Commission des relations de travail dans la fonction publique

Rapport annuel
2012 - 2013

Canada

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2013
N° de cat. SR1-2013
1915-5085
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 1er avril 2012 au 31 mars 2013, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

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

David Paul Olsen
Président par intérim

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
2012 - 2013

Président :	Casper M. Bloom, c.r., Ad. E. (son mandat a pris fin le 2 janvier 2013) David Paul Olsen, président par intérim (du 2 janvier 2013 au 31 mars 2013)
Vice-présidents :	Linda Gobeil David Paul Olsen (nommé le 27 août 2012) Renaud Paquet
Commissaires à temps plein :	Stephan J. Bertrand John G. Jaworski (nommé le 5 novembre 2012) Steven B. Katkin Michael F. McNamara (nommé le 1er juin 2012) Catharine (Kate) Rogers Margaret Shannon (nommée le 16 avril 2012)
Commissaires à temps partiel :	Christopher James Albertyn Michael Bendel (nommé le 5 avril 2012) Ruth Elizabeth Bilson, c.r. George P.L. Filliter Deborah M. Howes Margaret E. Hughes William H. Kydd Paul E. Love Joseph William Potter W. Augustus (Gus) Richardson

CADRES DE DIRECTION DE LA CRTFP

Directeur général :	Guy Lalonde
Avocate générale :	Sylvie M.D. Guilbert
Directrice, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :	Suzanne Payette
Directrice, Services généraux :	Alison Campbell
Directeur, Services de règlement des conflits :	Gilles Grenier
Directeur, Services financiers :	Robert Sabourin
Directrice, Services des ressources humaines :	Chantal Bélanger
Directrice, Opérations du greffe et politiques :	Susan J. Mailer

MESSAGE DU PRÉSIDENT

En tant que président par intérim de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), j'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la CRTFP pour 2012-2013.

Je suis fier des progrès et des gains en efficacité que la CRTFP a réalisés encore cette année, notamment en gérant une charge de travail de plus de 6 500 dossiers. Nos efforts dans ce domaine visaient une gestion plus dynamique de notre procédure d'audience en affectant de façon plus stratégique nos arbitres de griefs aux audiences, de manière à optimiser leur emploi du temps; en tenant davantage de conférences préparatoires à l'audience, par téléconférence dans la mesure du possible, pour régler les questions de procédure dès le départ; en utilisant des arguments écrits plus souvent pour les cas dans lesquels il n'existe pas de conflit en lien avec les faits; en réduisant le nombre de demandes de report d'audience faites à la dernière minute, lesquelles sont improductives et onéreuses pour la CRTFP; en élaborant une politique pour préciser les circonstances limitées dans lesquelles des reports peuvent être autorisés.

Nous avons également continué à utiliser des outils performants d'analyse et de gestion de cas, et nous avons travaillé en collaboration avec les parties afin d'adapter nos processus pour répondre à leurs besoins précis.

Sur le chapitre de la médiation, nous avons continué à évaluer et à améliorer nos processus. Je suis heureux de mentionner que les parties qui ont utilisé ces services ont connu beaucoup de succès dans la résolution de leurs conflits. En outre, les cas où des médiations préventives ont été entreprises et des affaires résolues ont permis de diminuer le nombre de dossiers qui auraient potentiellement été renvoyés devant la CRTFP, ce qui est efficace et rentable.

Les Services d'analyses et de recherches en matière de rémunération ont poursuivi leurs activités d'enquête et d'études sur la rémunération. Ils ont notamment lancé avec succès la première étape d'une étude pancanadienne sur la rémunération, fondée sur environ 100 postes repères au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux, du secteur privé et de plusieurs grandes municipalités du pays. La capacité de réaliser des études du genre permettra à la CRTFP de jouer son rôle, à savoir appuyer les processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale.

Nous avons également fait des progrès constants en nous préparant pour la mise en œuvre de nos systèmes de gestion des cas et des dossiers électroniques. Basés sur une plateforme technologique viable et très avancée, les systèmes nous permettront de mieux gérer notre charge de travail et le processus d'audience ainsi que de gérer, de stocker et de conserver de manière efficace nos ressources d'information. Par conséquent, nous pourrons mieux servir nos clients.

Je suis persuadé qu'il aurait été impossible de réaliser les progrès accomplis au cours de la dernière année sans le travail continu et exceptionnel de mes collègues et de tous les employés sous la direction du président Casper Bloom jusqu'en janvier 2013. Grâce à leurs efforts, nous avons maintenu notre réputation enviée en tant que partenaire fort respecté dans le domaine des relations de travail.

David Paul Olsen
Président par intérim
Commission des relations de travail dans la fonction publique

TABLE DES MATIÈRES

Commission des relations de travail dans la fonction publique iii

Message du président v

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 8

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération 8
Défis et occasions 8
Gestion des cas 8
Gestion de l'information 9
Nominations des commissaires 9
Services généraux partagés 9
Protection de la vie privée et transparence 9
Contrôle judiciaire 10
Décisions importantes 10

Coordonnées de l'organisation 11

Annexe 1 12

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur du 1er avril 2012 au 31 mars 2013 12
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur du 1er avril 2012 au 31 mars 2013 17

Annexe 2 18

Griefs, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2012–2013 18

Annexe 3 ..... **19**

Charge de travail totale : de 2009-2010 à 2012-2013 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

PARTIE 1 :

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

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.

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 1er 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.

La CRTFP fournit les trois principaux services suivants :

