DIRECTION DE LA CRTFP

Directeur général :

Avocate générale :

Directrice, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :

Directeur, Services de règlement des conflits :

Directeur, Services financiers :

Directrice, Services des ressources humaines :

Directrice, Opérations du greffe et politiques :

Guy Lalonde
Sylvie M.D. Guilbert
Suzanne Payette
Gilles Grenier
Robert Sabourin
Chantal Bélanger
Susan J. Mailer



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

En tant que nouvelle présidente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), j'ai le privilège de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la CRTFP pour 2013-2014.

Avant de me joindre à la CRTFP, j'étais bien au fait de sa réputation convoitée dans la sphère des relations de travail, qui s'explique notamment par le professionnalisme et l'engagement envers l'excellence démontrés quotidiennement par mes collègues et l'ensemble des employés. Sous la direction du président intérimaire, David Paul Olsen, leurs compétences et leur savoir-faire combinés à leur volonté de se démarquer ont permis à la CRTFP de s'acquitter avec efficacité et efficience des responsabilités afférentes à son mandat en période de changements considérables.

L'un de ces changements était l'entrée en vigueur du Projet de loi C-4, *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, le 12 décembre 2013, qui a modifié le processus de négociation collective, éliminé la fonction des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la CRTFP, et lancé un appel en faveur de la fusion de la CRTFP et du Tribunal de la dotation de la fonction publique en un nouvel organisme qui s'appellera la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP). En outre, vers la fin de l'exercice, le gouvernement a présenté le Projet de loi C-31, *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014*, qui centralisera et coordonnera la prestation de services d'appui à certains tribunaux administratifs, dont la CRTEFP, par l'intermédiaire d'un seul organisme, le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA).

Au cours des derniers mois, la CRTFP a consacré beaucoup d'efforts à se préparer à la transition vers la nouvelle CRTEFP et le SCDATA. Dans le cadre de ce processus, mes collègues et employés ont démontré leur capacité d'accepter le changement tout en menant à terme le travail à accomplir. Je suis convaincue que l'organisme a tout ce qu'il faut pour relever les nombreux défis qui l'attendent tout en continuant à offrir le meilleur service possible à ses clients et à la population canadienne.

Catherine Ebbs

Présidente

Commission des relations de travail dans la fonction publique



MESSAGE DU PRÉSIDENT INTÉrimAIRE

Je suis très heureux d'avoir agi comme président intérimaire de la CRTFP au cours de la dernière année. Je suis très fier des progrès que nous avons accomplis dans l'exécution de notre travail, notamment dans le cadre d'une période de transition.

Je suis particulièrement ravi des nouvelles initiatives de gestion de cas et des méthodes que nous avons mises à l'essai dans certains dossiers et qui ont donné d'excellents résultats. De plus, notre engagement à simplifier davantage nos mécanismes d'arbitrage de grief et de médiation en ayant recours aux conférences préparatoires à l'audience, à l'arbitrage accéléré ainsi qu'aux conférences téléphoniques préparatoires à la médiation a permis aux parties de régler les questions préliminaires d'entrée de jeu et de limiter les questions en litige et, par conséquent d'utiliser leur temps et leurs ressources plus efficacement et dans de nombreux cas de supprimer la nécessité d'une audience ou de la médiation.

Nous avons également continué à progresser dans nos préparatifs de mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des cas, grâce auquel nous pourrions mieux analyser nos cas, assurer un suivi plus efficace des dossiers, et les traiter plus rapidement.

Je tiens également à souligner qu'en raison de l'entrée en vigueur du Projet de loi C-4, *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, notre unité des services d'analyse en matière de rémunération a été supprimée. Ce groupe a pu lancer, grâce à ses efforts, la première phase de l'*Étude de comparabilité de la rémunération globale au Canada*.

J'aimerais remercier sincèrement les gestionnaires, les employés et les commissaires qui m'ont appuyé au cours de mon mandat comme président intérimaire. Je leur suis reconnaissant de leurs compétences, de leur éthique de travail solide, de leur esprit d'équipe et de leur détermination à réussir, sans égard aux défis qui se dressent devant eux.

David Paul Olsen

président intérimaire

Commission des relations de travail dans la fonction publique

TABLE DES MATIÈRES

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	iii
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE.....	v
MESSAGE DU PRÉSIDENT INTÉRIMAIRE.....	vi
PARTIE 1 : À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	2
Raison d'être	2
Nos responsabilités	2
Nos clients.....	3
Nos gens	4
PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE.....	5
Vue d'ensemble de la charge de travail	5
Griefs.....	5
Plaintes	6
Demandes	6
Services de médiation	7
Négociation collective	7
Formation en médiation.....	7
Défis et occasions	8
Modifications législatives	8
Gestion des cas	8
Gestion de l'information.....	9
Nominations des commissaires	10
Services généraux partagés.....	10
Transparence et protection de la vie privée	10
Contrôle judiciaire.....	11
Décisions importantes	11
COORDONNÉES DE L'ORGANISATION	11
ANNEXE 1	12
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur du 1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014	12
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur du 1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014	17
ANNEXE 2	18
Griefs, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2013-2014	18
ANNEXE 3	19
Charge de travail totale : de 2010-2011 à 2013-2014.....	19
ANNEXE 4	20
Synthèse des demandes de contrôles judiciaires des décisions.....	20
ANNEXE 5	21
Décisions importantes rendues par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.....	21

À propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Les clients de la CRTFP comprennent environ 230 000 fonctionnaires fédéraux, visés par la LRTFP et par de nombreuses conventions collectives, ainsi que des employeurs et des agents négociateurs.

RAISON D'ÊTRE

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal indépendant quasi judiciaire chargé par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Elle est aussi investie par la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* du même rôle à l'endroit des institutions du Parlement.

La CRTFP est unique en ce sens qu'elle est un des rares organismes au Canada qui combine les fonctions d'arbitrage et les responsabilités d'une tierce partie indépendante dans le contexte de la négociation collective. En réglant les questions de relations de travail de façon impartiale, la CRTFP contribue au maintien d'un milieu de travail productif et efficient, dont profite la population canadienne au bout du compte grâce à l'offre de programmes et de services efficaces.

NOS RESPONSABILITÉS

La CRTFP a été créée le 1^{er} avril 2005 avec l'édiction de la nouvelle *LRTFP*. Elle a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, dont l'existence remontait à 1967, l'année où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale.

Le mandat de la CRTFP a été modifié le 12 décembre 2013 par la sanction royale du Projet de loi C-4, *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*. Parmi les modifications instaurées, mentionnons l'élimination de la fonction des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la CRTFP. Cette nouvelle loi comporte également des changements au processus de négociation

collective et prévoit la fusion de la CRTFP et du Tribunal de la dotation de la fonction publique en un nouvel organisme, soit la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP). Ce nouvel organisme sera constitué à une date qui sera établie par décret du gouverneur en conseil. Vous trouverez des renseignements plus précis sur cette loi à la partie 2 : Un survol de l'année – Défis et occasions du présent rapport annuel.

La CRTFP fournit les deux principaux services suivants :

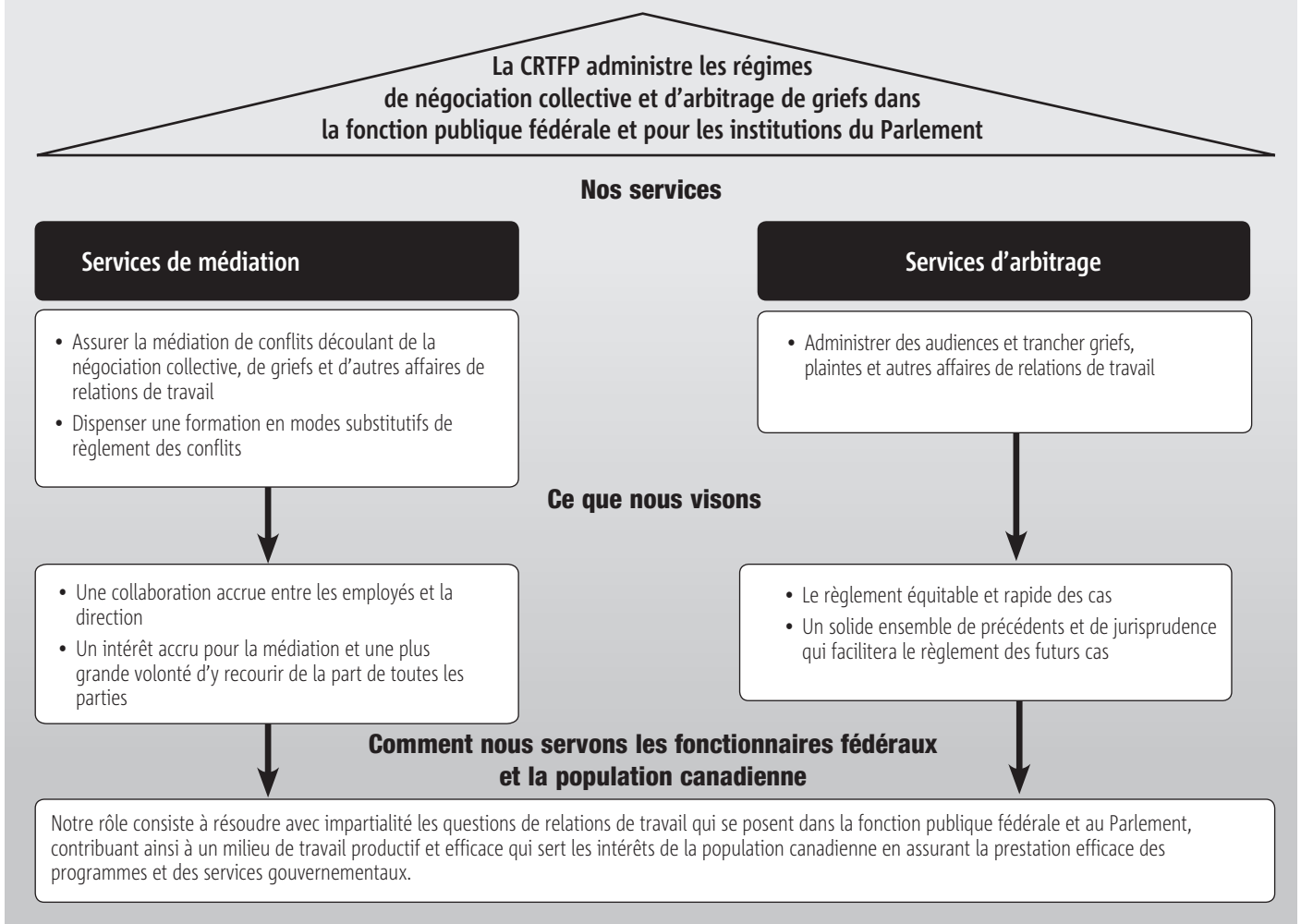
- arbitrage – instruire et trancher des griefs, des plaintes et d'autres différends en matière de relations de travail;
- médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives ainsi qu'à régler leurs différends sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience.

