

Commission des  
relations de travail dans  
la fonction publique



**Rapport annuel**  
2006-2007

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

N° de cat. SR1-2007F-PDF

ISBN 978-0-662-09610-8

Cette publication est également disponible sur le site Web de la  
Commission à [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca)



L'honorable Josée Verner, C.P., députée  
Ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine 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 nouvelle *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<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

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



Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.  
PRÉSIDENT



# Commission des relations de travail dans la fonction publique

## 2006-2007

**Président :** Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

**Vice-présidents :** Ian R. Mackenzie  
Sylvie Matteau (mandat terminé le 1<sup>er</sup> septembre 2006)  
Georges Nadeau  
Michele A. Pineau (nommée le 1<sup>er</sup> janvier 2007)

**Commissaires à temps plein :** Dan Butler  
Barry Done  
Léo-Paul Guindon  
Dan R. Quigley  
Jean-Pierre Tessier (mandat terminé le 28 février 2007)

**Commissaires à temps partiel :** Bruce Archibald, c.r.  
Ruth Elizabeth Bilson, c.r.  
Mary Ellen Cummings  
Joan Gordon  
Thomas Kuttner, c.r.  
Paul E. Love  
Kenneth E. Norman  
John J. Steeves  
Denise T. Wilson

### PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

**Directeur général de la Commission et avocat général :** Pierre Hamel  
**Directeur, Services de règlement des conflits :** Guy Baron  
**Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :** Guy Lalonde  
**Directrice, Opérations du greffe et politiques :** Susan Mailer  
**Directrice, Services généraux :** Denise Benoit  
**Directeur, Services financiers :** Robert Sabourin

## Message du président

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) pour 2006-2007.

En tant que nouveau président de la Commission, je m'estime très privilégié d'avoir la chance de diriger une organisation ayant à son actif un bilan de réalisations aussi fort dans l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Grâce aux efforts conjoints des actuels et anciens commissaires, cadres et membres du personnel, la Commission est largement reconnue comme organisme hautement crédible et nécessaire.

En avril 2005, le mandat de la Commission comme tribunal quasi judiciaire indépendant a été élargi avec l'édiction de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*). En vertu de cette loi, la Commission est chargée d'établir les paramètres d'une représentation juste et équitable des employés, d'assurer un soutien crucial au processus de négociation collective, ce qui inclut la responsabilité de déterminer les services essentiels, de statuer sur des griefs et sur des plaintes et d'offrir des services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends. Dans le cadre de son nouveau mandat, la Commission établit des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération qui viendront appuyer le processus de négociation collective.

La Commission s'emploie à agir de manière transparente et impartiale, en conformité avec le droit, l'équité procédurale et les règles de justice

naturelle, car elle règle des dossiers qui ont une incidence profonde sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale. La Commission s'applique à poursuivre les consultations avec les syndicats et les employeurs pour faciliter et améliorer ses processus et pour informer ses clients et le public au sujet de son rôle, de sa jurisprudence et des services qu'elle offre.

Ces dernières années, la Commission a consacré beaucoup d'énergie à gérer le passage de ses activités de l'ancienne législation au nouveau régime. Au cours de la prochaine année, elle poursuivra ses efforts pour régler la question de l'arriéré des cas, d'établir solidement sa fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération et de produire des données sur la rémunération et d'améliorer son cadre de gestion et son infrastructure. L'accent mis sur ces priorités l'aidera à maintenir l'efficacité et l'efficience de ses services et de ses systèmes opérationnels aux fins de l'exécution de son mandat.

Ce qui est fondamental pour l'exécution efficace et efficiente du mandat de la Commission, c'est une base de ressources suffisante et stable. Avec 85 employés et avec des dépenses de 10,4 millions de dollars, la Commission a la tâche de fournir des services selon son mandat législatif à une clientèle incluant environ 230 000 employés, 24 employeurs et 86 unités de négociation. Bien que la Commission se soit vu confier des responsabilités supplémentaires en vertu de la nouvelle *LRTFP* en 2005, elle n'a pas reçu d'engagement permanent de ressources financières accrues pour s'acquitter de ces responsabilités.

Comme nouveau président de la Commission, je suis préoccupé par le temps, l'énergie et les ressources humaines qui ont été consacrés au cours des dernières années à soumettre des demandes répétées de fonds essentiels pour l'accomplissement de notre travail, étant donné que la nécessité et la distribution de ces fonds ne sont pas en question. Nous espérons que ce problème sera résolu cette année par l'incorporation de ces sommes supplémentaires dans le financement de base de la Commission, de manière que ces sommes soient permanentes.

Je me réjouis à la pensée de diriger la Commission dans la réalisation de son ambitieux programme en 2007-2008. Toutes les personnes qui travaillent pour la Commission sont fermement déterminées à continuer de fournir un effort soutenu et de promouvoir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, dans l'intérêt de l'ensemble de la population canadienne.

**Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.**

PRÉSIDENT  
COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS  
LA FONCTION PUBLIQUE

## Table des matières

<b>COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, 2006-2007</b> .....	<b>iii</b>
<b>MESSAGE DU PRÉSIDENT</b> .....	<b>v</b>
<b>PARTIE 1: À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE</b> .....	<b>2</b>
Aperçu .....	2
Notre mandat à trois volets .....	2
Nos clients .....	4
Notre organisation .....	4
Les commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique .....	5
Gestion de la Commission .....	5
Autres responsabilités de la Commission .....	6
<b>PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE</b> .....	<b>7</b>
Vue d'ensemble du travail de la Commission .....	7
Les services d'arbitrage de griefs .....	12
Les services de médiation .....	20
Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération .....	22
<b>ANNEXE 1</b> .....	<b>27</b>
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur .....	27
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur .....	31
<b>ANNEXE 2</b> .....	<b>32</b>
Tableau 1 : Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique .....	32
Tableau 2 : Cas soumis aux Services de médiation .....	33
Tableau 3 : Cas de négociation collective .....	33
<b>ANNEXE 3</b> .....	<b>34</b>
Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique .....	34
Commissaires à temps plein .....	34
Commissaires à temps partiel .....	40



# partie 1

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

La Commission est unique en son genre en ceci qu'elle est un des rares organismes de ce type au Canada qui combine des fonctions aussi bien dans le domaine de l'arbitrage de griefs que dans celui des relations de travail.

### Aperçu

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire chargé en vertu de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*) d'administrer des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. La Commission est unique en son genre en ceci qu'elle est un des rares organismes de ce type au Canada qui combine des fonctions aussi bien dans le domaine de l'arbitrage de griefs que dans celui des relations de travail.

La Commission favorise des relations de travail harmonieuses et une bonne gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale en assurant l'arbitrage de griefs et de plaintes de même que la médiation de différends, en appuyant la négociation collective et en effectuant des analyses et des recherches en matière de rémunération. Ces services profitent à la population du Canada du fait qu'ils contribuent à créer un milieu de travail productif et efficace où l'on applique les programmes gouvernementaux dans l'intérêt du public.

La Commission a vu le jour le 1<sup>er</sup> avril 2005, avec l'édiction de la nouvelle *LRTFP*. Elle a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'ancienne *CRTFP*),

dont l'existence remontait à 1967, à l'époque où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale.

Bien que la nouvelle loi ait eu pour effet d'établir une nouvelle commission dotée d'un nouveau mandat, la Commission continue en fait de fournir bon nombre des mêmes services que l'ancienne *CRTFP* et prend appui sur les réalisations de cette dernière et sur le solide ensemble jurisprudentiel qu'elle a constitué.

### Notre mandat à trois volets

#### Services d'arbitrage de griefs

La Commission et les arbitres de griefs entendent et tranchent les griefs, les plaintes et les questions de relations de travail dont ils sont saisis en vertu de la nouvelle *LRTFP*. Il s'agit de cas très variés dont voici des exemples :

#### Griefs (individuels, collectifs ou de principe)

- interprétation de conventions collectives et de décisions arbitrales;
- mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
- rétrogradation ou licenciement pour cause de rendement insatisfaisant ou pour d'autres raisons non disciplinaires;
- mutation sans le consentement de l'employé.

## Plaintes

- pratiques déloyales de travail;
- mesures de représailles contre une personne ayant soulevé une question en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

- réexamen de précédentes décisions de la Commission;
- demandes de prorogation des délais pour présenter des griefs ou pour renvoyer des griefs à l'arbitrage de griefs.

## Demandes

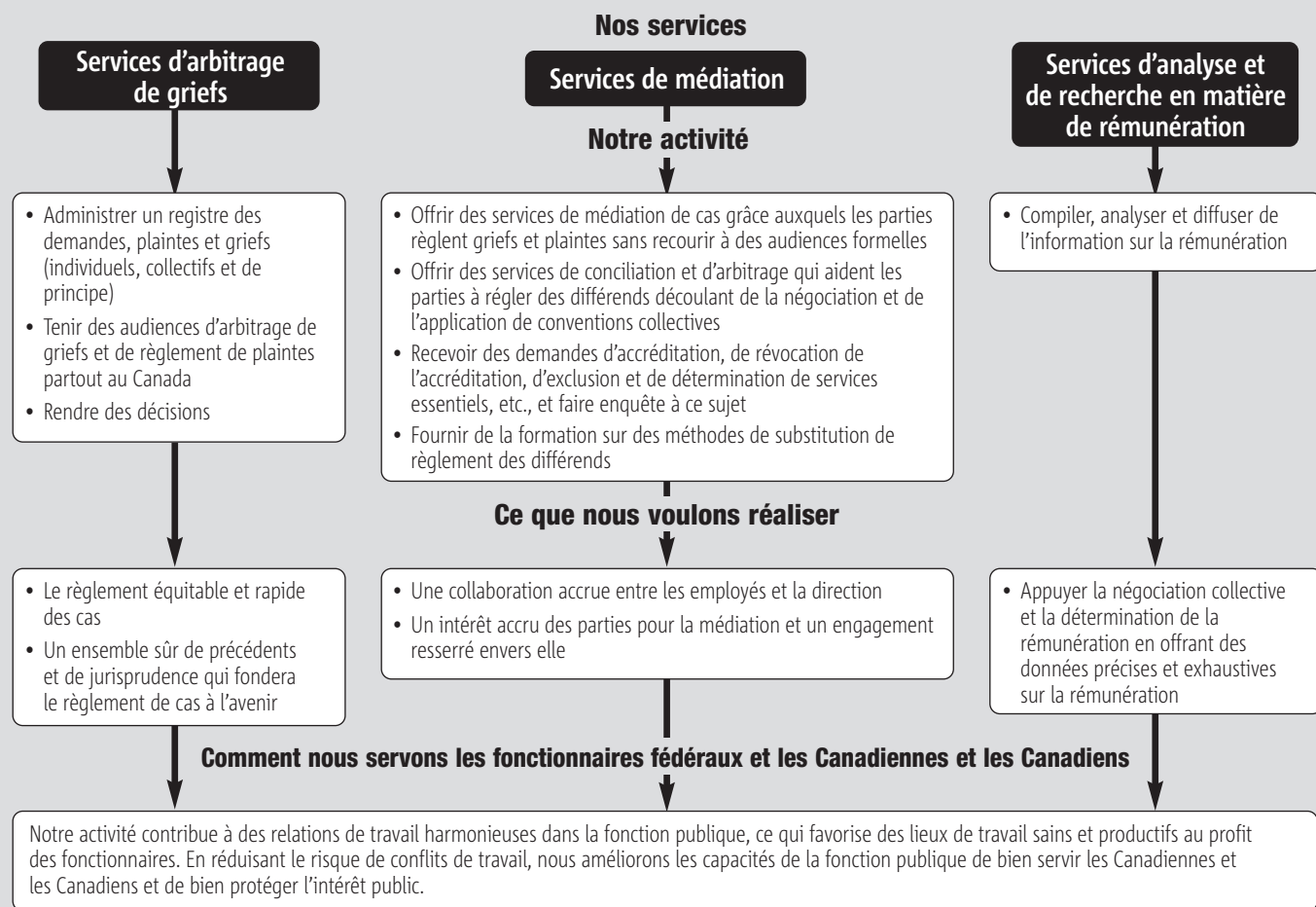
- accréditation et annulation d'accréditation;
- détermination des droits du successeur;
- détermination des postes de direction ou de confiance;
- détermination d'ententes sur les services essentiels;