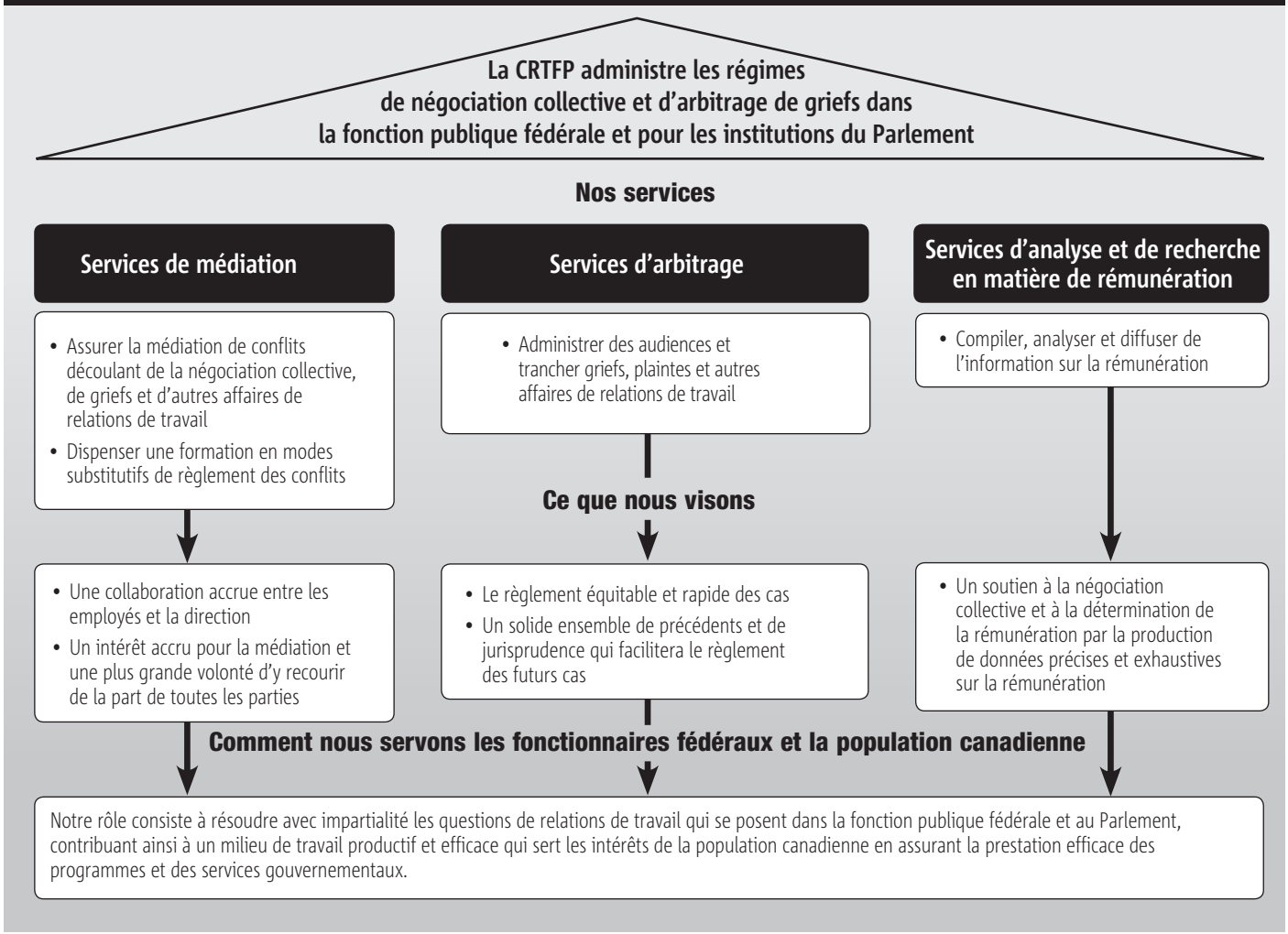
- arbitrage – instruire et trancher des griefs, des plaintes et d'autres différends en matière de relation de travail;
- médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives ainsi qu'à régler leurs différends sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience;
- analyse et recherche en matière de rémunération - compiler, analyser et diffuser des renseignements pour comparer la rémunération des fonctionnaires fédéraux avec celle des fonctionnaires des autres ordres de gouvernement et des employés du secteur privé et pour appuyer les processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale.

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 chargée de l'administration de la *LRTP* et agit à titre de commission du travail et d'administrateur du système de griefs pour tous les fonctionnaires 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 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 Commissions 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 figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse http://www.pslrb-crtfp.gc.ca.

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



Le mandat de la CRTFP a été élargi davantage conformément aux dispositions transitoires incluses dans l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*. Plus précisément, la CRTFP doit 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 leur rapport annuel sur leur site Web : http://www.njc-cnm.gc.ca.

NOS CLIENTS

Les clients de la CRTFP comprennent environ 240 000 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 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 174 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et d'organismes fédéraux. Environ 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).

Le succès et l'efficience des affaires courantes de la CRTFP ne seraient pas possibles sans le solide travail d'équipe et le professionnalisme des commissaires et des employés de l'organisation.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente 62 % des employés syndiqués de la fonction publique fédérale, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en représente 23 %, et les 18 autres agents négociateurs représentent le reste. Le tableau 2 de l'Annexe 1 répartit par agent négociateur le nombre de fonctionnaires qui occupent un poste non exclu.

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

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

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 directement dans son travail par six 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.

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.

Le succès et l'efficience des affaires courantes de la CRTFP ne seraient pas possibles sans le solide travail d'équipe et le professionnalisme des commissaires et des employés de l'organisation. Ces qualités, combinées avec les compétences complémentaires des employés dans une panoplie de domaines, permettent à la CRTFP de régler les questions de relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement, et ce, en toute impartialité. Cela contribue ainsi au maintien d'un milieu de travail productif et efficient, ce qui sert en fin de compte les intérêts de la population canadienne, qui bénéficie de services et de programmes gouvernementaux exécutés de manière efficace.

PARTIE 2 :

Un survol de l'année

En 2012-2013, la CRTFP comptait 90 postes équivalents temps plein, et ses dépenses étaient de 13,6 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 la voie de la 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

La CRTFP a continué à centrer ses efforts sur la réduction de sa charge de travail qui est passée de 1 200 cas, il y a dix ans, à plus de 4 400 cas, en date du 31 mars 2013.

Bien que la CRTFP ait fermé plus de cas qu'elle n'en a reçus au cours de l'année (soit 2 101 cas fermés et 1 972 cas reçus), son objectif vise à augmenter le nombre de cas fermés chaque année en continuant de collaborer avec les agents négociateurs et les employeurs à la recherche de moyens innovateurs de planifier et de gérer sa charge de travail et son processus d'audience de façon plus proactive, tout en optimisant ses ressources. Cela est essentiel, car l'augmentation continuelle de la charge de travail de la CRTFP a une incidence directe sur une des priorités clés de l'organisation, soit sa capacité d'assurer la prestation de services efficients et efficaces en matière d'arbitrage et de médiation.

Griefs

Tel qu'il a été mentionné précédemment, les griefs ont continué de constituer le gros de la charge de travail de la CRTFP.

En 2012-2013, la CRTFP a reçu 3 des 4 types de griefs individuels (un total de 1 607 nouveaux cas) qui peuvent être renvoyés à l'arbitrage aux termes des dispositions du paragraphe 209(1) de la *Loi* et qui sont les suivants :

- le premier type couvre 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. Ces griefs représentent 73 % des cas reportés et 84 % des nouveaux cas de l'exercice visé;
- le deuxième type a trait aux mesures disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire. Ces griefs représentent 26 % des cas reportés et 14 % des nouveaux cas de l'exercice visé;
- le troisième type comprend les griefs couvrant les rétrogradations ou les licenciements pour rendement insuffisant ou pour toute autre

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.