Pour en savoir plus sur ces services, consultez la figure 1, *Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*.

La CRTFP est également chargée de l'administration de la *LRTFP* et agit à titre de commission des relations de travail et d'administrateur du système de règlement des griefs pour l'ensemble des employés du Parlement (la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque du Parlement, le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique et le Bureau du conseiller sénatorial en éthique).

En outre, dans le cadre d'une entente conclue avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs visés par la *Loi sur les relations de travail dans*

Figure 1 : Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique



le secteur de l'éducation du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions, la CRTFP agit à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon. Des rapports annuels distincts sont établis relativement à chacune de ces lois et sont disponibles sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

En conséquence des dispositions transitoires adoptées en vertu de l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP est chargée de statuer sur les plaintes en matière d'équité salariale dans la fonction publique qui sont ou qui pourraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne et sur celles qui pourraient être déposées sous le régime de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*.

Enfin, la CRTFP fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), un organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour rôle de faciliter l'élaboration conjointe – et la consultation à ce sujet – de politiques et de conditions d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La CRTFP loge le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans ses activités. Pour plus d'information au sujet du CNM, veuillez consulter son rapport annuel sur leur site Web : <http://www.njc-cnm.gc.ca>.

NOS CLIENTS

Les clients de la CRTFP comprennent environ 230 000 fonctionnaires fédéraux, visés par la *LRTFP* et par de nombreuses conventions collectives, ainsi que des employeurs et des agents négociateurs. La *LRTFP* s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe 1

Pour l'essentiel, la CRTFP est parvenue à s'acquitter de ses responsabilités, notamment en période de changement, grâce à l'appui, à l'engagement et au dévouement constants de ses employés.

de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*, aux autres secteurs de l'administration publique centrale énumérés à l'annexe IV de cette même loi ainsi qu'aux organismes distincts mentionnés à l'annexe V (voir l'Annexe 1).

Le Conseil du Trésor emploie quelque 166 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et d'organismes fédéraux. Plus de 66 000 fonctionnaires travaillent pour l'un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme l'Office national de l'énergie. Pour obtenir une liste des employeurs, consulter le tableau 1 de l'Annexe 1.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente la plupart des employés syndiqués de la fonction publique fédérale, soit 63 % d'entre eux; l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en représente 22 %, et les 19 autres agents négociateurs représentent le reste.

Parmi les clients de la CRTFP, l'on compte également des employés qui sont exclus des unités de négociation ou qui ne sont pas représentés.

NOS GENS

Conformément à l'article 44 de la *LRTFP*, le président est le premier dirigeant de l'organisation et il a la responsabilité générale et l'obligation de rendre compte de la gestion des activités de la CRTFP.

Le directeur général dirige et surveille la conduite des affaires courantes de la CRTFP. Placé sous la direction du président, il est appuyé dans son travail par cinq directeurs et trois gestionnaires, qui sont responsables et redevables de l'établissement des priorités, de la gestion du travail et de l'élaboration de rapports concernant le rendement de leurs services respectifs. L'avocate générale relève également du président et est responsable de fournir à ce dernier ainsi qu'aux commissaires et à la Commission des avis et de l'aide juridique.

Le Comité exécutif de la CRTFP est formé du président, d'au plus trois vice-présidents, du directeur général, de l'avocate générale ainsi que de cinq directeurs. Le Comité fournit une orientation stratégique et assure la supervision des priorités et des projets établis dans le plan stratégique annuel de la CRTFP.

Les commissaires à temps plein et à temps partiel sont chargés d'appliquer la *LRTFP*, en rendant des décisions sur des affaires dont la Commission est saisie. Les commissaires à temps partiel jouent un rôle important en ce qui concerne la charge de travail globale de la CRTFP. Les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats ne dépassant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau. Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

Employés

L'adaptation aux changements législatifs qui ont modifié le mandat de la CRTFP au fil des ans a exigé que l'organisme fasse preuve d'ingéniosité et de souplesse. Pour l'essentiel, la CRTFP est parvenue à s'acquitter de ses responsabilités, notamment en période de changement, grâce à l'appui, à l'engagement et au dévouement constants de ses employés. Leurs compétences variées, combinées à leur souplesse et à leur créativité, ont permis à la CRTFP de demeurer efficace et efficiente, de servir l'intérêt public en minimisant la possibilité d'agitation de la part des employés, et de bénéficier d'une réputation impeccable dans le domaine des relations de travail.

PARTIE 2 :

Un survol de l'année



En 2013-2014, la CRTFP comptait 90 postes équivalents temps plein, et ses dépenses étaient de 12,7 millions de dollars.

La CRTFP est chargée de gérer des renvois de griefs, des plaintes et d'autres demandes liées aux relations de travail qui portent sur des conflits entre des employés, leurs employeurs ou leurs agents négociateurs, qui n'ont pas été réglés à la satisfaction des parties. Les affaires qui ne sont pas réglées ou retirées par voie de médiation ou d'autres interventions passent à l'étape de l'audience devant un commissaire choisi par le président.

Les audiences de la CRTFP, qui sont similaires aux procédures judiciaires quoique moins formelles, peuvent se dérouler oralement ou se fonder sur des arguments écrits, selon le cas. Quelle que soit la forme qu'elles prennent, les affaires sont menées d'une façon équitable pour toutes les parties concernées, du début du processus jusqu'à la décision définitive, et conformément à la loi et aux principes de justice.

La *LRTFP* accorde aux commissaires et aux arbitres de griefs le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment ou de recevoir des affirmations solennelles, d'ordonner la production de documents, d'organiser des conférences préparatoires à l'audience, d'accepter des éléments de preuve (qu'ils soient ou non admissibles devant un tribunal judiciaire) et, au besoin, d'inspecter et d'examiner les locaux d'un employeur.

VUE D'ENSEMBLE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Depuis ses débuts, la charge de travail de la CRTFP a augmenté d'année en année, tant sur le plan du nombre de dossiers renvoyés à la Commission que du point de vue de la complexité de ces dossiers. Plusieurs facteurs qui échappent au contrôle de la CRTFP ont également une incidence sur la capacité de l'organisme d'offrir ses services aussi rapidement qu'elle le voudrait, comme la disponibilité des parties de

procéder à une audience et les demandes de remise et de prolongation, qui ont toutes des répercussions financières.

Compte tenu de la charge de travail imposante et complexe de la CRTFP, celle-ci a constamment pour priorité d'améliorer sa prestation de services en mettant en œuvre des mécanismes d'arbitrage de grief simplifiés, plus efficaces et qui répondent davantage aux besoins au moyen d'une gestion de cas plus dynamique et d'une analyse de cas approfondie. Son objectif consiste à augmenter le nombre de cas fermés chaque année tout en optimisant ses ressources. Cet objectif est essentiel, car l'augmentation continue de la charge de travail de la CRTFP a une incidence directe sur sa capacité d'assurer la prestation de services efficaces et efficaces en matière d'arbitrage et de médiation. En ce qui concerne les initiatives et les outils dont la CRTFP se sert expressément pour gérer sa charge de travail, veuillez consulter la partie II du présent rapport, intitulée « Défis et occasions – Gestion des cas ».

Comme elle l'a fait l'année dernière, la CRTFP a fermé plus de cas qu'elle n'en a reçus au cours de l'année (soit 1 876 cas fermés et 1 661 cas reçus). Malgré ses efforts visant à fermer le plus grand nombre de cas possible, la CRTFP comptait plus de 4 200 dossiers actifs en date du 31 mars 2014.

Griefs

Les griefs ont continué de constituer le gros de la charge de travail de la CRTFP encore cette année. Parmi les griefs traités, 5 159 étaient des griefs individuels, dont 1 360 étaient de nouveaux cas. Les griefs individuels pouvant être renvoyés à l'arbitrage aux termes des dispositions du paragraphe 209(1) de la *LRTFP* sont les suivants :

- les griefs portant sur l'interprétation ou l'application – à l'égard du fonctionnaire qui présente le grief – de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
- les griefs portant sur les mesures disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;

Depuis ses débuts, la charge de travail de la CRTFP a augmenté d'année en année, tant sur le plan du nombre de dossiers renvoyés à la Commission que du point de vue de la complexité de ces dossiers.

- les griefs portant sur les rétrogradations ou les licenciements pour rendement insuffisant ou pour toute autre raison qui n'est pas un manquement à la discipline ou une inconduite, ou une mutation sans le consentement du fonctionnaire alors que le consentement est nécessaire, auquel seuls les fonctionnaires dont le Conseil du Trésor est l'employeur peuvent avoir recours.