## Services de médiation

Les médiateurs dont les services sont fournis par la Commission aident les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations en vertu de ces conventions et à régler les plaintes et les griefs, dans un effort pour réduire le plus possible la nécessité de tenir des audiences officielles.

## Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Notre rôle consiste à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et à offrir des services de médiation aussi bien que d'analyse et de recherche en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale.



En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu.

### Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La Commission mène des analyses et des recherches en matière de rémunération pour un travail comparable sur des marchés du travail hors de la fonction publique fédérale. Cette information est communiquée aux parties prenant part à la négociation collective et est également disponible pour d'autres organisations et individus des secteurs public et privé.

### Nos clients

Dans l'exercice des activités ayant trait à son mandat à trois volets, la Commission aide les employés, les employeurs et les agents négociateurs et facilite des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique du Canada.

Environ 230 000 fonctionnaires fédéraux appartiennent à des unités de négociation couvertes par la nouvelle *LRTFP*. Ces fonctionnaires travaillent pour 24 employeurs de la fonction publique du Canada. Le Conseil du Trésor, employeur dans l'administration publique centrale, est de loin le plus important d'entre eux : il emploie 163 821 personnes œuvrant dans des ministères et organismes fédéraux. Le reste des fonctionnaires, dont le nombre est de 66 255, travaillent pour l'un des 23 autres employeurs. (Une liste de ces employeurs figure au tableau 1 de l'annexe 1.)

Au 30 mars 2007, 22 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 86 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité pour 32 % de ces unités de négociation, englobant 66 % des employés syndiqués. Par ailleurs, 20 % des employés syndiqués sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, et les 14 % d'employés syndiqués restants sont représentés par d'autres agents négociateurs. La majorité des autres agents négociateurs représente chacun une unité de négociation, et le nombre de membres va de 10 à 10 000.

Le tableau 1 de l'annexe 1 indique le nombre de fonctionnaires dans un poste non exclu, par employeur et par agent négociateur.

Les clients de la Commission comprennent aussi des employés ne faisant pas partie d'unités de négociation. Par exemple, des personnes occupant des postes de direction et de confiance exclus des unités de négociation sont en droit de renvoyer à l'arbitrage de griefs certains types de griefs.

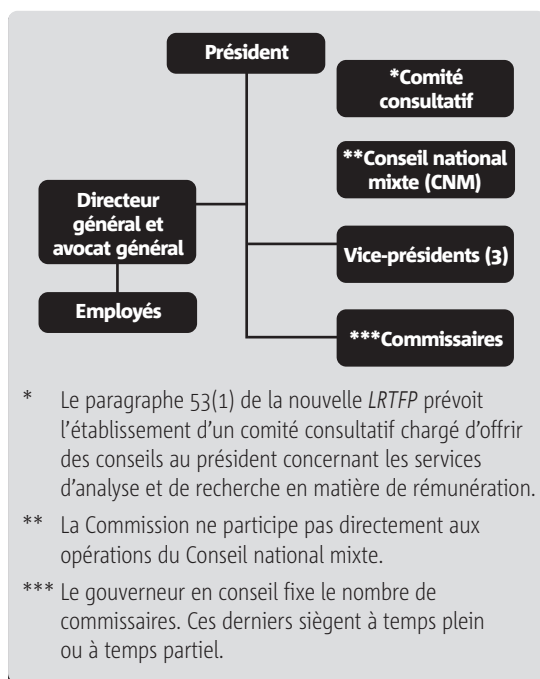
Ces employés, employeurs et agents négociateurs peuvent être parties à une procédure d'arbitrage de griefs ou de médiation, tout comme les administrateurs généraux des ministères et organismes fédéraux, ainsi que les ministères et organismes eux-mêmes. Les employeurs et les agents négociateurs (pour leurs membres) peuvent tous avoir recours aux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la Commission. À l'occasion, la Commission offre en outre des services de médiation à des employés non représentés qui sont mêlés à des différends.

### Notre organisation

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu. Elle rend compte de ses activités au Parlement, par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Le ministre désigné est actuellement la ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine et des Langues officielles.