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. La CRTFP a reçu 20 griefs de ce type (soit moins de 2 % du nombre total des nouveaux griefs reçus), auquel seuls les fonctionnaires dont le Conseil du Trésor est l'employeur peuvent avoir recours.

À tout moment durant le processus, les parties peuvent participer à des discussions en vue d'un règlement avec l'arbitre de grief.

La CRTFP a également reçu 23 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 19 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 durant le 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 2012-2013, 112 renvois de griefs se sont accompagnés d'avis à la CCDP.

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.

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 43 % du nombre total de plaintes reçues par la CRTFP. La CRTFP instruit également les plaintes liées à des représailles en vertu du *Code canadien du travail* (*CCT*). Durant l'exercice visé, la CRTFP a reçu 4 nouvelles plaintes de cette nature.

La CRTFP a également reçu 7 nouvelles plaintes déposées en vertu des dispositions sur l'équité salariale de la *Loi d'exécution du budget de 2009*.

Demandes

Pendant la période visée, 258 demandes ont été produites (soit 11 % de tous les cas soumis à la CRTFP) : 241 demandes concernaient la détermination de postes de direction et de confiance; 11 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; 2 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 1 et 2.

SERVICES DE MÉDIATION

Les services de médiation offerts par la CRTFP fournissent aux parties un cadre ouvert et propice à la collaboration pour résoudre leurs différends et leur épargner des procédures plus conflictuelles pouvant entraîner des retards supplémentaires dans la résolution des litiges et créer des tensions dans les relations de travail. Pendant le processus de médiation, les parties sont encouragées à examiner les raisons qui sous-tendent leur différend afin d'élaborer des solutions qui touchent de plus près aux causes profondes de leur problème.

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

Cette année, 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'efficience et l'efficacité.

Les parties qui ont utilisé ces services ont obtenu beaucoup de succès. Les Services de règlement des conflits (SRC) de la CRTFP ont mené 78 interventions de médiation afin de résoudre des plaintes et des griefs qui leur ont été renvoyés, ce qui a permis de régler 229 dossiers renvoyés à l'arbitrage sans avoir à tenir d'audience. Dans ces interventions, les parties sont parvenues à un accord dans 82 % des cas. Outre ces dossiers, les SRC ont procédé à 6 interventions de médiation préventive, lesquelles se sont toutes conclues par le règlement du conflit, permettant d'éviter que 65 dossiers potentiels soient renvoyés à la CRTFP.

Négociation collective

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

Durant l'année, la CRTFP a reçu 7 demandes d'aide à la médiation qui ont découlé de la ronde des 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, aucune convention provisoire n'a été obtenue pour ces dossiers.

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).

En 2012-2013, la CRTFP a reçu huit demandes de conciliation. Elle a également reçu 23 nouvelles demandes d'arbitrage exécutoire; huit dossiers ont été tranchés par décision arbitrale, un dossier a été conclu par un accord de principe entre les parties lors des audiences, cinq ont été instruits, et 10 autres seront finalisés en 2013-2014.

Pendant le processus de médiation, les parties sont encouragées à examiner les raisons qui sous-tendent leur différend afin d'élaborer des solutions qui touchent de plus près aux causes profondes de leur problème.

Continuer d'améliorer la prestation des services offerts à ses clients en renforçant sa capacité de faire face à son importante charge de travail et de réaliser des gains d'efficacité représente pour la CRTFP un défi continu.

Formation en médiation

En 2012-2013, 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 150 fonctionnaires ont participé aux cours interactifs d'une durée de deux jours et demi durant lesquels ils ont pu mieux comprendre et se familiariser 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 l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire comprendre la médiation comme mode de règlement de différends et de mieux faire connaître l'approche de médiation de la CRTFP.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

Durant l'exercice visé, les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) ont poursuivi leurs efforts pour le développement et le maintien de leur capacité de mener des analyses et des enquêtes sur la rémunération, consultant les parties et collaborant avec des intervenants et des experts pour mettre la dernière main à la méthodologie, aux outils et aux processus nécessaires pour réaliser leurs études. Les services ont également optimisé leur efficacité et leur rendement en développant les compétences nécessaires à l'interne, plutôt que d'avoir recours à des services de consultation externes.

Notamment, les SARR ont lancé la première étape de leur étude pancanadienne sur la rémunération, fondée sur plus de 100 postes repères au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux, du secteur privé et de certaines grandes municipalités du pays.

Défis et occasions

Gestion des cas

Continuer d'améliorer la prestation des services offerts à ses clients en renforçant sa capacité de faire face à son importante charge de travail et de réaliser des gains d'efficacité représente pour la CRTFP un défi continu.

Parmi les initiatives précises prises par la CRTFP pendant la période visée par ce rapport, on compte son initiative visant à gérer de façon plus vigoureuse son rôle d'audience en planifiant stratégiquement l'horaire des arbitres de griefs qui procèdent aux audiences afin d'optimiser les ressources; en tenant davantage de conférences préparatoires à l'audience, par téléconférence dans la mesure du possible, pour régler les questions de procédure dès le départ; en utilisant plus souvent les arguments écrits pour les cas où les faits ne sont pas contestés; en mettant en place des solutions pour réduire les reports d'audience de dernière minute et en élaborant une politique qui décrit les circonstances limitées où des reports peuvent être autorisés.

La CRTFP a également eu recours à des outils d'analyse et de gestion des cas, et elle a adapté ses processus en consultation avec les intervenants du milieu de travail pour répondre à leurs besoins précis. À titre d'illustration, comme plus de la moitié des cas qui constituent la charge de travail de la CRTFP ont été présentés par un seul groupe de fonctionnaires, un groupe de travail spécial chargé de répondre aux besoins de ces parties a été mis sur pied. Le groupe de travail avait notamment pour tâche de grouper ces griefs et de traiter les questions de principe par priorité.

Pendant l'exercice visé, la CRTFP a fait des progrès constants en ce qui concerne la préparation de la mise en œuvre d'un système électronique de gestion des cas à la fine pointe de la technologie qui, une fois mis en œuvre, permettra une meilleure gestion de la charge de travail. La mise en œuvre du nouveau système a accusé un certain retard en raison de difficultés liées au développement du système. Cependant, après les essais rigoureux d'assurance de la qualité et l'étude des améliorations de fonctions, la CRTFP a bon espoir que le système sera en place d'ici la fin du prochain exercice. Le nouveau système

assurera la migration de l'organisme vers une plate-forme technologique viable et fournira 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

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, se concentrant sur la migration vers la nouvelle version de son système de gestion des dossiers électroniques (Documentum). Les principales activités comprenaient l'actualisation des processus et de procédures de gestion des dossiers, et le partage de renseignements et d'outils dans le but d'aider les employés à se préparer au lancement, prévu pour l'été 2013.