Parmi les catégories précédentes, la CRTFP a reçu des renvois de griefs portant sur 108 cas de licenciement pendant l'année.

La CRTFP a également reçu 17 nouveaux griefs collectifs (c.-à-d. des griefs qui peuvent être déposés par plusieurs fonctionnaires d'un ministère ou d'un organisme qui estiment que leur convention collective n'a pas été appliquée comme il se doit). De plus, la CRTFP a reçu 22 nouveaux griefs de principe (c.-à-d. des griefs qui peuvent être déposés par l'agent négociateur ou l'employeur et qui doivent se rapporter à une allégation de violation de la convention collective touchant l'ensemble des fonctionnaires).

La CRTFP encourage les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement pendant la procédure d'arbitrage, puisqu'il est préférable qu'elles règlent elles-mêmes leur différend. À tout moment au cours du processus, les parties peuvent participer à des discussions en vue d'un règlement avec l'arbitre de grief.

Enfin, lorsque les griefs renvoyés à l'arbitrage portent sur certaines questions visées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les arbitres de griefs peuvent déterminer qu'une réparation pécuniaire doit être accordée. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) doit alors être avisée de ces griefs et a également qualité pour présenter des arguments à l'arbitre de grief. En 2013-2014, 215 de ces renvois de griefs se sont accompagnés d'avis à la CCDP, soit près du double de ceux qui ont été reçus l'année précédente.

Plaintes

Depuis longtemps, les plaintes représentent une faible proportion de la charge de travail totale active de la CRTFP; pourtant, elles occupent une part considérable de son temps et de ses ressources, soit en raison de leur

complexité, soit parce qu'elles peuvent mettre en cause des plaignants qui se représentent eux-mêmes et qui sont susceptibles d'avoir besoin d'aide tout au long du processus. Durant l'exercice visé, la CRTFP a reçu 77 nouvelles plaintes de cette nature.

Une plainte peut être déposée en vertu de l'article 190 de la *LRTFP* pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- l'inobservation (par l'employeur, un agent négociateur ou un fonctionnaire) des conditions d'emploi;
- le manquement (de l'employeur, d'un agent négociateur ou d'un administrateur général) à l'obligation de négocier de bonne foi;
- le manquement (de l'employeur ou d'une organisation syndicale) à l'obligation de mettre en application une convention collective ou une décision arbitrale;
- une pratique déloyale de travail (de la part de l'employeur, d'une organisation syndicale ou de toute personne).

Les plaintes contre des agents négociateurs au sujet d'un manquement au devoir de représentation équitable d'un membre représentent 51 % du nombre total de plaintes reçues par la CRTFP.

La CRTFP a également reçu 14 nouvelles plaintes liées à des représailles en vertu du *Code canadien du travail (CCT)*.

Finalement, la CRTFP a reçu 1 nouvelle plainte déposée en vertu des dispositions sur l'équité salariale de la *Loi d'exécution du budget de 2009*.

Demandes

Pendant la période visée, plus de 224 demandes ont été produites, soit 13 % de tous les cas soumis à la CRTFP : 190 demandes concernaient la détermination de postes de direction et de confiance; 19 demandes portaient sur la prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage, 4 demandes visaient le contrôle de décisions antérieures de la CRTFP; 3 demandes traitaient des services essentiels.

Des renseignements plus détaillés sur la charge de travail de la CRTFP, y compris une comparaison avec les années antérieures, sont présentés aux annexes 2 et 3.

SERVICES DE MÉDIATION

Les services de médiation offerts par la CRTFP fournissent aux parties l'occasion de se rencontrer dans un environnement ouvert et moins antagoniste où elles peuvent résoudre leurs différends et éviter des procédures plus conflictuelles pouvant entraîner des retards supplémentaires dans la résolution des litiges et créer des tensions dans les relations de travail.

Les médiateurs de la CRTFP sont des tiers impartiaux qui n'ont pas de pouvoir décisionnel. Ils interviennent plutôt dans des différends et aident les parties à explorer les causes sous-jacentes de leurs conflits et à trouver des solutions mutuellement acceptables. Il peut s'agir de professionnels d'expérience, qui font partie de l'effectif de l'organisme, ou la CRTFP peut désigner un médiateur externe, selon le cas.

Comme par les années passées, les services de médiation de la CRTFP ont poursuivi l'examen et l'amélioration de leurs processus, ainsi que les discussions pour trouver des solutions permettant d'accélérer le traitement des cas de médiation afin d'accroître l'efficacité et l'efficacité.

Les parties qui ont pris part à la médiation ont obtenu beaucoup de succès. Plus précisément, les Services de règlement des conflits (SRC) de la CRTFP ont mené 92 interventions de médiation afin de résoudre des plaintes et des griefs qui leur ont été renvoyés, ce qui a permis de régler 185 dossiers renvoyés à l'arbitrage sans avoir à tenir d'audience. Dans ces interventions, les parties sont parvenues à un accord dans 83 % des cas. Les SRC ont également procédé à 9 interventions de médiation préventive, lesquelles se sont toutes conclues par le règlement du conflit, ce qui a permis de diminuer le nombre de dossiers potentiels renvoyés à la CRTFP.

Négociation collective

La CRTFP peut également offrir un soutien à la médiation durant le processus de négociation collective lorsque les parties arrivent à une impasse dans leurs négociations face à face.

En 2013-2014, la CRTFP a reçu 2 nouvelles demandes d'aide à la médiation découlant de la ronde de négociations collectives qui a été entamée au début

de l'année 2011. Bien que le nombre de points en litige ait été réduit grâce aux efforts consentis par les parties pendant la médiation, une convention provisoire a été obtenue pour ces dossiers; l'autre sera examinée en 2014-2015.

Comme il a été mentionné ci-dessus, si les parties n'arrivent pas à résoudre leurs conflits pendant les négociations face à face ou avec l'aide d'un médiateur, elles peuvent renvoyer leurs différends à la CRTFP. En vertu de la *LRTFP*, les agents négociateurs peuvent choisir soit l'arbitrage exécutoire, soit la conciliation (avec le droit de grève). Quelle que soit l'option choisie, les SRC aident le président à mettre sur pied et à diriger les conseils d'arbitrage ou les commissions de l'intérêt public (CIP).

Au cours de l'année, la CRTFP a reçu 2 demandes de conciliation, qui seront examinées en 2014-2015. La CRTFP a également publié 3 rapports de CIP et des ententes ont été conclues dans 2 autres dossiers des CIP. En outre, la CRTFP a traité 17 demandes d'arbitrage, dont 3 qui avaient été reportées des années précédentes. De ce nombre total d'audiences, 5 ont été tranchées par décision arbitrale, 5 ont été réglées par les parties lors des audiences, et 10 autres seront finalisées en 2014-2015.

Formation en médiation

Au fil des ans, les SRC ont bénéficié d'une solide réputation en ce qui concerne les séances de formation en médiation. En 2013-2014, les SRC ont dispensé sept cours de négociation et de médiation basées sur les intérêts. Ces cours s'adressent aux agents des relations de travail, aux représentants syndicaux, aux gestionnaires et superviseurs ainsi qu'aux personnes œuvrant dans des domaines connexes.

Au cours de l'exercice visé, environ 130 fonctionnaires ont participé aux cours interactifs d'une durée de deux jours et demi durant lesquels ils ont pu mieux comprendre et se familiariser, au moyen de simulations, avec les approches basées sur les intérêts et les techniques de médiation en vue de résoudre les conflits en milieu de travail et les problèmes de communication.

Les médiateurs de la CRTFP ont aussi livré des exposés et dispensé des séances spéciales, tant à l'interne qu'à

Les médiateurs de la CRTFP interviennent plutôt dans des différends et aident les parties à explorer les causes sous-jacentes de leurs conflits et à trouver des solutions mutuellement acceptables.

La CRTFP a dû composer avec deux modifications législatives au cours de l'année, ce qui a modifié sa structure et son mandat.

l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire comprendre la médiation comme mode de règlement des différends et de mieux faire connaître l'approche de médiation de la CRTFP.

DÉFIS ET OCCASIONS

Modifications législatives

Projet de loi C-4, Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013

Tel qu'il a été mentionné précédemment dans le présent rapport annuel, la CRTFP a dû composer avec deux modifications législatives au cours de l'année, ce qui a modifié sa structure et son mandat.

L'entrée en vigueur en décembre 2013 du Projet de loi C-4, *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* a instauré plusieurs modifications à la *LRTFP* et à d'autres lois. Outre la suppression de la fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la CRTFP et la fusion de la CRTFP et du TDFP en un nouvel organisme (la CRTEFP), les autres modifications à la *LRTFP* – dont certaines sont déjà en vigueur et d'autres entreront en vigueur à une date devant être déterminée par décret – comprennent les suivantes :

- des modifications au processus de négociation collective, dont un nouveau régime sur les services essentiels et la suppression du choix de mode de règlement des différends entre l'arbitrage et la conciliation/la grève;
- la représentation obligatoire des fonctionnaires s'estimant lésés syndiqués par des agents négociateurs dans certaines questions de grief;
- les frais d'arbitrage liés à certains griefs doivent être pris en charge également par l'employeur ou l'administrateur général et l'agent négociateur qui représente l'employé dans une procédure d'arbitrage de grief;
- l'ajout d'un nouveau mandat concernant les plaintes en matière de droits de la personne.

En conséquence de ces changements, la CRTFP a fermé son unité de services d'analyse et de recherche en matière de rémunération et a veillé à ce que les

dossiers ayant une valeur commerciale soient archivés. La CRTFP a également offert du soutien aux employés touchés pendant leur transition de carrière.