Il incombe au ministre désigné, aux termes de la nouvelle *LRTFP*, de déposer le rapport annuel de la Commission devant le Parlement et de signer les documents requis en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre désigné assure aussi la communication avec le gouverneur en conseil aux fins des nominations à la Commission.

En 2006-2007, la Commission a engagé des dépenses de 10,4 millions de dollars et comptait 85 postes équivalents temps plein.



## Les commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Il incombe aux commissaires d'administrer la nouvelle *LRTFP* en tenant des audiences d'un océan à l'autre et en rendant des décisions. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats n'excédant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau, sans limitation quant au nombre de fois.

La Commission comprend le président, jusqu'à trois vice-présidents et d'autres commissaires, à temps plein et à temps partiel, selon les besoins. Le président, les vice-présidents ainsi que les commissaires à temps plein se réunissent mensuellement pour discuter de questions d'intérêt général pour les activités de la Commission et pour déterminer des questions de principe.

Yvon Tarte a été le premier président de la nouvelle Commission. Il a pris sa retraite en mai 2006, après avoir pendant 14 ans servi la Commission et sa prédécesseure, l'ancienne CRTFP. Les vice-présidents de la Commission Sylvie

Matteau et Ian R. Mackenzie, respectivement, ont agi comme présidents intérimaires jusqu'au 2 janvier 2007, c'est-à-dire jusqu'à ce que soit nommé le nouveau président, Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Michele A. Pineau a été nommée vice-présidente de la Commission au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Ian R. Mackenzie et Georges Nadeau demeurent en poste comme vice-présidents de la Commission. En 2006-2007, Jean-Pierre Tessier a terminé son mandat de commissaire, et Sylvie Matteau a terminé son mandat de vice-présidente.

Les biographies des commissaires à temps plein figurent à l'annexe 3, qui fait également état du nom des commissaires à temps partiel et de leur mandat.

## Gestion de la Commission

Dans la structure de gouvernance de la Commission, le président de cette dernière en est le premier dirigeant et a la responsabilité globale de gérer la Commission. Chaque vice-président s'est vu déléguer la responsabilité fonctionnelle de l'une des trois composantes du mandat de la Commission - arbitrage de griefs, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.

En 2006-2007, la Commission a engagé des dépenses de 10,4 millions de dollars et comptait 85 postes équivalents temps plein.

Le Comité exécutif est chargé de gérer les ressources affectées à la Commission et de fournir des services d'orientation stratégique et de surveillance à la gestion de la Commission. Ce comité comprend le président, les trois vice-présidents et le directeur général et avocat général de la Commission, ainsi que les directeurs des services suivants : Opérations du greffe et politiques, Services de règlement des conflits, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, Services généraux et Services financiers.

**La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte.**

Le directeur général et avocat général de la Commission assiste le président dans l'exercice de ses fonctions et, sous réserve de ses instructions, dirige et supervise au jour le jour les activités de l'organisation, la gestion de ses affaires internes et le travail de son personnel.

La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte. Ces éléments incluent un plan stratégique annuel qui prend en compte les priorités opérationnelles, les ressources, les principaux risques pour l'organisation et les attentes des principaux intervenants, de même qu'une structure de gestion des ressources et des résultats à l'appui d'activités de programme bien définies et à long terme, un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats et un plan de vérification interne basé sur le risque. L'organisation met régulièrement à jour ces plans, surveille ses progrès quant à la réalisation des objectifs énoncés dans ces plans et fait rapport à ce sujet. Des documents clés sont disponibles sur le site Web de la Commission, à [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca).

### **Autres responsabilités de la Commission**

Comme la nouvelle *LRTFP* l'exige, la Commission fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM existe pour faciliter la consultation et le travail d'élaboration conjointe concernant les politiques et les modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à une négociation unité par unité. La Commission abrite le CNM mais ne joue pas de rôle direct dans le fonctionnement de cet organisme.

La Commission administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, qui est la loi régissant les relations de travail au Parlement. En vertu d'une entente avec

le gouvernement du Yukon, la Commission administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs prévus 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 financées par le gouvernement du Yukon, la Commission agit respectivement en tant que Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et en tant que Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Des rapports annuels distincts sont établis relativement à toutes ces lois et figurent sur le site Web de la Commission, à [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca).

# partie 2

## Un survol de l'année

L'aide de la Commission aux parties commence par des interventions précoces qui visent à régler les différends avant que ne deviennent nécessaires des procédures plus officielles.

### **Vue d'ensemble du travail de la Commission**

En 2006-2007, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) s'est totalement insérée, sur le plan opérationnel, dans le cadre de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*).

#### **Interventions rapides pour résoudre les problèmes**

L'aide de la Commission aux parties commence par des interventions précoces qui visent à régler les différends avant que ne deviennent nécessaires des procédures plus officielles. Si les parties sont d'accord, la Commission fournit des services de médiation préventive et offre un soutien pour fins de consultation, lorsque les parties à un conflit peuvent collaborer pour cerner les difficultés et résoudre les problèmes. La Commission mène en outre un programme de formation en médiation pour aider les représentants de l'employeur et de l'employé à acquérir les outils pour pouvoir traiter les problèmes locaux au fur et à mesure qu'ils se posent en milieu de travail.

Les nouveaux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission visent également à aider les parties à prévenir les conflits, en fournissant une information impartiale nécessaire au soutien de leurs discussions dans la négociation collective.