La capacité de gérer, de stocker et de conserver efficacement ses ressources d'information et de fournir un cadre de gestion de l'information durable constitue l'une des priorités de la CRTFP, car elle permettra à la CRTFP de s'acquitter des responsabilités qui lui sont confiées et de servir efficacement ses clients et la population canadienne.

Nominations des commissaires

Se doter d'un bon effectif de commissaires à temps plein et à temps partiel, nommés par le gouverneur en conseil, constitue un défi continu pour la CRTFP. Lorsque le mandat des commissaires vient à échéance, il peut être difficile de trouver et de recommander des individus qualifiés pour pourvoir les postes vacants.

Pour remédier à ce problème, le président et les commissaires de la CRTFP ont continué de travailler de façon proactive avec le Cabinet du ministre afin de pourvoir le plus rapidement possible les postes vacants des commissaires à temps plein et à temps partiel.

Pendant l'exercice visé, le gouverneur en conseil a procédé à plusieurs nominations à la Commission : David Paul Olsen, vice-président; John G. Jaworski, Michael F. McNamara et Margaret Shannon, commissaires à temps plein; et Michael Bendel, commissaire à temps partiel. La CRTFP dispose maintenant d'un effectif de commissaires à temps plein, à l'exception du poste du président, qui a été libéré le 2 janvier 2013, lorsque Casper Bloom a terminé son mandat. Ce poste est actuellement pourvu par M. David Paul Olsen à titre intérimaire.

Services généraux partagés

La CRTFP a 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, pour fournir des services d'appui en vertu de conventions de services partagés, un modèle qui continue de bien servir l'organisme et ses partenaires. Ces services comprennent 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.

Protection de la vie privée et transparence

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. Il s'ensuit que la plupart des renseignements qui lui sont soumis 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, et ce, 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 et d'autres tribunaux administratifs ont obtenu la qualité d'intervenants dans un cas de la Cour fédérale pour discuter de ces questions. Ce cas a été abandonné au cours de l'exercice à l'étude.

Les décisions écrites de la CRTFP sont mises à la disposition du public de bien des façons. On peut les consulter à la bibliothèque de la CRTFP. La plupart sont publiées par des éditeurs privés spécialisés. Certaines peuvent être consultées sur Internet à partir de bases de données accessibles au public. 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 a volontairement pris des mesures pour empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web. 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 1er avril 2008 et le 31 mars 2013 se trouve en annexe 3.

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 finales, lient les parties et ne sont sujettes à un contrôle judiciaire qu'en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. En moyenne, plus de 85 % des décisions de la CRTFP et de ses arbitres de griefs faisant l'objet d'un contrôle judiciaire sont jugées définitives. Dans l'ensemble, 98 % de toutes les décisions rendues par la Commission en 2012-2013 sont 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 : 1-866-931-3454
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@pslrb-crtfp.gc.ca

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur du 1er avril 2012 au 31 mars 2013*

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

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	106 048
Association canadienne des agents financiers	1	4 211
Association canadienne des employés professionnels	2	12 859
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	80
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 511
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	391
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	192
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 278
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C. B.)	1	767
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	744
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 114
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 079
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	35 076
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588 G	1	10
Syndicat des agents correctionnels du Canada - Union of Canadian Correctional Officers - CSN	1	6 980
TCA ACCTA, section locale 5454	1	6
TCA, section locale 2182	1	331
Total pour le Conseil du Trésor du Canada	**27**	**173 677**

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur du 1er avril 2012 au 31 mars 2013*

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	4 614
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	2 013
Total	**4**	**6 627**
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	32 000
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	11 200
Total	**2**	**43 200**
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	13
Total	**1**	**13**
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	710
Total	**1**	**710**
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	5
Total	**0**	**5**
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	146
Total	**1**	**146**
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 656
Total	**1**	**1 656**

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur du 1er avril 2012 au 31 mars 2013*

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	50
Total	**0**	**50**
CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	384
Total	**0**	**384**
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	88
Total	**0**	**88**
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	410
Total	**1**	**410**
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	351
Total	**1**	**351**
OFFICE NATIONAL DU FILM		
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	100
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	149
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCP section locale 9854	1	111
Total	**5**	**360**
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 505
Association des employés du Conseil de recherche	6	1 838
Total	**10**	**3 343**

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur du 1er avril 2012 au 31 mars 2013*

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	428
Total	**0**	**428**
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	192
Total	**2**	**192**
ADMINISTRATION DU PIPELINE DU NORD		
Aucun agent négociateur	0	4
Total	**0**	**4**
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	153
Total	**1**	**153**
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négociateur	0	30
Total	**0**	**30**
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	465
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	25
Total	**2**	**490**
AGENCE PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	3,909
Total	**1**	**3 909**

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur du 1er avril 2012 au 31 mars 2013*

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	690
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce	12	661
Total	**22**	**1 351**
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 749
Total	**2**	**1 749**
Total pour les autres employeurs	**57**	**65 649**
Total du Conseil du Trésor	**27**	**173 677**
Total pour tous les employeurs	**84**	**239 326**

*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 1er avril 2012 au 31 mars 2013*

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	28	143 150
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	19	53 225
Association canadienne des employés professionnels	2	12 953
Syndicat des agents correctionnels du Canada – Union of Canadian Correctional Officers - CSN	1	7 672
Association canadienne des agents financiers	1	4 518
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 752
Association des employés du Conseil de recherche	6	1 674
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 338
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 114
Guilde de la marine marchande du Canada	1	922
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C. B.)	1	850
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	750
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	387
TCA, section locale 2182	1	350
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	216
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	207
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCP, section locale 4835	1	124
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 1518	2	112
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	1	100
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	72
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	27
TCA-ACCTA, section locale 5454	1	7
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 1400	1	4
Total	**84**	**232 797****

* 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 239 326 fonctionnaires indiqués dans le tableau 1 (du Conseil du Trésor et des employeurs distincts) parce que 6 529 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.