La CRTFP a également examiné les changements apportés à la négociation collective, puis a mis à jour et adapté les processus de travail pertinents pour satisfaire aux nouvelles exigences, en particulier celles qui sont associées aux services essentiels et au choix des mécanismes de règlement des différends entrées en vigueur en décembre 2013. De concert avec le TDFP, la CRTFP a examiné sa réglementation afin de s'assurer qu'elle sera prête à procéder au transfert de ses responsabilités actuelles à la nouvelle CRTEFP et à s'acquitter de son nouveau mandat quand cet organisme aura été constitué.

Les nominations de la présidente, des commissaires et des vice-présidents actuels de la CRTFP prendront fin lorsque la CRTEFP sera constituée en 2014-2015.

Projet de loi C-31, Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014

Vers la fin de l'exercice, le gouvernement a présenté le Projet de loi C-31, *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014*, qui aura pour effet de centraliser et de coordonner la prestation de services de soutien à certains tribunaux administratifs, dont la CRTEFP, par l'entremise d'un seul organisme : le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA). La constitution de la CRTEFP et du SCDATA devrait entrer en vigueur à l'automne 2014. Par conséquent, la CRTFP a dû s'efforcer de maintenir son niveau de service tout en se préparant à la transition vers la nouvelle CRTEFP et le SCDATA.

Gestion des cas

Tel qu'il a été mentionné précédemment dans le présent rapport annuel, la CRTFP a pour défi constant d'améliorer sa capacité de faire face à sa charge de travail qui est passée de 1 200 cas il y a plus d'une décennie à plus de 6 000 cas en 2013-2014.

La complexité accrue de bon nombre des cas de la CRTFP peut être attribuée à plusieurs facteurs. Ces facteurs comprennent davantage de restrictions

sur le dépôt de plaintes en matière de relations de travail, ce qui nécessite un examen plus attentif de ces cas à leur réception; la réception de plusieurs types de griefs (individuels, collectifs et de principe), comportant chacun des exigences de rapport différentes; l'élargissement du mandat de la CRTFP de manière à inclure les plaintes actuelles sur la parité salariale pour la fonction publique qui ont été ou qui pourraient être déposées devant la Commission canadienne des droits de la personne; le nombre croissant de personnes qui se représentent elles-mêmes; et l'ajout de nouvelles exigences applicables aux décrets d'exclusion des postes de direction et de confiance, dont le suivi est assuré par des agents du greffe et qui doivent respecter des échéanciers serrés.

Les cas complexes peuvent donner lieu à un processus d'arbitrage prolongé, ce qui signifie que le nombre de jours d'audience peut être élevé. Par exemple, dans les cas qui touchent les droits de la personne, la présence de témoins experts et de spécialistes de la médecine, des sciences et de certains secteurs pourrait être nécessaire. Leur présence pourrait entraîner de nombreux jours de témoignages et de contre-interrogatoire. En outre, pour ce type de cas, les arbitres de griefs ou les commissaires doivent connaître les subtilités du cas avant de pouvoir rendre une décision.

La CRTFP a mis en place plusieurs initiatives et outils, dont plusieurs ont été couronnés de succès, lui permettant de s'occuper plus efficacement de sa charge de travail ainsi que des stratégies ayant pour but de l'aider à gérer son calendrier d'audience de façon plus dynamique. Ces initiatives comprennent des rencontres du Comité de consultation des clients, qui permettent à la CRTFP de collaborer étroitement avec ses clients afin de mieux comprendre leurs points de vue sur la façon dont elle peut améliorer ses processus et ses pratiques d'arbitrage de grief, et la tenue de conférences préparatoires à l'audience (par conférence téléphonique, lorsque possible), ce qui a procuré d'excellents résultats puisque cette dernière initiative a permis aux parties de régler les questions préliminaires dès le départ et de limiter les questions en litige. En définitive, ces initiatives contribuent à un usage plus efficient du temps et des ressources des parties et, dans certains cas, à éliminer la nécessité d'une audience.

En outre, la CRTFP a planifié stratégiquement l'horaire des arbitres de griefs qui procèdent aux audiences afin d'optimiser les ressources; elle utilise plus souvent les arguments écrits pour les cas où les faits ne sont pas contestés; elle a mis en place des solutions pour réduire les reports d'audience de dernière minute; et elle a renforcé sa politique sur les circonstances limitées où des reports peuvent être autorisés.

Dans le but d'améliorer encore davantage sa productivité, la CRTFP a affecté au bureau de la présidente un analyste en relations de travail chargé d'examiner les différentes options et les méthodes innovatrices de traitement des cas afin d'élaborer des recommandations destinées à la présidente sur la façon dont la Commission peut améliorer ses processus et traiter sa charge de travail, qui est de plus en plus volumineuse. Bien que le projet en soit à ses premiers balbutiements, plusieurs options et méthodes ont été mises à l'essai dans de véritables dossiers de cas.

Enfin, comme plus de la moitié de la charge de travail actuelle de la CRTFP provient d'un seul groupe d'employés (soit les agents correctionnels représentés par l'unité de négociation des Services correctionnels, le Syndicat des agents correctionnels du Canada et Service correctionnel Canada), un groupe de travail spécial a été constitué pour répondre aux besoins particuliers de ces parties. Il reste plus de 1 660 dossiers de cas ouverts pour ce groupe et ils continueront d'être traités en priorité.

Système de gestion de cas

Un autre facteur qui peut optimiser la gestion de cas réside dans la mise en application d'un système électronique de gestion de cas de pointe comportant des capacités améliorées de mesure du rendement et de présentation de rapports, ce qui a constitué une priorité clé pour la CRTFP au cours des dernières années.

Pendant l'exercice visé, la CRTFP a continué à faire des progrès constants en ce qui concerne la préparation de la mise en œuvre du nouveau système. Malgré le fait qu'il y ait eu certains retards en raison de problèmes de développement, à la suite d'essais rigoureux d'assurance de la qualité et de l'étude des améliorations de fonctions, la CRTFP a bon espoir que le système sera en place au cours du deuxième trimestre de 2014-2015. Le nouveau système assurera la migration de l'organisme vers une plate-forme technologique viable et fournira

Dans le but d'améliorer encore davantage sa productivité, la CRTFP a affecté au bureau de la présidente un analyste en relations de travail chargé d'examiner les différentes options et les méthodes innovatrices de traitement des cas.

La CRTFP a également continué d'améliorer son efficacité et ses économies de coûts en s'engageant dans des partenariats avec des organismes semblables.

des outils perfectionnés d'aide au suivi des dossiers, à la surveillance de la charge de travail et au traitement statistique, ce qui permettra une analyse et un traitement plus efficaces de son large inventaire de dossiers.

Gestion de l'information

Au cours des dernières années, la CRTFP a également eu comme priorité clé de continuer à améliorer son infrastructure de gestion de l'information (GI), qui contribue à sa capacité de gérer, de stocker et de conserver efficacement ses ressources en information et qui lui permet de s'acquitter de ses responsabilités afférentes à son mandat et de servir efficacement ses clients et la population canadienne.

Les initiatives visant à donner suite à cette priorité comprennent l'établissement de la gouvernance et du savoir-faire nécessaires (par exemple la constitution d'un comité directeur et d'un bureau de gestion de projet) pour assurer la réussite du projet de GI et aider les employés à mieux gérer leur information au moyen de divers outils et occasions.

Au cours de l'année, la CRTFP a continué de travailler à la mise en place de sa stratégie de gestion de l'information (GI) et de son plan d'action y afférent, se concentrant sur la formation de tous les employés relativement à la version améliorée du système de gestion des dossiers électroniques (Documentum). Les principales activités comprenaient le parachèvement de la structure de classification des fichiers et de la convention d'appellation des fichiers, et la réalisation du manuel de l'utilisateur de Documentum pour les employés.

Nominations des commissaires

Au cours des dernières années, l'un des défis de la CRTFP a été de disposer d'un effectif adéquat de commissaires à temps plein et à temps partiel, nommés par le gouverneur en conseil.

Pour remédier à ce problème, le président et les commissaires de la CRTFP ont travaillé de façon proactive avec le Cabinet du ministre afin de combler le plus rapidement possible les postes vacants. Cette pratique se poursuivra pendant la transition vers la nouvelle CRTEFP au cours du prochain exercice. Le fait de compter sur un nombre suffisant de commissaires permettra au nouvel organisme de fonctionner efficacement.

Services généraux partagés

La CRTFP a également continué d'améliorer son efficacité et ses économies de coûts en s'engageant dans des partenariats avec des organismes semblables, tels que le Tribunal de la dotation de la fonction publique et le Conseil canadien des relations industrielles, pour fournir des services d'appui en vertu de conventions de services partagés, ce qui a continué de bien servir l'organisme et ses partenaires. Ces services comprenaient des services liés aux technologies de l'information, au Web, aux finances et à la rémunération, à la bibliothèque ainsi que d'autres services en matière de ressources humaines.

Transparence et protection de la vie privée

De par son statut de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions de relations de travail dans la fonction publique fédérale, la Commission s'apparente beaucoup, dans son fonctionnement, à une cour de justice. Étant liée par le principe constitutionnel de transparence de la justice, elle tient ses audiences en public, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Par conséquent, la plupart des renseignements qui sont soumis à la Commission font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles à la population par souci de transparence, de reddition de comptes et d'équité.

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. Elle doit y résumer les éléments de preuve et les arguments des parties et y expliquer les motifs sur lesquels reposent ses conclusions. Le *Protocole concernant l'usage des renseignements personnels dans les jugements*, qui a été approuvé par la CRTFP et entériné par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens, témoigne de l'engagement continu des commissaires à établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la protection des renseignements personnels des particuliers, dans le respect des principes juridiques reconnus, ainsi qu'à ne reproduire dans leurs décisions que les renseignements personnels qui sont pertinents et nécessaires au règlement du différend. De même, les commissaires peuvent au besoin ordonner que soient scellés les documents qui leur ont été présentés en preuve et qui contiennent des renseignements médicaux, financiers ou de nature délicate sur des personnes.