#### **Règlement volontaire des cas par la médiation**

Lorsque la Commission est saisie d'un renvoi à l'arbitrage de griefs, d'une plainte ou d'une demande d'un autre ordre, elle privilégie l'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation. Les médiateurs de la Commission et les commissaires agissant comme médiateurs ont par le passé largement réussi à aider les parties à trouver des solutions à leurs problèmes sans qu'il soit nécessaire de tenir des audiences officielles et de rendre des décisions. Les efforts de médiation de la Commission peuvent aussi continuer une fois que des procédures plus formelles ont été engagées, les commissaires étant prêts à fournir une aide renouvelée à l'égard de la médiation lorsque les parties en conviennent.

La médiation est aussi le mot d'ordre pour ce qui est des différends en matière de négociation collective qui sont soumis à la Commission. En aidant les parties à conclure des ententes volontairement sur les questions de services essentiels et sur leurs désaccords à la table de négociation, la Commission vise à minimiser le nombre de cas où une procédure officielle de règlement des conflits est nécessaire pour que soient menées à bien les négociations de convention collective.



Le nombre total de cas soumis à la Commission – nouveaux ou reportés d'exercices précédents – continue d'augmenter.

### Règlement de cas au moyen d'audiences et par voie de décisions

Les cas soumis à la Commission ne se prêtent pas tous à un règlement volontaire par la médiation, et les efforts de médiation ne sont pas toujours couronnés de succès. Dans ces cas-là, la Commission passe alors à des procédures plus formelles consistant à tenir des audiences et à rendre des décisions pour aider les parties. Il y a notamment les procédures d'arbitrage de griefs, les audiences sur les plaintes et les renvois, par le président, aux conseils d'arbitrage et aux commissions de l'intérêt public. Selon la procédure, le résultat prend la forme d'une décision exécutoire qui tranche le différend ou, en ce qui a trait aux commissions de l'intérêt public, d'une décision offrant une orientation quant à la manière dont un problème pourrait être résolu par les parties. Les conférences préparatoires contribuent aussi au règlement des cas.

Chaque année, le nombre de cas donnant lieu à des décisions officielles représente un pourcentage relativement faible du nombre total des procédures engagées devant la Commission. Ces décisions, néanmoins, sont souvent considérées par les parties et le public comme étant le « produit » le plus tangible de la Commission.

Certaines décisions établissent une jurisprudence importante pour guider ultérieurement les parties. Certaines ont permis de résoudre des conflits ayant beaucoup attiré l'attention du public. Ces décisions officielles sont sans aucun doute un élément crucial du rôle de la Commission, mais elles constituent toujours une façon de compléter et non de remplacer les efforts de la Commission pour assister les parties d'autres manières.

### La charge de travail de la Commission en 2006-2007

Le nombre total de cas soumis à la Commission – nouveaux ou reportés d'exercices précédents – continue d'augmenter. En 2006-2007, le nombre de dossiers ouverts s'est élevé à 5 928. Ce nombre représente une augmentation de 4 % par rapport à 2005-2006, de 35 % par rapport à 2004-2005 et de 48 % par rapport à 2003-2004.

Les griefs renvoyés à l'arbitrage de griefs constituent le plus gros de la charge de travail de la Commission. En 2006-2007, 5 211 griefs ont constitué 88 % du nombre total de cas soumis à la Commission – comparativement à 83 % en 2005-2006. Les 717 cas restants (12 %) consistaient en plaintes et en demandes. Il s'agit d'affaires qui sont entendues et tranchées par la Commission ou par un commissaire de celle-ci.

En 2006-2007, une proportion de 29 % de l'ensemble de la charge de travail active de la Commission (1 693 cas) se composait de nouveaux dossiers reçus en 2006-2007; la proportion restante de 71 % (4 235 cas) représentait des cas reportés d'exercices précédents.

La Commission a fermé 2 636 dossiers en 2006-2007 (44 % de l'ensemble de sa charge de travail active), soit beaucoup plus qu'en 2005-2006, exercice lors duquel elle a fermé 1 447 dossiers. C'est principalement attribuable au retrait, par un agent négociateur, de 860 griefs d'un seul coup après qu'une question particulière eut été réglée durant la négociation collective. Outre ce retrait massif en une seule fois, la Commission a réussi à fermer 329 dossiers de plus qu'au cours du précédent exercice. Ainsi, 22 % de dossiers de moins qu'en 2005-2006 ont dû être reportés à l'exercice suivant (3 292 comparativement à 4 235).

En 2006-2007, le nombre total de l'ensemble des nouveaux cas reçus par la Commission a en fait diminué légèrement – de 2 %. La répartition de ces nouveaux cas par type a changé sensiblement. Le nombre de nouveaux griefs a baissé de 13 % (passant de 1 439 à 1 251) et le nombre de demandes reçues a augmenté de 56 % (passant de 248 à 387). Cette augmentation s'explique surtout par une hausse des demandes de détermination de postes de direction et de confiance et une hausse des demandes de prorogation du délai pour déposer des griefs ou des renvois à l'arbitrage.

Le tableau 1 de l'annexe 2 présente des statistiques plus détaillées sur la charge de travail de la Commission en 2006-2007.

**La Commission  
offre des  
services de  
médiation aux  
parties en  
cause dans  
tous les griefs.**

### Griefs

Des griefs sont renvoyés à la Commission principalement par suite de « conflits sur des droits » qui surgissent à cause de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales ou qui résultent de mesures disciplinaires majeures comportant une sanction pécuniaire, comme dans le cas d'une suspension et d'un licenciement.

Si un fonctionnaire présente un grief dans un ministère ou organisme et que ce grief arrive à la fin de la procédure interne de règlement sans avoir été réglé à la satisfaction de la personne, celle-ci peut renvoyer le grief à l'arbitrage devant la Commission si la question entre dans les catégories énumérées dans la nouvelle *LRTFP*.