Griefs, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2012–2013

	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	3 885	1 607	1 505	149	3 838	59
Collectif	59	23	15	8	59	10
De principe	13	19	5	3	24	3
Nombre total de griefs	**3 957**	**1 649**	**1 685**		**3 921**	**72**
Plaintes de pratiques déloyales de travail – DRE	38	26	8	10	46	14
– Autres	51	35	19	8	59	
Plaintes fondées sur le *Code canadien du travail*	31	4	9	3	23	5
Nombre total de plaintes	**120**	**65**	**57**		**128**	**19**
Demandes de dépôt d'une copie certifiée d'une ordonnance à la Cour fédérale	0	0	0		0	0
Accréditations	0	0	0		0	0
Annulations d'accréditation	0	0	0		0	0
Détermination des droits du successeur	0	0	0		0	0
Appartenance à une unité de négociation	6	0	3		3	1
Désignations des postes liés à des services essentiels	6	2	2		6	0
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	1	4	4		1	3
Demandes de prorogation de délai	57	11	32		36	5
Sous-total pour les demandes[1]	**70**	**17**	**41**		**46**	**9**
Détermination des postes de direction ou de confiance	400	241	318		323	1[2]
TOTAL	**4 547**	**1 972**	**2 101**		**4 418**	**101[3]**

[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 de la CRTFP, sur consentement.

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

Charge de travail totale : de 2009-2010 à 2012-2013

AF	Reportés d'exercices précédents	Nouveaux			Total nouveaux cas	Fermés	Reportés au prochain exercice
		Griefs	Plaintes	Demandes			
2009/10	3 966	876	107	348	1 331	1 482	3 815
2010/11	3 774	1 736	64	308	2 108	1 368	4 514
2011/12	4 109	1 655	61	310	2 026	1 587	4 548
2012/13	**4 547**	**1 550**	**60**	**362**	**1 972**	**2 101**	**4 418**

Synthèse des demandes de contrôles judiciaires des décisions

1er avril 2008 au 31 mars 2013

	Décisions rendues[1]	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en instance[2]	Appels de demandes en instance[3]
EXERCICE 1 (du 1er avril 2008 au 31 mars 2009)	114	24	4	18	2	0	0
EXERCICE 2 (du 1er avril 2009 au 31 mars 2010)	183	30	11	16	3	0	0
EXERCICE 3 (du 1er avril 2010 au 31 mars 2011)	70	25	2	11	9	3	3
EXERCICE 4 (du 1er avril 2011 au 31 mars 2012)	150	32	9	8	0	15	0
EXERCICE 5 (du 1er avril 2012 au 31 mars 2013)	122	21	0	4	0	17	1
TOTAL	**639**	**132**	**26**	**57**	**14**	**35**	**4**

Remarque : Les données pour les quatre derniers exercices ne sont pas définitives, puisque certaines demandes de contrôle judiciaire déposées ces années-là 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.

ANNEXE 5

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

D'une année à l'autre, différentes questions viennent à l'avant-plan. De plus, les cours fédérales se prononcent sur des cas examinés antérieurement dans les rapports annuels de la Commission. Ces décisions importantes donnent un aperçu de l'état du droit eu égard à certaines questions intéressantes en date du 31 mars 2013.

Activité syndicale

Dans ***Jolivet c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)***, 2013 CRTFP 1, le plaignant ainsi qu'un autre individu, tous deux des délinquants incarcérés dans un établissement pénitencier fédéral, avaient déposé une plainte en vertu de l'alinéa 190(1)*g*) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « *Loi* »), alléguant que le défendeur leur avait refusé, ainsi qu'à d'autres organisateurs de la *Canadian Prisoners' Labour Confederation* (la « CPLC »), le droit d'inscrire des membres à l'intérieur de l'établissement, portant ainsi atteinte à leur droit de mettre sur pied une organisation d'employés légale. La Commission a statué que même si la jurisprudence indique que, à certaines fins et dans certaines circonstances, les délinquants qui participent à des programmes d'emploi peuvent être considérés comme des employés, il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve dans cette affaire en ce qui concernait les facteurs cruciaux qui auraient permis de trancher en ce sens. En outre, le statut de fonctionnaire au sein de la fonction publique ne pouvait pas être déduit à partir des faits ou de l'application des critères de la common law traditionnelle. La formation de la Commission a rendu que la définition de « fonctionnaire » au paragraphe 2(1) de la *Loi* ne peut être interprétée qu'en relation avec les pouvoirs conférés par une autre loi, notamment la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La décision ***Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada***, [1991] 1 R.C.S. 614 (Econosult), rendue par la Cour suprême du Canada, continuait de s'appliquer, malgré les modifications apportées à la législation. Afin d'être considérée comme un employé de la fonction publique, une personne doit avoir été nommée par la Commission de la fonction publique à un poste créé par le Conseil du Trésor, et la plainte ne relevait pas de la compétence de la Commission. Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-192-13).

Dans ***Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)***, 2012 CRTFP 58, le négociateur de l'agent négociateur avait demandé l'accès aux lieux de travail en dehors des heures de travail pour rencontrer des employés faisant partie de l'unité de négociation pour discuter d'enjeux relatifs à la négociation collective. L'employeur lui avait refusé l'accès à cette fin. La Commission a conclu que la convention collective n'est pas un code complet régissant l'accès aux locaux de l'employeur; la discrétion de l'employeur de refuser à l'agent négociateur l'utilisation de ses installations à des fins autres que celles prévues dans la convention collective ne doit pas être absolue. La Commission a statué que l'employeur n'avait pas de motifs impérieux et justifiables liés au service pour empêcher une activité légitime de l'agent négociateur dans le lieu de travail et que le refus de l'employeur était contraire à la *Loi*, particulièrement lorsqu'on tient compte des objectifs législatifs précisés explicitement dans son préambule.

Dans ***Sturkenboom c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada et al.***, 2012 CRTFP 81, le plaignant a affirmé que la politique de son agent négociateur de seulement permettre aux membres du syndicat de participer aux scrutins de ratification et d'empêcher les cotisants Rand de le faire était inhabituelle et discriminatoire et/ou de mauvaise foi. La *Loi* ne fait pas mention du scrutin de ratification, mais elle contient des dispositions explicites sur le scrutin d'accréditation, le scrutin de révocation d'accréditation et le vote de grève, ce qui porte à conclure que le scrutin de ratification est une question interne qui est régie par le syndicat et qui ne s'inscrit pas dans le champ de compétence de la Commission.