La CRTFP a adopté une *Politique sur la transparence et la protection de la vie privée*, qui est accessible sur son site Web. La politique décrit les principes de transparence de la justice, l'accès aux dossiers de cas et aux décisions, et la façon dont la CRTFP établit un équilibre entre la transparence et les préoccupations relatives à la protection de la vie privée.

Les décisions écrites de la CRTFP sont mises à la disposition du public de nombreuses façons, notamment à la Bibliothèque Jacob-Finkelman. La plupart sont publiées par des éditeurs spécialisés privés et il est possible d'avoir accès à certaines d'entre elles sur Internet au moyen de bases de données publiques. De plus, le texte intégral des décisions est affiché sur le site Web de la Commission depuis 2000. Pour établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent des droits prévus par la *LRTFP*, la CRTFP, au moyen d'un protocole d'exclusion des robots informatiques, a volontairement pris des mesures pour empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web et de fournir des renseignements précis (par exemple le nom d'une personne) qui sont contenus dans les décisions. Elle a également modifié son site Web et ses lettres administratives annonçant l'ouverture d'un dossier pour aviser les personnes qui entament une procédure qu'elle publie le texte intégral de ses décisions sur son site Web.

Contrôle judiciaire

À l'occasion, les parties peuvent présenter une demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue par un arbitre de grief ou par la Commission. C'est la Cour fédérale qui réexamine les décisions des arbitres de griefs, tandis que celles de la Commission sont revues par la Cour d'appel fédérale. Un résumé des demandes de contrôle judiciaire présentées entre le 1^{er} avril 2009 et le 31 mars 2014 se trouve en annexe 4.

Décisions importantes

Les décisions rendues par la Commission ou par ses commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à établir une jurisprudence en relations de travail, plus particulièrement dans le contexte de la fonction publique fédérale, mais aussi au-delà. Ces décisions sont définitives, lient les parties et ne sont sujettes à un contrôle judiciaire qu'en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. En moyenne, au cours des cinq dernières années, plus de 85 % de toutes les décisions faisant l'objet d'un contrôle judiciaire ont été jugées définitives. Au cours de cette période, 98 % de toutes les décisions rendues par la Commission ont été jugées définitives. Plusieurs décisions d'importance rendues à l'égard de griefs et de plaintes sont décrites à l'annexe 5.

COORDONNÉES DE L'ORGANISATION

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario) Canada
K1P 5V2

Téléphone : 613-990-1800
Sans frais : 866-931-3454
Télécopieur : 613-990-1849

Renseignements généraux :	Télécopieur : 613-990-1849
Opérations du greffe et politiques :	Télécopieur : 613-990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 613-990-6685
Site Web :	www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique : mail.courrier@pslr-crtfp.gc.ca

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014*

Dans les cas où le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur

Agent négociateur accrédité	Unité de négociation	Nombre de fonctionnaires
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	100 901
Association canadienne des agents financiers	1	4 057
Association canadienne des employés professionnels	2	12 328
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	80
Association des juristes de justice	1	2 416
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	371
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	174
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 164
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	708
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Ouest)	1	752
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 050
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 028
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	33 872
UCCO-SACC-CSN	1	6 971
UNIFOR	3	324
TOTAL	27	166 196

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires
par employeur et agent négociateur
du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014***

Autres employeurs

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 311
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 954
Total	4	6 265
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	32 000
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	11 000
Total	2	43 000
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	15
Total	1	15
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	686
Total	1	686
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	9
Total	0	9
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	129
Total	1	129
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 967
Total	1	1 967

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014*

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	84
Total	0	84
CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	360
Total	0	360
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	84
Total	0	84
COMMISSION DE LA CAPITALÉ NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	332
Total	1	332
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	351
Total	1	351
OFFICE NATIONAL DU FILM		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	148
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	89
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCP section locale 9854	1	102
Total	5	339
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA		
Association des employés du Conseil de recherche	6	1 769
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 529
Total	10	3 298

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires
par employeur et agent négociateur
du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014***

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	420
Total	0	420
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	204
Total	2	204
ADMINISTRATION DU PIPELINE DU NORD		
Aucun agent négociateur	Deux employés de Ressources naturelles Canada (un ministère relevant du Conseil du Trésor) sont affectés à cet organisme.	
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	151
Total	2	151
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négociateur	0	30
Total	0	30
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	13
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	516
Total	2	529
AGENCE PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 623
Total	1	4 623

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014*

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	676
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce	12	688
Total	22	1 364
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 815
Total	2	1 815
Total	58	66 055
Total pour les autres employeurs	58	66 055
Total du Conseil du Trésor	27	166 196
Total pour tous les employeurs	85	232 251

*Les chiffres qui figurent dans le tableau 1 ont été fournis par les employeurs.

Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014*

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	29	141 219
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	19	48 744
Association canadienne des employés professionnels	2	12 708
Syndicat des agents correctionnels du Canada – Union of Canadian Correctional Officers - CSN	1	7 672
Alliance canadienne des agents financiers	1	4 518
Association des juristes de justice	1	2 689
Association des employés du Conseil de recherche	6	1707
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 350
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 114
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 049
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	1	800
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	709
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	72
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	387
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, sections locales 175 et 633	6	273
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 864	3	182
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	190
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCP, section locale 4835	1	102
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 1518	2	92
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	80
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 1400	1	4
UNIFOR	3***	384
Total pour le Conseil du Trésor du Canada	85	226 045**

* Les chiffres qui figurent dans le tableau 2 ont été fournis par les agents négociateurs.

** Le chiffre total dans le tableau 2 n'est pas égal aux 232 251 fonctionnaires indiqués dans le tableau 1 (du Conseil du Trésor et des employeurs distincts) parce que 6 206 des fonctionnaires inclus dans le tableau 1 n'étaient pas représentés par un agent négociateur ou n'ont pas été pris en compte dans leurs calculs.

*** Au cours de l'année à l'étude, UNIFOR a demandé et obtenu le droit de succéder à trois unités de négociation qui étaient précédemment sous la responsabilité des TCA et du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

Griefs, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2013-2014

	Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)		Nombre de cas reportés à 2013-2014	Décisions ou ordonnances
			Réglés et retirés	Tranchés		
Individuel	3 838	1 321	1 217	163	3 779	78
Collectif	59	17	6	4	66	2
De principe	24	22	5	11	30	7
Nombre total de griefs	3 921	1 360	1 406		3 875	87
Plaintes déposées en vertu de la <i>LRTFP</i> :	46	39	19	11	55	22
- DRE						
- Autres plaintes et pratiques déloyales de travail	59	24	28	14	41	
Plaintes fondées sur le <i>Code canadien du travail</i>	23	14	4	5	28	5
Nombre total de plaintes	128	77	81		124	27
Demandes de dépôt d'une copie certifiée d'une ordonnance à la Cour fédérale	0	0			0	0
Accréditations	0	0		0	0	0
Annulations d'accréditation	0	1		0	1	0
Détermination des droits du successeur	0	3		3	0	3
Appartenance à une unité de négociation	3	1		1	3	1
Désignations des postes liés à des services essentiels	6	0		0	6	0
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	1	4		4	1	3
Pouvoirs et fonctions de la Commission	4	6		8	2	5
Demandes de prorogation de délai	36	19		14	41	8
Sous-total pour les demandes¹	50	34	30		54	20
Détermination des postes de direction ou de confiance	323	190	190 demandes rejetées 169 ordonnances rendues ² = 359		154	0
TOTAL	4 422	1 661	1 876		4 207	134³

¹ Ce sous-total ne comprend pas le travail effectué sur les propositions d'exclusion de postes considérés comme de direction ou de confiance.

² Dans tous les cas, les déterminations ont été obtenues par ordonnance sur consentement rendue par la CRTFP.

³ Ce total correspond au nombre de décisions auxquelles des numéros de référence ont été attribués.

Charge de travail totale : de 2010-2011 à 2013-2014

Exercice financier	Reportés d'exercices précédents	Nouveaux			Total nouveaux cas	Fermés	Reportés au prochain exercice
		Griefs	Plaintes	Demandes			
2010-2011	3 774	1 736	64	308	2 108	1 368	4 514
2011-2012	4 109	1 655	61	310	2 026	1 587	4 548
2012-2013	4 547	1 550	60	362	1 972	2 101	4 418
2013-2014	4 422	1 360	77	224	1 661	1 876	4 207

Synthèse des demandes de contrôles judiciaires des décisions*

1^{er} avril 2009 au 31 mars 2014

	Décisions rendues ¹	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en instance ²	Appels de demandes en instance ³
Du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010	183	30	13	19	2	0	0
Du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011	126	25	3	19	9	0	0
Du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012	150	32	11	13	8	2	0
Du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013	122	22	3	18	1	1	3
Du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014	173	27	3	5	0	19	0
TOTAL	754	136	33	74	20	22	3

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

¹ Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés au moyen de l'arbitrage accéléré ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction rendues par la Commission avec le consentement des parties.

² Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale. Ne tiennent pas compte des appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

³ Les résultats des appels tranchés ont été intégrés dans les statistiques ce tableau.

*Conformément à l'article 3 de la *LRTFP*, la CRTFP tient lieu de Commission aux fins de cette loi. Par conséquent, les décisions rendues par la Commission en vertu de la *LRTFP* sont comprises dans ce tableau.

DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») traite d'une multitude de questions. Le présent survol de décisions d'intérêt constitue un portrait de l'état de nombreux domaines du droit du travail du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014.