La Commission offre des services de médiation aux parties en cause dans tous les griefs. Quoique le recours à la médiation soit volontaire, dans bien des cas les parties acceptent de poursuivre dans la voie de la médiation, ce qui peut mener à un règlement avant qu'un cas soit l'objet d'une audience. Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés passent à l'étape de l'audience devant un commissaire choisi par le président. Les commissaires qui président une audience de grief assument la fonction d'arbitre de grief.

En 2006-2007, le nombre de dossiers actifs d'arbitrage de griefs a été de 5 211. C'était une augmentation de 4 % comparativement à 2005-2006, de 22 % comparativement à 2004-2005 et de 68 % comparativement à 2003-2004.

Bien que le nombre de nouveaux griefs reçus par la Commission ait diminué depuis 2004-2005, un arriéré de travail s'est créé parce que le nombre des cas reportés chaque année a continué d'augmenter, jusqu'au présent exercice. Par exemple, en 2005-2006, le nombre des cas reportés à l'exercice suivant s'est accru de 11 % par rapport à 2004-2005 et de 73 % par rapport à 2003-2004. Toutefois, à la fin de 2006-2007, seulement 2 992 dossiers actifs de grief ont été reportés à 2007-2008, ce qui représente une baisse de 24 % comparativement à l'année précédente. La principale raison en a été le retrait susmentionné, par un agent négociateur, de 860 cas de grief.

En 2006-2007, les 1 251 nouveaux griefs se répartissaient comme suit : 1 224 griefs individuels, 12 griefs collectifs et 15 griefs de principe. Cinquante-trois de ces griefs étaient des cas de licenciement.

La Commission a fermé 2 219 dossiers de grief en 2006-2007, soit 43 % de l'ensemble des griefs. La grande majorité de ces cas ont été réglés ou retirés par les parties en cause. La Commission a par ailleurs rendu 94 décisions d'arbitrage, dont certaines s'appliquaient à plus d'un cas.

Lorsque, le 1<sup>er</sup> avril 2005, la nouvelle *LRTFP* a été édictée, les employés pouvaient encore renvoyer des griefs à l'arbitrage en vertu de l'ancienne loi si les événements contestés s'étaient produits avant cette date ou si le grief avait été présenté mais n'avait pas été définitivement réglé avant cette date.

En 2005-2006, 209 griefs (14 % des griefs) renvoyés à la Commission avaient été déposés en vertu de la nouvelle loi, alors que 1 230 griefs (86 % des griefs) avaient été déposés en vertu de l'ancienne loi.

En 2006-2007, la proportion a été pratiquement inversée; 926 nouveaux griefs (74 %) ont été déposés en vertu de la nouvelle loi, tandis que 325 (26 %) ont été déposés en vertu de l'ancienne loi. Bien que le nombre des griefs renvoyés en vertu de l'ancienne loi diminue, il représentait le quart de l'ensemble des griefs soumis à la Commission en 2006-2007.

### Plaintes

Trois pour cent de la charge de travail active de la Commission en 2006-2007 concernaient des plaintes (156). La Commission entend deux types de plaintes – les plaintes de pratiques déloyales de travail selon la nouvelle loi et les plaintes liées à des représailles selon le *Code canadien du travail*.

La majeure partie des dossiers actifs (126, soit 81 %) entre dans la première catégorie, qui comprend certains types de plaintes d'employés, d'agents négociateurs et d'employeurs, ce qui inclut les plaintes dans lesquelles :



La Commission reçoit en outre fréquemment de multiples renvois à l'arbitrage, simultanés ou séquentiels, de la part d'un seul fonctionnaire s'estimant lésé.

- il est allégué qu'un employeur s'est livré à des pratiques déloyales de travail (par exemple, en entravant la création ou l'administration d'un syndicat ou en faisant de la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale);
- un agent négociateur est accusé d'avoir agi de mauvaise foi dans la représentation d'un employé;
- un employeur ou un agent négociateur est accusé de ne pas avoir négocié de bonne foi.

Les cas restants (30, soit 19 %) entrent dans la seconde catégorie, qui comprend les plaintes au sujet de mesures disciplinaires ou discriminatoires prises à la suite de l'exercice, par des fonctionnaires fédéraux, de droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Le nombre total des nouvelles plaintes reçues en 2006-2007 (55) est fort semblable à ce qu'il en a été l'année précédente (49). Cependant, le nombre des plaintes de pratiques déloyales de travail reçues est passé de 31 à 50 (soit une hausse de 61 %), alors que le nombre des plaintes de représailles déposées en vertu du *Code canadien du travail* est passé de 18 à 5 (ce qui représente une baisse de 72 %).

### **Demandes**

Neuf pour cent (561) des dossiers actifs de la Commission en 2006-2007 se rapportaient à des demandes visant des accréditations, ainsi que la détermination de postes de direction et de confiance, la désignation de postes représentant des services essentiels, le réexamen de précédentes décisions de la Commission et des prorogations de délai.

Il y a eu un accroissement notable des demandes de prolongation d'un délai pour déposer un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage. Le nombre de ces demandes a augmenté de 224 % par rapport au précédent exercice (passant de 33 à 107). De telles demandes ne peuvent être entendues et tranchées que par le président ou un vice-président délégué par le président.

### **Au-delà des chiffres**

Rapporter le nombre des cas dont la Commission est saisie en dit beaucoup sur le travail de cette dernière. Il est toutefois important d'interpréter ces chiffres avec circonspection, notamment lorsqu'il s'agit de la charge de travail de la Commission consistant en griefs. Il y a un certain nombre de facteurs à cause desquels la charge de travail de la Commission semble plus grosse qu'elle ne l'est en réalité.