Pratiques déloyales de travail, dispositions sur le gel et conditions de l'entente

Dans ***Association des employés du Conseil de recherches c. Conseil national de recherches du Canada***, 2013 CRTFP 26, l'Association des employés du Conseil de recherches (l'« AECR ») a allégué que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 190(1)*c*) de la *Loi* en ne se conformant pas à l'article 107 de la *Loi*, lequel prévoit que les parties doivent respecter les conditions d'emploi durant la période de gel prévue par la loi, une fois signifié l'avis de négociation collective. Le Conseil national de recherches du Canada (le « CNRC »), un organisme distinct, et l'AECR ainsi que d'autres agents négociateurs avaient auparavant intégré la Politique sur le réaménagement des effectifs (la « PRE ») à leurs conventions collectives et avaient convenu de la réviser.

Or, dès le départ, le CNRC a imposé une condition selon laquelle il fallait obtenir l'approbation du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) avant de mettre en œuvre toute modification à la PRE. Une fois que les parties étaient parvenues à un accord dans le cadre de cette révision, le CNRC a consulté le SCT et a déclaré ne pas pouvoir procéder à deux modifications au motif qu'il n'avait pas réussi à obtenir du SCT le mandat nécessaire. L'AECR a soutenu que le refus du CNRC de mettre en œuvre ces modifications au motif qu'il n'avait pas réussi à obtenir du SCT le mandat de négocier des modifications à la PRE constituait une pratique déloyale de travail étant donné qu'il n'existait aucune autorisation législative exigeant l'approbation du SCT. La Commission a soutenu que lorsque des parties à une convention collective conviennent d'inclure une politique dans la convention collective, cette politique fait alors partie intégrante de la convention et doit par conséquent être traitée de la même manière que n'importe quelle autre clause. La seule question à trancher était celle de savoir si une entente était intervenue pour modifier les dispositions de la convention collective durant la période de gel prévue par la loi. Le CNRC avait imposé une condition à l'égard de la conclusion de toute entente avec la plaignante relativement à des modifications à la PRE, et aucune entente ne pouvait être cristallisée sans l'approbation du SCT. Il n'y avait aucune preuve établissant que l'AECR se serait opposée à cette approche ou qu'elle aurait été induite en erreur, ou aurait pu l'être, quant à la portée de cette condition.

Congé de maternité et discrimination

Dans son rapport l'année dernière, la Commission mentionnait la décision ***Association des juristes de justice c. Conseil du Trésor***, 2012 CRTFP 32, où l'agent négociateur avait contesté la manière dont l'employeur appliquait les dispositions de la convention collective relatives à la rémunération aux employés en congé de maternité ou parental. L'arbitre de grief avait rejeté la plainte, en reconnaissant qu'il faut établir une distinction entre les régimes ou les avantages de nature compensatoire ou non compensatoire et entre les avantages liés à l´ancienneté et les avantages liés à l'emploi. Puisque la rémunération au rendement est un avantage compensatoire fondé sur le travail, l'employeur n'avait pas fait preuve de discrimination à l'égard des employés en congé de maternité ou parental en les rémunérant au prorata. La demande de contrôle judiciaire adressée à la Cour fédérale par l'agent négociateur a été abandonnée (dossier de la Cour T-751-12).

Dans ***Grierson-Heffernan c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)***, 2013 CRTFP 30, la fonctionnaire s'estimant lésée, une employée engagée pour une période déterminée, a présenté un grief pour contester son licenciement alors qu'il lui manquait 14 jours de service cumulé pour atteindre le seuil où l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) serait tenue de convertir son statut à celui d'une employée nommée pour une période indéterminée. La fonctionnaire s'estimant lésée n'avait pas accumulé le nombre de jours requis à cause de son congé de maternité, et à l'époque, la politique de l'employeur prévoyait que toute interruption de service de plus de 60 jours devait être exclue du calcul. En 2008, le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) a rendu une décision portant sur cette même politique et statué qu'elle était discriminatoire. Le Conseil du Trésor a modifié la politique de manière à se conformer à l'ordonnance du TCDP, sans demander un contrôle judiciaire de la décision, ne l'appliquant toutefois pas de manière rétroactive au cas de la fonctionnaire s'estimant lésée, invoquant que son congé de maternité avait eu lieu avant la décision rendue par le TCDP. Même si l'arbitre de grief ne se considérait pas comme lié par la décision du TCDP, il a néanmoins conclu qu'elle devait être considérée comme déterminante pour ce qui était de la question de savoir si la politique devrait être considérée comme discriminatoire et que ce serait un abus de procédure de permettre à l'ASFC de remettre en litige la même question. Il a conclu que la politique était discriminatoire et que cette conclusion devait avoir un effet rétroactif, à l'instar de la décision rendue par le TCDP. La fonctionnaire s'estimant lésée avait le droit d'obtenir une déclaration disant qu'elle était une employée nommée pour une durée indéterminée et que, en omettant de lui offrir un autre emploi disponible, l'ASFC avait violé les obligations lui incombant en vertu de la convention collective.

Mesures disciplinaires

La décision rendue dans ***Christenson et al. c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)***, 2013 CRTFP 25, porte sur la question de la discipline dans une situation où la politique prétendument violée était ambiguë. Les fonctionnaires s'estimant lésés étaient des instructeurs de tir et de recours à la force qui s'étaient vu attribuer la tâche de diriger une séance d'entraînement en maniement d'armes à feu de service dans une autre ville. Une suspension de cinq jours leur avait été imposée pour être allés à leur pause-repas dans un restaurant en portant leurs armes à feu. Essentiellement, l'employeur a affirmé qu'ils étaient

coupables d'une faute de conduite, ce qui a donné lieu à la prise des mesures disciplinaires pour violation de sa politique sur le port d'armes à feu. En accueillant le grief, l'arbitre de grief a noté que le libellé de la politique au moment pertinent ne mentionnait pas expressément que la politique s'appliquait aux postes occupés par les fonctionnaires s'estimant lésés. De plus, l'employeur était au courant de cette lacune dans la politique et du fait que les instructeurs portaient leurs armes à feu pendant les pauses. Les fonctionnaires s'estimant lésés n'avaient pas fait preuve de mauvaise foi en portant leurs armes à feu de service à la date de l'incident en question. En concluant que le grief devrait être accueilli, l'arbitre de grief a souligné un principe clé du droit du travail : les employeurs ont le droit d'établir des règles et des politiques, mais celles-ci doivent être claires et sans équivoque, être portées à la connaissance des employés avant qu'elles soient mises en application et être appliquées de façon uniforme. L'arbitre de grief a observé aussi que la politique nouvellement mise en œuvre sur le port des armes à feu de service nécessitait plusieurs ajustements. Cependant, à la date de l'incident en cause, la politique n'était pas claire en ce qui concernait les instructeurs et n'était pas appliquée de façon uniforme à leur égard.