Négociation de mauvaise foi

Dans *Association professionnelle des agents du Service extérieur c. Conseil du Trésor*, 2013 CRTFP 110, les parties en étaient arrivées à une impasse dans leurs négociations collectives et les membres de la plaignante avaient entrepris une grève. Tout au long des négociations, l'employeur était au courant que la parité entre les membres du groupe de négociation et les personnes employées comme conseillers juridiques, économistes et agents de commerce dans l'ensemble du Canada constituait une préoccupation clé pour la plaignante et ses membres. L'article 182 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* permet à l'employeur et à l'agent négociateur de convenir de renvoyer pour décision définitive et sans appel toute question concernant les conditions d'emploi à n'importe quel moment au cours de la négociation d'une convention collective. Conformément à cette disposition, la plaignante a écrit au défendeur afin de proposer que les parties se soumettent à l'arbitrage exécutoire. Le défendeur a accepté l'offre, sous réserve de certaines conditions qui auraient fait en sorte qu'il aurait été impossible de régler la question de l'équité salariale. La plaignante a allégué que le défendeur avait violé l'alinéa 106b) de la *LRTFP* en prétendant consentir à une décision définitive et sans appel tout en imposant des conditions dont on ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce qu'elles soient acceptées par la plaignante. La formation de la Commission a renvoyé aux principes de l'interprétation législative et a déclaré que la disposition sur le mode substitutif de règlement des différends de l'article 182 n'était pas autonome et qu'elle devait être interprétée conformément au principe directeur de l'interprétation législative : il faut lire la totalité de la loi pour bien la comprendre. Le processus d'arbitrage exécutoire mentionné au paragraphe 182(1) se voulait un outil à utiliser dans le cadre du processus de négociation et n'est pas

indépendant de ce processus. Par conséquent, les obligations législatives de négocier de bonne foi et de déployer des efforts raisonnables pour conclure une convention collective s'appliquaient.

La formation de la Commission a souligné que l'expression « négociation collective » ne devait pas être interprétée de façon limitative. Le libellé du paragraphe 182(1) établit que les parties peuvent convenir de son application « à toute étape des négociations collectives [...] ». La formation a déclaré que le législateur souhaitait que l'article 182 constitue un outil à utiliser dans le cadre du processus de négociation. Bien que le défendeur n'ait pas été tenu d'accepter de participer à une décision définitive et sans appel en vertu de l'article 182, après avoir entrepris les négociations relatives aux conditions en vertu desquelles la décision serait prise, il était tenu de négocier ces conditions de bonne foi et de faire tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective, tel qu'il est exigé par l'article 106. L'article 182, son utilisation et la négociation des conditions de son utilisation s'inscrivent tous dans le processus de négociation. La plainte a été accueillie. Il convient de noter qu'une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-303-13).

Pouvoir ministériel de tenir un vote

En juin 2013, le ministre du Patrimoine canadien, en sa qualité de ministre désigné chargé de la Commission en vertu de la *LRTFP*, a exercé son pouvoir en application de l'article 183 de la *LRTFP* de donner l'ordre au président de la Commission de tenir un scrutin auprès des membres de l'unité de négociation du groupe Services frontaliers (FB) relativement à la dernière offre de l'employeur. C'était la première fois qu'un ministre exerçait ce pouvoir. Conformément à l'ordre du ministre, la Commission a mis en œuvre un processus de tenue du scrutin des membres du groupe FB. L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a présenté une demande à la Cour fédérale pour faire annuler la décision du ministre. L'AFPC a notamment fait valoir un manque d'équité procédurale et une crainte raisonnable de partialité dans le cadre du processus décisionnel. Une demande de contrôle judiciaire a été accueillie par la Cour fédérale dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Procureur général du Canada*, 2013 CF 918.

La Cour fédérale était en désaccord avec l'argument de l'employeur selon lequel l'AFPC n'avait pas qualité pour agir. La Cour a fait observer que la convention collective était le seul contrat qui régissait les conditions d'emploi des membres du groupe FB et que l'employeur et l'agent négociateur étaient les seules parties à la convention collective. Contrairement à ce qu'a soutenu l'employeur, la Cour a conclu que les questions relevaient de la compétence des tribunaux, c'est-à-dire qu'elle pouvait exercer son autorité judiciaire à leur égard. La Cour était en désaccord avec l'argument de l'AFPC selon lequel il existait une crainte raisonnable de partialité ou que le ministre n'avait pas de motif pour conclure qu'un vote était dans l'intérêt public, compte tenu de l'état des négociations entre les parties. Toutefois, comme la question relevait des tribunaux, il fallait accorder aux parties le droit à l'équité procédurale, qui se situait au bas de l'échelle de l'équité procédurale dans la présente affaire. La Cour s'est penchée sur les arguments que l'AFPC aurait fait valoir si elle en avait eu l'occasion. Elle a conclu que le refus de donner un préavis et la privation du droit de présenter des arguments avait privé le ministre de l'exposé des motifs de l'AFPC, ce qui aurait pu avoir un effet sur la décision. Elle a annulé la décision du ministre d'ordonner la tenue d'un scrutin auprès des employés de l'unité de négociation sur l'offre finale de l'employeur, ce qui a amené la Commission à mettre fin à toutes ses activités relatives à la tenue d'un scrutin.

Ententes de règlement et compétence d'une formation de la Commission

Dans *Fillet c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2013 CRTFP 43, il est question de la portée de la compétence dans le cas d'une allégation qu'une entente de règlement n'a pas été observée. La même question a été soulevée et tranchée dans *Amos c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 38, dans laquelle la Cour d'appel fédérale a confirmé qu'un arbitre de grief nommé en vertu de la *LRTFP* avait compétence pour entendre une allégation selon laquelle une partie a violé les modalités d'une entente de règlement définitive et exécutoire. *Amos* portait sur un grief déposé en application de la partie 2 de la *LRTFP*. Dans *Fillet*, la question a été soulevée en application de la partie 1 de la *LRTFP*. La plaignante a allégué que l'agent négociateur s'était livré à une pratique déloyale de travail, plus précisément à une violation de son devoir de représentation équitable. Les parties ont conclu une entente définitive et exécutoire

de règlement de la plainte. La plaignante a fait valoir ultérieurement que la plainte devait être entendue sur le fond parce que l'agent négociateur n'avait pas respecté les modalités du règlement. La Commission n'était pas d'accord. Elle a interprété la *LRTFP*, s'est reportée à *Amos*, et a conclu qu'elle avait compétence en vertu de la *LRTFP* d'instruire une allégation selon laquelle une partie avait violé les modalités d'une entente de règlement définitive et exécutoire concernant une plainte de pratique déloyale de travail et de rendre une ordonnance qu'elle jugeait appropriée pour remédier à la violation. Elle a ordonné la tenue d'une audience pour déterminer si les modalités de l'entente de règlement avaient été respectées et, au besoin, pour ordonner une réparation.

Réparation à la suite de la violation d'une clause d'élimination de la discrimination

Le rapport annuel de l'année dernière mentionnait *Grierson-Heffernan c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2013 CRTFP 30, dans laquelle une employée engagée pour une période déterminée avait pris un congé de maternité, puis avait présenté un grief pour contester son licenciement alors qu'il lui manquait 14 jours de service cumulé pour que son statut soit converti à celui d'une employée nommée pour une période indéterminée. La politique pertinente qui s'appliquait prévoyait que toute interruption de service de plus de 60 jours devait être exclue du calcul. Dans la décision initiale, l'arbitre de grief a invoqué une décision du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) pour étayer sa conclusion voulant que la politique avait eu un effet discriminatoire et devrait comporter un effet rétroactif. Cette année, l'arbitre de grief a rendu sa décision quant à cette ordonnance dans *Grierson-Heffernan c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2013 CRTFP 156. Les parties ont convenu de certaines conditions, notamment d'intégrer la fonctionnaire s'estimant lésée dans un poste, et de convenir qu'elle serait considérée comme ayant été en congé à partir du moment où elle serait devenue une employée nommée pour une période indéterminée si elle n'avait pas fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe. De même, il a été convenu que l'employeur cotiserait sa part des versements de pension et celle de la fonctionnaire s'estimant lésée à partir de la date à laquelle elle serait devenue une employée indéterminée jusqu'à la date de la décision, et que l'employeur et la fonctionnaire s'estimant lésée étaient chacun responsables

de leur part respective des versements de pension pour la période allant de la date de la première décision de l'arbitre de grief à la date à laquelle un poste lui a été attribué. Toutefois, la décision n'englobait pas la paie rétroactive parce que la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas fourni de preuve de ses pertes. Elle travaillait lorsque la décision initiale de l'arbitre de grief a été rendue. En outre, l'employeur s'est efforcé de bonne foi de trouver en temps opportun un poste à proximité de la résidence de la fonctionnaire s'estimant lésée, et une partie du retard à cet égard était attribuable à la fonctionnaire s'estimant lésée.

Questions de dotation, clauses d'élimination de la discrimination et questions liées aux droits de la personne

Dans *Haynes c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2013 CRTFP 85, un grief a découlé de la décision de l'employeur de ne pas offrir à la fonctionnaire s'estimant lésée un poste intérimaire au motif que le conjoint de fait de celle-ci était un avocat spécialisé en immigration, et que l'employeur était d'avis qu'elle et son conjoint travailleraient sur les mêmes dossiers. La fonctionnaire s'estimant lésée a allégué que l'employeur avait agi de façon discriminatoire aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* en violant la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective pertinente. L'employeur a soulevé une objection préliminaire à la compétence de l'arbitre de grief parce que le grief portait sur une question de dotation. L'arbitre de grief a statué qu'il avait compétence pour instruire le grief puisque l'essence de celui-ci portait sur les droits de la personne. La clause d'élimination de la discrimination contenue dans la convention collective conférait des droits fondamentaux. Le Tribunal de dotation de la fonction publique (TDFP) a rejeté la plainte pour manque de compétence parce que les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues de l'application du principe du mérite et des plaintes déposées auprès du TDFP. La fonctionnaire s'estimant lésée ne disposait d'aucune autre procédure administrative de recours. Le législateur ne pouvait avoir l'intention de faire respecter les obligations en matière de droits de la personne uniquement dans les cas de nominations de plus de quatre mois, car cela porterait atteinte aux droits de la personne dans les cas de nominations de plus courte durée. De plus, la *LRTFP* ne comporte aucune restriction absolue à l'arbitrage d'un différend concernant à la fois les droits de la personne et la dotation. Dans les cas de

dispositions concurrentes, la priorité doit être accordée à la disposition qui assure la protection des droits de la personne en raison de son importance dans le système juridique et de sa nature quasi-constitutionnelle. L'arbitre de grief a rejeté l'objection préliminaire de l'employeur et a ordonné la tenue d'une audience pour trancher le grief sur le fond.