En vertu de l'ancienne loi, il n'y avait pas de dispositions officielles pour les griefs collectifs comme il en existe maintenant sous le régime de la nouvelle loi. Les employés partageant une préoccupation pouvaient présenter en même temps de nombreux renvois distincts à l'arbitrage portant sur la même question.

À l'occasion, des agents négociateurs ont également utilisé cette approche dans le cadre d'une campagne de négociation collective de manière à faire pression pour obtenir des solutions à des problèmes communs à leurs membres. Il est arrivé que ces campagnes donnent lieu à un volume important de griefs semblables présentés sur une très brève période, par exemple plusieurs centaines de griefs similaires en une seule semaine.

Dans la pratique, la Commission réunit normalement ces griefs aux fins de l'arbitrage. Ou bien une décision d'arbitrage dans un cas représentatif pourrait être utilisée par les parties pour résoudre d'autres renvois ayant trait à la même question. Ou encore, des groupes de cas ont été retirés sans intervention officielle de la Commission une fois la question réglée dans un autre cadre.

La Commission reçoit en outre fréquemment de multiples renvois à l'arbitrage, simultanés ou séquentiels, de la part d'un seul fonctionnaire s'estimant lésé. Dans la plupart des situations où c'est possible, des médiateurs et des arbitres de griefs de la Commission règlent ces dossiers ensemble dans une même procédure. Souvent, de multiples dossiers révèlent des problèmes connexes quant au lieu de travail à l'égard desquels une approche intégrée peut être la meilleure solution.

**La véritable charge de travail de la Commission à un moment quelconque est un sous-ensemble du nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés – lequel sous-ensemble n'est pas toujours facile à quantifier avec certitude.**

Enfin, certains dossiers sont soumis à la Commission lorsqu'une partie doit, pour protéger ses droits, se conformer à des délais prévus à une convention collective ou à une loi. Un certain nombre de ces cas sont subséquemment retirés, quand les parties elles-mêmes règlent l'affaire volontairement avant que la Commission intervienne.

Vu ces types de situations, la véritable charge de travail de la Commission à un moment quelconque est un sous-ensemble du nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés – lequel sous-ensemble n'est pas toujours facile à quantifier avec certitude.

### **Stratégies pour gérer la charge de travail de la Commission**

Devant la hausse continue du volume des cas qui lui sont soumis, la Commission a introduit de nouveaux outils de gestion pour veiller à ce que le nombre de dossiers actifs demeure gérable. Lors du dépôt de nouveaux renvois et plaintes, ceux-ci sont passés au crible pour déterminer toutes tendances qui permettraient à la Commission de regrouper d'un point de vue administratif les affaires devant être entendues ensemble ou du moins pour en dégager un élément commun.

La Commission a par ailleurs pris des mesures en 2006-2007 pour faire face à une forte augmentation du nombre des demandes de dernière minute provenant de parties des deux côtés et visant le report d'audiences, que ce soit à cause de discussions tenues à la onzième heure en vue de parvenir à un règlement ou parce que, soudainement, des témoins n'étaient plus disponibles. Pour solutionner ce problème, la Commission a, en mai 2006, écrit aux parties pour les informer que ces demandes de report seraient dorénavant examinées de façon plus étroite.

La Commission encourage aussi les parties à proposer des cas de rechange pouvant être inscrits au rôle pour audition au lieu de cas qui ne peuvent aller de l'avant. Il est à noter que les cas sont actuellement mis au rôle pour audition en tenant

compte du fait qu'un certain nombre se régleront, ce qui donne du temps aux commissaires/arbitres de griefs pour rédiger leurs décisions. Si la Commission changeait beaucoup le processus de mise au rôle, elle ne pourrait attribuer les cas de la même manière.

De plus, la Commission se sert davantage des nouvelles dispositions de la *Loi* qui prévoient des conférences préparatoires. Celles-ci se sont révélées efficaces pour clarifier des questions avant le début d'une audience et suppriment parfois la nécessité de tenir une audience en personne. Les conférences préparatoires sont quand même un défi pour les parties, qui doivent ajuster leur disponibilité non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour ces conférences préalables. En guise d'audiences, la Commission tient également des téléconférences, par exemple.

Depuis un certain nombre d'années, la Commission offre un arbitrage accéléré aux parties qui veulent gagner du temps et réaliser des économies de ressources. Certains griefs peuvent de la sorte être réglés sans recours à toute la procédure d'audience. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparait.

Les parties consentent à ce que les décisions rendues dans l'arbitrage accéléré ne constituent pas des précédents et ne puissent être l'objet d'un contrôle judiciaire. La décision est rendue de vive voix à l'audience et est suivie dans les cinq jours d'une décision écrite succincte.

En 2006-2007, l'Association des pilotes fédéraux du Canada a accepté de procéder par voie d'arbitrage accéléré avec le Conseil du Trésor, ce qui a porté à 17 le nombre total des agents négociateurs se prévalant de cette forme d'arbitrage.

En 2006-2007, on a, dans 21 cas déposés auprès de la Commission, demandé la procédure d'arbitrage accéléré. Les neuf audiences d'arbitrage accéléré tenues durant l'année ont donné lieu à des décisions touchant 20 cas.

Un nombre croissant de cas se rapporte à des particuliers qui se représentent eux-mêmes.