Dommages

Dans le rapport de l'année dernière, on expliquait que les arbitres de griefs de la Commission avaient rendu deux décisions traitant principalement de dommages, soit ***Tipple c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)***, 2010 CRTFP 83, et ***Robitaille c. Administrateur général (ministère des Transports)***, 2010 CRTFP 70. La Cour fédérale s'est prononcée sur les demandes de contrôle judiciaire présentées à l'égard de ces décisions.

Dans ***Canada (Procureur Général) c. Tipple***, 2011 CF 762, la Cour a conclu que les dommages accordés pour le préjudice psychologique subi étaient excessifs. Même s'il y avait des éléments de preuve qui appuyait l'octroi de tels dommages, les motifs ne fournissaient pas une claire explication quant à la manière dont le montant à verser avait été calculé. En ce qui concernait les dommages accordés pour la perte de réputation, la Cour a statué que l'employeur n'avait aucunement l'obligation de protéger la réputation du fonctionnaire s'estimant lésé, puisqu'il ne lui avait fourni aucune garantie de ce genre et que l'employeur n'avait pas non plus attaqué sa réputation. Par conséquent, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas droit à ces dommages. Quant aux dommages pour entrave à la procédure en raison de la non-conformité à une ordonnance de divulgation, la Cour a conclu essentiellement qu'il y avait eu adjudication inappropriée de dépens, puisque l'arbitre de grief n'avait pas la compétence pour le faire. La Cour a confirmé tout particulièrement que la compétence en matière de réparation conférée au paragraphe 228(2) de la *Loi* n'inclut pas le pouvoir d'adjuger des dépens, puisque les dépens ne peuvent être accordés aux fins de réparation. Dans ***Tipple c. Canada (Procureur général)***, 2012 CAF 158, la Cour d'appel fédérale a confirmé l'octroi des dommages pour perte de réputation du fait que l'employeur avait manqué à son obligation de faire preuve de bonne foi à l'égard du licenciement, parce que les fausses allégations à propos du congédiement connues du public, en réponse auxquelles l'employeur avait omis de prendre des mesures correctives raisonnables, avaient porté atteinte à la capacité du fonctionnaire s'estimant lésé de trouver un nouvel emploi. La Cour d'appel a également confirmé que l'arbitre de grief n'avait pas la compétence d'adjuger des dépens. Toutefois, l'octroi de dommages pour entrave à la procédure est différent de l'octroi traditionnel des dépens, et l'arbitre de grief avait le pouvoir inhérent de contrôler sa propre procédure et de remédier à un abus de celle-ci. La Cour d'appel a confirmé l'octroi par l'arbitre de grief de dommages pour entrave à la procédure.

Dans ***Canada (Procureur général) c. Robitaille***, 2011 CF 1218, la Cour a conclu que l'arbitre de grief n'avait pas le pouvoir d'adjuger des frais juridiques au défendeur, puisqu'elle ne pouvait faire indirectement ce que la *Loi* ne lui permettait pas de faire. Toutefois, la Cour a confirmé que l'arbitre de grief avait la compétence d'accorder des dommages compensatoires, y compris des dommages à cause de la perte d'avancement de carrière, et des dommages punitifs. Durant la période soumise à l'examen, la Cour d'appel fédérale a refusé d'entendre l'appel de la décision de la Cour fédérale (2012 CAF 270).

Dans ***Lâm c. Administrateur général (Agence de la santé publique du Canada)***, 2012 CRTFP 96, une arbitre de grief de la Commission s'est penchée sur la mesure de réparation appropriée à prévoir dans le cas d'une employée dont le licenciement était injustifié, selon elle, mais dont elle refusait toutefois d'ordonner la réintégration. L'arbitre de grief a retenu le concept de réparation mis de l'avant par l'arbitre Sims dans ***Hay River Health and Social Services Authority***

v. Public Service Alliance of Canada (2010), 201 L.A.C. (4e) 345 comme étant le plus congruent au présent cas. Elle a affirmé qu'il y a une distinction entre le régime syndiqué et le régime non syndiqué quant à l'évaluation des dommages à la suite d'un licenciement injustifié, et que dans pareil cas, l'évaluation de la réparation doit se fonder sur la valeur de la perte des perspectives d'emploi au moment du licenciement plutôt que sur le concept d'un préavis raisonnable. L'arbitre de grief a fait valoir que la valeur du capital d'emploi est la plus grande distinction entre l'employé syndiqué et celui qui ne l'est pas et que ce capital d'emploi est assujetti aux mêmes éléments de pondération que dans le cas de l'employé non syndiqué, soit les occasions d'avancement, la perte d'emploi pour des raisons économiques ou technologiques, la décision de changer d'emploi ou de prendre une retraite, une santé compromise, les imprévus familiaux, etc. En appliquant les éléments de pondération, l'arbitre de grief a décidé que le lourd dossier disciplinaire de la fonctionnaire s'estimant lésée compromettait le plus sa chance de maintenir un emploi à long terme, diminuant ainsi son capital d'emploi de 50 %. Les autres facteurs réduisaient son capital d'emploi d'un pourcentage supplémentaire établi à 25 %. L'arbitre de grief a également soutenu que l'obligation d'atténuer les dommages ne cadrait pas avec le principe de la valeur de la perte d'emploi.

Autres employeurs

Nombre de cas tranchés par la Commission ou par des arbitres de griefs sont couverts par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, mais pas tous. Certains employeurs distincts ont leur propre législation en matière d'emploi, une situation qui se prête à des contestations en matière d'interprétation des lois.

Le cas ***Boutziouvis c. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada***, 2010 CRTFP 135, a été décrit dans les deux derniers rapports. On a noté qu'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 ». L'arbitre de grief a statué que la loi n'incorporait pas les principes de contrat d'emploi de la common law dans la relation employeur-employé et que l'employeur ne pouvait mettre fin à un emploi comme bon lui semble, à l'exclusion du licenciement motivé. L'employée a démontré que son licenciement avait reposé sur des motifs disciplinaires et donc qu'il était arbitrable. L'arbitre de grief a conclu que l'employeur n'avait pas démontré que la mesure disciplinaire était justifiée et a donc réintégré la fonctionnaire s'estimant lésée dans ses fonctions.