L'équité salariale et la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*

La Commission a rendu six ordonnances sur consentement avalisant six protocoles d'entente dans des plaintes de longue date concernant des employés d'organismes distincts. La Commission canadienne des droits de la personne avait transféré les plaintes à la Commission au début de 2011, conformément aux mesures transitoires établies en vertu de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. Les employés des organismes en question avaient allégué que le Conseil du Trésor ne leur avait pas accordé les réparations consenties aux fonctionnaires dans les cas de plaintes en matière d'équité salariale, lesquelles réparations étaient indiquées dans les ordonnances du Tribunal canadien des droits de la personne rendues le 29 juillet 1998 et le 16 novembre 1999, en violation des articles 7, 10 et 11 de la *LCDP*. Des ordonnances sur consentement ont été rendues dans les décisions suivantes : *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Instituts de recherche en santé du Canada*, 2013 CRTFP 108; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bureau du surintendant des institutions financières*, 2013 CRTFP 107; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil de recherches en sciences humaines*, 2013 CRTFP 106; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Centre de la sécurité des télécommunications*, 2013 CRTFP 105; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Service canadien du renseignement de sécurité*, 2013 CRTFP 104; et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bureau du vérificateur général du Canada*, 2013 CRTFP 103.

Divulgation : la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, les ententes préexistantes et les faits subséquents

Sather c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada), 2013 CRTFP 95, portait sur l'étendue de la divulgation, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la preuve de faits subséquents. L'arbitre de grief a rendu une ordonnance enjoignant au défendeur de produire des copies non modifiées d'un rapport d'enquête

disciplinaire et de tous les documents connexes ainsi que de l'information liée à la surveillance vidéo. L'agent négociateur a par la suite demandé une déclaration afin que d'autres catégories de documents soient incluses dans cette ordonnance et il a allégué que le défendeur avait fait preuve de mauvaise foi au cours du processus d'examen. Il a demandé que le défendeur confirme qu'il avait remis tous les documents potentiellement pertinents en sa possession. Le défendeur a demandé que le syndicat produise un dossier contenant l'information de nature criminelle et d'autres documents pertinents que le fonctionnaire pourrait avoir en sa possession, dont des enregistrements et des notes sur le processus disciplinaire de l'agent négociateur et du fonctionnaire s'estimant lésé. Aux termes d'une entente préexistante, l'information ne devait pas être partagée.

L'arbitre de grief a accueilli la demande de l'agent négociateur. Il a décrit la portée de ses pouvoirs aux termes de l'alinéa 226(1)e) de la *LRTFP* lui permettant d'ordonner la production de documents et a mentionné que le critère de la pertinence défendable en ce qui concerne la production de documents était beaucoup plus vaste que le critère de l'admissibilité d'une preuve au cours d'une audience. L'arbitre de grief a également déclaré que la *Loi sur la protection des renseignements personnels* n'avait pas d'incidence sur l'obligation d'une partie de produire des documents en application d'une ordonnance. En accueillant partiellement la demande du défendeur, l'arbitre de grief a fait observer que l'information demandée avait trait aux mêmes faits que ceux qui étaient en litige pendant l'enquête disciplinaire et qu'il ne s'agissait pas de faits subséquents, tel qu'envisagé dans la jurisprudence. En outre, le fonctionnaire s'estimant lésé a été invité à donner des détails sur les restrictions relatives à la divulgation d'information, mais il ne l'a pas fait. Il a mentionné que le critère à appliquer à la divulgation, qui est celui de l'obligation générale de produire des documents potentiellement pertinents, n'était pas lié à la personne à qui incombe le fardeau de la preuve. L'arbitre de grief a refusé d'ordonner la divulgation des notes et des enregistrements visés par une entente antérieure parce que le défendeur s'était privé de son droit d'en avoir une copie. Il a précisé qu'il rendait cette décision en supposant que le syndicat ne tenterait pas de se servir de ces notes et enregistrements à titre de preuve durant l'audience.

Délais et erreur de l'agent négociateur

L'erreur de l'agent négociateur et les demandes de prorogation de délai ont été traitées dans *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 c. Conseil du Trésor et Alliance de la fonction publique du Canada*, 2013 CRTFP 144. L'agent négociateur a reconnu qu'il avait omis de renvoyer un grief collectif à l'arbitrage. Il a demandé une prorogation de délai pour renvoyer le grief à l'arbitrage et le défendeur s'est opposé à sa demande. Le président intérimaire de la Commission a souligné que les prorogations de délais devraient être accordées avec parcimonie, mais que le *Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique* (le « *Règlement* ») les autorisait dans l'intérêt de l'équité. Il a examiné les critères qui ont été énoncés dans *Schenkman c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2004 CRTFP 1, et qui sont fréquemment appliqués dans les demandes de prorogation de délais. Les critères sont les suivants :

- le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes;
- la durée du délai;
- la diligence raisonnable du fonctionnaire s'estimant lésé;
- l'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et le préjudice que subit l'employeur si la prorogation est accordée;
- les chances de succès du grief.

Il a déclaré que les critères ne sont pas sujets à un effet de seuil ou à des calculs présumés fixes qui empêchent un décideur de déterminer si, dans l'intérêt de l'équité, une prorogation de délai devrait être accordée. Les circonstances particulières de chaque cas définissent la valeur à accorder à chaque critère en regard des autres. Les critères devraient simplement orienter la détermination de l'équité au sens de l'alinéa 61b) du *Règlement* et ne sont pas soumis à une approche fragmentée ou basée sur des formules. Le président intérimaire a conclu que l'erreur d'un agent négociateur pouvait être considérée comme une raison claire, logique et convaincante de retard dans certaines circonstances, notamment si le ou les fonctionnaires s'estimant lésés établissent qu'ils ont fait preuve de diligence raisonnable. En ce qui concerne les autres critères, le délai dans le présent cas n'était pas négligeable mais, en contexte, il ne constituait un obstacle à la prorogation du délai. Les fonctionnaires

s'estimant lésés n'avaient aucune raison de poursuivre l'affaire personnellement, puisque l'agent négociateur leur avait indiqué non seulement qu'il s'en occupait, mais qu'il avait procédé avec diligence en renvoyant le grief à l'arbitrage. Il ne serait d'aucune utilité dans le contexte des relations de travail de refuser d'entendre le grief; les chances de succès ne doivent pas être appliquées prématurément en vue de l'examen sur le fond d'une affaire. La demande a été accueillie.

COUR FÉDÉRALE ET COUR D'APPEL FÉDÉRALE

La définition de « fonctionnaire »

Dans *Jolivet v. Canada (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CAF 1, la Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la décision d'une formation de la Commission dans *Jolivet c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 1. Cette dernière décision a été mentionnée dans le rapport annuel de l'an dernier. La Commission a rejeté l'allégation du plaignant que le défendeur s'était livré à une pratique déloyale de travail en lui refusant, ainsi qu'à un autre individu, tous deux des délinquants incarcérés dans un établissement pénitencier fédéral, le droit d'inscrire des codétenus de l'établissement à la *Canadian Prisoners' Labour Confederation*. La formation, qui s'est reportée à *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1991] 1 R.C.S. 614 (Econosult) et qui a appliqué cette décision, a rejeté la plainte. La formation de la Commission a statué que la définition de « fonctionnaire » se trouvant dans la *LRTFP* devait être examinée en relation avec les autres lois, notamment la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La Cour d'appel fédérale a jugé que les motifs de la Commission étaient fondés et a déclaré que l'issue serait la même, que la décision soit basée sur la norme du bien-fondé ou sur celle de la décision raisonnable. Elle a fait observer que le principe fondamental selon lequel l'emploi dans la fonction publique est sujet à certaines formalités prévues par la loi demeure valide. Les détenus qui participent à des programmes de travail organisés par Service correctionnel du Canada n'étaient pas nommés à un poste dans la fonction publique fédérale et n'étaient donc pas des « fonctionnaires » au sens de la *LRTFP*.

Grief de principe et compétence

L'Association des juristes de justice (AJJ) a déposé un grief de principe à l'encontre des modifications apportées par l'employeur au service de disponibilité exigé en dehors des heures de travail. Historiquement, le service de disponibilité était volontaire et rémunéré. Les changements l'ont rendu obligatoire et ont supprimé la rémunération. L'AJJ a soutenu que l'employeur avait agi de façon déraisonnable lorsqu'il a exercé ses droits de gérance et lorsqu'il a appliqué une décision arbitrale antérieure sur la question. Elle a également fait valoir que les modifications allaient à l'encontre de l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui, a-t-elle soutenu, englobe le droit au respect de la vie privée. L'arbitre de grief a accueilli l'objection préliminaire de l'employeur quant à la compétence. L'AJJ a déposé une demande de contrôle judiciaire. Dans *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, 2013 CF 806, la Cour fédérale a annulé la décision et a renvoyé la question à la Commission. La Cour était en désaccord avec la conclusion de l'arbitre de grief selon laquelle le grief de principe dépendait de l'existence d'une disposition précise de la convention collective pertinente sur le service de disponibilité les vendredis soirs et les fins de semaine. Elle a conclu que le grief était fondé sur une disposition de la convention collective qui exige que l'employeur agisse raisonnablement, équitablement et de bonne foi lorsqu'il applique la convention collective, y compris l'une ou l'autre des politiques élaborées ou des décisions prises en application de ses droits de gérance. L'arbitre de grief a également compétence, en vertu de la *LRTFP*, de statuer sur les questions constitutionnelles contenues dans le grief et n'a pas tenu compte de la loi applicable, du régime de la loi et de la convention collective. L'ajout d'une disposition sur la rémunération dans la nouvelle convention collective des parties ne rendait pas la question théorique. Tant des droits procéduraux que des droits fondamentaux étaient en jeu. La Cour a constaté que la portée de la clause sur les droits de gérance demeure contestée et que la question constitutionnelle demeure une question ouverte.

Mesure disciplinaire déguisée, organisme distinct et compétence

La Cour d'appel fédérale a accueilli l'appel de la fonctionnaire s'estimant lésée dans **Boutziouvis c. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada**, 2013 CAF 118. Cette affaire a été mentionnée dans des rapports annuels précédents, mais pas en lien avec la décision de la Cour d'appel fédérale. En vertu de sa loi habilitante, le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) peut procéder au licenciement « à l'exclusion du licenciement motivé ». Dans cette affaire, le CANAFE, un organisme distinct, visait à licencier la fonctionnaire s'estimant lésée « à l'exclusion du licenciement motivé » et a versé à la fonctionnaire s'estimant lésée une rémunération en guise de préavis, une pratique en common law. Le CANAFE n'avait pas été désigné en vertu du paragraphe 209(3) de la *LRTFP* aux fins de permettre à ses employés de renvoyer des griefs à l'arbitrage portant sur « [...] le licenciement imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite », comme le prévoit l'alinéa 209(1)d). Dans **Boutziouvis c. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada**, 2010 CRTFP 135, l'arbitre de grief a ordonné que la fonctionnaire s'estimant lésée soit réintégrée au motif que la décision de licenciement prise par l'employeur constituait une mesure disciplinaire. La demande de contrôle judiciaire présentée par l'employeur a été accueillie par la Cour fédérale dans **Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada c. Boutziouvis**, 2011 CF 1300. La Cour fédérale a jugé que la décision de l'arbitre de grief devait être revue à la lumière de la norme de la décision correcte et que l'arbitre de grief n'avait pas compétence. Par conséquent, il a été permis à l'employeur de mettre fin à l'emploi de la fonctionnaire s'estimant lésée en versant un paiement tenant lieu de préavis raisonnable.

Dans *Boutziouvis CAF*, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Cour fédérale et a jugé que l'arbitre de grief pouvait raisonnablement tirer la conclusion à laquelle il en est venu. De plus, les conclusions de l'arbitre de grief ne comportaient pas d'erreur parce que l'employeur avait décidé de ne pas produire d'éléments de preuve à l'appui du licenciement. La Cour a également déclaré que la question de savoir si un arbitre de grief a compétence pour se pencher sur une question lorsque survient un licenciement « à l'exclusion du licenciement motivé » n'avait pas été soulevée quant aux faits de la présente affaire et qu'il n'était pas nécessaire d'exprimer une opinion sur cette question.

Déclaration ou autorisation d'une grève illégale

King c. Canada (Procureur général), 2013 CAF 131, et le refus subséquent d'une demande d'autorisation d'interjeter auprès de la Cour suprême du Canada ont mis fin au cheminement des questions soulevées dans la décision rendue par l'arbitre de grief dans **King c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2010 CRTFP 125.

L'arbitre de grief a maintenu la décision de l'administrateur général d'infliger une suspension de 30 jours au fonctionnaire s'estimant lésé, un représentant de son agent négociateur, puis de le licencier pour avoir affiché sur le site Web de l'agent négociateur deux déclarations qui violaient l'interdiction de déclarer ou d'autoriser une grève illégale prévue au paragraphe 194(1) de la *LRTFP*. Dans **King c. Canada (Procureur général)**, 2012 CF 488, la Cour fédérale a rejeté une demande de contrôle judiciaire. Elle a conclu que l'arbitre de grief avait appuyé ses conclusions de fait sur l'ensemble de la preuve et étayé celles-ci au moyen de motifs, et qu'il était loisible à l'arbitre de grief de conclure que les déclarations affichées par le fonctionnaire s'estimant lésé ne constituaient pas une forme d'expression de ses fonctions de représentation qui étaient protégées par la loi. La suspension de 30 jours et le licenciement s'inscrivaient dans l'éventail approprié des mesures disciplinaires malgré le fait qu'à l'audience, les mesures disciplinaires ayant été imposées ont été considérablement réduites.

La Cour d'appel fédérale a également rejeté l'appel du fonctionnaire s'estimant lésé. Elle a déclaré que le juge de la Cour fédérale avait examiné les arguments et que les motifs de l'arbitre de grief satisfaisaient aux critères de la justification, de la transparence et de l'intelligibilité. La décision pouvait se justifier au regard des faits et du droit et s'inscrivait dans l'éventail des issues possibles et acceptables. La demande d'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada a été refusée dans **King v. Canada (Attorney General)**, [2013] S.C.C.A. no 316 (QL).

COUR SUPRÊME DU CANADA

Intervention de la Commission devant la Cour suprême du Canada

Cette année, la Commission a demandé et obtenu le statut d'intervenant devant la Cour suprême du Canada. La Commission a présenté des arguments de vive voix à l'audience de la Cour suprême du Canada. La Cour suprême a présenté ses motifs dans **Bernard c. Canada (Procureur**

général), 2014 CSC 13. La décision à l'étude visait à déterminer si la décision de la Commission dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada*, 2011 CRTFP 34, (« *IPFPC c. ARC*, 2011 ») était raisonnable.

La Cour suprême du Canada a décrit les circonstances de l'affaire comme une [traduction] « odyssée juridique ». Bien avant de se rendre au plus haut tribunal du pays, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) avait déposé une plainte de pratique déloyale de travail lorsque l'Agence du revenu du Canada a refusé de lui fournir les coordonnées de ses membres. La Commission a conclu que le refus de l'employeur de fournir les coordonnées à l'IPFPC violait les principes sous-jacents à l'obligation de négocier de bonne foi (*Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor et Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTFP 13). La Commission a ensuite émis des ordonnances sur consentement acceptant une entente conclue par le syndicat et l'employeur (*Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTFP 58). L'ordonnance exigeait que l'employeur fournisse trimestriellement au syndicat les adresses postales personnelles et les numéros de téléphone à domicile de tous les employés de l'unité de négociation, dont l'employeur disposait dans ses systèmes d'information sur les ressources humaines.

Elizabeth Bernard, une employée membre de l'unité de négociation, n'avait pas participé à la préparation de l'ordonnance sur consentement. À titre d'employée assujettie à la formule Rand, elle n'était pas membre du syndicat, mais elle avait droit aux avantages de la convention collective et à la représentation syndicale. Elle n'avait pas de droit de retrait à l'égard du rôle du syndicat comme agent négociateur exclusif. Elle a présenté une demande de contrôle judiciaire dans laquelle elle s'opposait à l'ordonnance de la Commission enjoignant à son employeur de divulguer son adresse personnelle et son numéro de téléphone à l'agent négociateur. Elle a fait valoir que la divulgation de l'information à l'IPFPC violait ses droits à la protection de ses renseignements personnels et son droit constitutionnel à la liberté d'association. La Cour d'appel fédérale a renvoyé l'affaire à la Commission dans *Bernard c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 40.

Dans sa deuxième décision sur la question de fond, la Commission a entendu Mme Bernard et le commissaire à la protection de la vie privée. Dans *IPFPC c. ARC*, 2011, elle a conclu que les employeurs étaient tenus de fournir les données personnelles des membres de l'unité de négociation aux agents négociateurs qui les représentent parce qu'ils ont besoin de ces renseignements pour s'acquitter de leurs fonctions de représentation. Les agents négociateurs doivent veiller à ce que les renseignements soient conservés de façon sécuritaire et à ce qu'ils soient utilisés seulement à des fins de représentation. La Commission a mis en place d'autres mesures de protection en ce qui concerne le chiffrement et l'élimination des coordonnées désuètes, en plus des mesures de protection prévues dans son ordonnance sur consentement antérieure. La Commission n'a pas statué sur l'argument constitutionnel de Mme Bernard parce que les directives de la Cour d'appel fédérale exigeaient seulement que la Commission se prononce sur les droits à la protection des renseignements personnels des employés membres de l'unité de négociation.

Mme Bernard a présenté une demande de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale, qui a été rejetée dans *Bernard c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 92. L'appel qu'elle a interjeté auprès de la Cour suprême du Canada a été rejeté.

La Cour suprême du Canada a statué que la décision de la Commission était raisonnable. Les syndicats possèdent le droit exclusif de négocier au nom de tous les employés d'une unité de négociation, y compris les employés assujettis à la formule Rand. Ils ont également besoin d'un moyen efficace de communiquer avec les employés pour s'acquitter de leurs fonctions de représentation. Les coordonnées professionnelles ont été vérifiées par l'employeur avant d'être transmises aux agents négociateurs, et elles étaient insuffisantes. À la majorité, les juges de la Cour suprême du Canada ont statué que la Commission avait le droit de ne pas entendre les arguments constitutionnels portant sur le réexamen de l'affaire. Toutefois, même si la Cour d'appel fédérale avait erré en ce qui concerne la portée du mandat de la Commission sur le réexamen, les arguments de Mme Bernard au sujet de l'alinéa 2d) (liberté d'association) et de l'article 8 (fouilles, perquisitions ou saisies) de la *Charte canadienne des droits et libertés* n'auraient pas prévalu.