Une demande de contrôle judiciaire a été accueillie par la Cour fédérale dans ***Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada c. Boutziouvis***, 2011 CF 1300. En ce qui concernait la norme de la décision correcte, la Cour a rendu que l'arbitre de grief avait commis une erreur parce que l'article 49 de la *Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes*, considéré dans son ensemble, inclut le pouvoir de procéder à un licenciement à l'exclusion d'un licenciement motivé. Par conséquent, l'organisme distinct pouvait mettre fin à l'emploi de l'employée en versant un paiement tenant lieu d'un préavis raisonnable.

La Cour a rendu par ailleurs que s'il s'était trompé à l'égard de la première question, en ce qui avait trait à la norme de la décision raisonnable, l'arbitre de grief n'avait pas commis d'erreur puisque la preuve qui lui avait été présentée l'avait amené inévitablement à conclure que le manquement à la discipline était le principal motif de la cessation d'emploi.

Il convient de noter qu'une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour fédérale (dossier de la Cour T-319-11) et qu'un appel est en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-472-11).

Déroulement et enregistrement des procédures

Dans ***Boshra c. Association canadienne des employés professionnels***, 2012 CRTFP 78, le plaignant a déposé une plainte de pratique déloyale contre son agent négociateur. La Commission avait refusé de lui accorder la permission d'enregistrer les procédures. La Commission a fait valoir que le plaignant n'avait présenté aucune preuve à l'appui de ses arguments aux termes de l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et que la Commission n'était pas tenue par la loi d'enregistrer les procédures et que sa pratique avait résisté par le passé aux contestations judiciaires et tandis qu'il était arrivé que la Commission fasse exception à sa pratique de ne pas enregistrer les audiences, soit lorsque les questions étaient particulièrement complexes ou lorsque les audiences étaient susceptibles de s'étirer sur une longue période, le cas en cause ne justifiait pas que l'on fasse exception à la pratique, car il portait sur une question relativement simple et que l'audience serait de courte durée. La demande de contrôle judiciaire soumise à la Cour fédérale a été rejetée (dossier de la Cour T-1623-12), de même que l'appel du plaignant interjeté auprès de la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-22-13).

Abus de procédure

Dans ***Bremsak c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada et al.***, 2013 CRTFP 22, la plaignante avait une série de différends avec son agent négociateur. Elle avait été suspendue de ses fonctions auprès de son agent négociateur pendant deux ans en vertu d'une politique de son agent négociateur et elle avait présenté une plainte devant la Commission pour contester sa suspension. Dans ***Veillette c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada et Rogers***, 2009 CRTFP 64, la Commission a jugé que la politique de l'agent négociateur violait la *Loi* et elle a ordonné la modification de la politique afin qu'elle soit conforme à la *Loi*; la Commission a toutefois estimé qu'elle n'avait pas la compétence pour ordonner la réintégration de M. Veillette dans ses fonctions auprès de l'agent négociateur. La plaignante dans 2013 CRTFP 22 a alors déposé une autre plainte alléguant que les défendeurs continuaient d'appliquer la politique à son endroit en ne la réintégrant pas dans ses fonctions auprès de l'agent négociateur à la suite de *Veillette*. Plus tard, des membres de son agent négociateur ont déposé des plaintes de harcèlement contre elle, et la plaignante a alors présenté une nouvelle plainte alléguant que les plaintes de harcèlement constituaient des mesures de représailles à son égard en raison des différends qu'elle avait avec son agent négociateur. Finalement, les plaintes de harcèlement déposées contre elle ont mené à la suspension de son statut de membre de l'agent négociateur pendant cinq ans. Elle a déposé une plainte pour contester cette suspension ainsi que le processus suivi par son agent négociateur pour la lui imposer. Elle a aussi présenté de nombreuses demandes de consentement pour initier une poursuite.

La Commission a conclu que l'agent négociateur avait des motifs légitimes pour ne pas la réintégrer dans ses fonctions auxquelles elle avait été élue, à la suite de *Veillette*. La Commission a également conclu que la plaignante cherchait à promouvoir ses intérêts personnels en se servant de la procédure relative aux plaintes pour miner la position des défendeurs dans d'autres procédures. Selon la preuve, les défendeurs se sentaient réellement harcelés par la plaignante, et la Commission a conclu que ce n'étaient pas les défendeurs qui avaient exercé des mesures de représailles en déposant des plaintes de harcèlement contre la plaignante, mais que c'était la plaignante qui avait pris des mesures de représailles contre les défendeurs en déposant sa plainte. La Commission a conclu que les plaintes étaient abusives. La Commission a conclu que les défendeurs avaient fait preuve de diligence dans leurs enquêtes relatives aux plaintes de harcèlement et que la preuve démontrait que la plaignante avait harcelé des collègues membres de son agent négociateur. La Commission a aussi conclu que le processus suivi par les défendeurs pour imposer la suspension était raisonnable et qu'il respectait suffisamment les principes d'équité procédurale et que la décision de suspendre la plaignante avait été prise par des personnes habilitées à prendre cette décision et que ces personnes n'étaient pas en situation de conflit d'intérêts. En outre, la Commission a conclu que la durée de la suspension était justifiée et proportionnelle à la gravité de l'environnement nocif que la plaignante avait créé, et que l'entrée en vigueur immédiate de la suspension était conforme à la pratique courante dans le domaine des relations du travail. Enfin, la Commission a conclu que la plaignante n'avait pas eu recours au processus d'appel de son agent négociateur pour contester sa suspension.

Il convient de noter qu'une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-131-13).

Dans ***Bremsak c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada et al.***, 2011 CRTFP 95, la Commission a refusé d'accorder son consentement qui aurait permis à la plaignante d'intenter des poursuites contre les défendeurs. La Cour d'appel fédérale a confirmé cette décision dans ***Bremsak c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada***, 2012 CAF 91. Dans ***Bremsak c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada et al.***, 2013 CRTFP 28, la demanderesse a demandé que la Commission réexamine une partie de sa décision antérieure. La Commission a jugé que le processus de réexamen d'une décision n'a pas pour objet de remettre en litige le fond d'une affaire jugée, mais plutôt de permettre l'examen de nouvelles preuves ou de nouveaux arguments qui n'ont pu être présentés lors de la première audience. La Commission a jugé en outre qu'il n'y avait eu aucun changement appréciable ni déterminant des circonstances en l'espèce depuis que la décision antérieure avait été rendue. Dans sa décision, la Cour d'appel fédérale a rejeté les arguments présentés à l'appui de la demande de réexamen de la décision. Si la demanderesse n'était pas satisfaite de la décision de la Cour d'appel fédérale, elle aurait pu demander la permission d'en appeler à la Cour suprême du Canada au lieu de présenter une demande de réexamen de la décision. La Commission a jugé que la demande de réexamen constituait un abus de procédure.