### Nouveaux défis pour la Commission

La plupart des particuliers qui déposent des griefs ou des plaintes auprès de la Commission sont représentés par leurs agents négociateurs. Toutefois, les particuliers peuvent se représenter eux-mêmes lorsqu'un grief concerne un licenciement, une rétrogradation ou une mesure disciplinaire entraînant une sanction pécuniaire. Un nombre croissant de cas se rapporte à des particuliers qui se représentent eux-mêmes. Bien que ces cas constituent encore une faible proportion du nombre total des cas déposés chaque année, ils ont un impact disproportionné sur les ressources de la Commission. Par exemple, comme la plupart des particuliers représentés par eux-mêmes ne connaissent pas très bien la législation (y compris la réglementation) relative à la Commission, ils ont de nombreuses questions et ont besoin de beaucoup d'aide pour le dépôt du cas. La Commission a produit une vidéo et des indications écrites pour aider ces particuliers à présenter leurs griefs et leurs plaintes. Ces documents figurent sur le site Web de la Commission, à [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca), ou peuvent être obtenus sur demande.

### Les services d'arbitrage de griefs

#### Décisions présentant un intérêt particulier

La présente section décrit plusieurs décisions présentant un intérêt particulier rendues en 2006-2007 par la Commission et par les commissaires agissant comme arbitres de griefs. Les décisions décrites ne représentent qu'une petite partie de l'ensemble des cas entendus par la Commission durant le dernier exercice, mais elles illustrent bien la nature, la diversité et la complexité des affaires dont la Commission est saisie.

Pour obtenir un résumé ou le texte intégral de toutes les décisions rendues par la Commission et ses arbitres de griefs, consulter son site Web, à [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca).

Le premier thème dans les décisions présentant un intérêt particulier tourne autour des plaintes de pratiques déloyales de travail. En 2006-2007, comme c'est indiqué plus haut, la Commission a eu

l'occasion de traiter d'un certain nombre de ces plaintes. Dans le second domaine, on revient sur un thème présenté l'an dernier et ayant trait à l'approche des arbitres de griefs à l'égard de l'admission d'éléments de preuve obtenus par une surveillance vidéo.

D'autres décisions présentant un intérêt particulier rendues en 2006-2007 concernaient les droits de la personne et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation envers les personnes handicapées, ainsi que la définition des repréailles en vertu du *Code canadien du travail* et l'accréditation de l'unité de négociation représentant les avocats de la fonction publique fédérale.

Certaines décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs ont donné lieu à des demandes de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale.

#### Plaintes de pratiques déloyales de travail

Les trois décisions clés suivantes rendues en 2006-2007 se rapportaient à des dispositions relatives à des plaintes de pratiques déloyales de travail déposées en vertu de l'ancienne loi et de la nouvelle loi. Chacune des décisions rendues par la Commission était essentiellement axée sur un aspect particulier des pratiques déloyales de travail.

Dans **Lamarche c. Marceau**, 2007 CRTFP 18, la Commission a été appelée à évaluer la preuve concernant l'allégation de l'agent négociateur en matière de sentiment antisyndical et à déterminer si c'était suffisant pour s'acquitter du fardeau de la preuve requise dans de tels cas.

Dans ce cas, le plaignant a d'abord déposé une plainte en vertu de l'ancienne loi en 2002. Il alléguait qu'il y avait eu une violation de la loi lorsque sa candidature en vue d'une nomination intérimaire avait été rejetée parce qu'il occupait un poste national auprès de son agent négociateur. Sa plainte a été entendue par l'ancienne CRTFP et a été rejetée en 2004.

Le plaignant a demandé le contrôle judiciaire de la décision, a obtenu gain de cause, et la Cour d'appel fédérale a ordonné la tenue d'une nouvelle

La Commission a examiné la question de savoir à quel point les représentants de l'agent négociateur peuvent publiquement critiquer des décisions de l'employeur et la question de savoir si une mesure disciplinaire imposée par un employeur à un représentant ayant formulé de telles critiques constitue une pratique déloyale de travail.

audience, laquelle a eu lieu en 2006, mais l'affaire a été tranchée en vertu de l'ancienne loi.

Pour qu'une telle plainte soit accueillie, le plaignant doit prouver que l'employeur a agi d'une manière discriminatoire envers lui parce qu'il était membre d'une organisation syndicale ou parce qu'il exerçait un droit en vertu de l'ancienne loi. De plus, comme l'indique la décision par laquelle la Cour fédérale a renvoyé cette affaire à la Commission pour la tenue d'une nouvelle audience, la preuve d'un sentiment antisyndical est très pertinente, sinon cruciale, relativement à la question à trancher.

La preuve révélait que, lors d'une réunion, le défendeur avait informé des employés que l'on n'avait pas songé au plaignant pour une nomination intérimaire comme chef d'équipe des appels en matière d'impôt parce qu'il s'acquittait d'obligations syndicales. Le défendeur arguait qu'il avait choisi pour la nomination la personne la plus qualifiée et que le plaignant n'avait pas l'expérience des appels qui était requise pour le poste.

Au cours d'une réunion ultérieure, le défendeur a dit au plaignant que son rôle auprès de l'agent négociateur était très important et qu'il ne pouvait pas partir pour devenir gestionnaire. L'agent négociateur avait à plusieurs reprises demandé au défendeur de signer une carte de membre, mais ce dernier avait toujours refusé, déclarant qu'il n'avait pas besoin de l'agent négociateur.

La preuve a aussi révélé que, quelques années auparavant, le défendeur avait affirmé dans une évaluation du rendement annuel de l'employé que le fait de jouer un rôle auprès d'un agent négociateur n'était pas compatible avec des responsabilités de gestion. Le défendeur avait également informé un employé membre de l'équipe de négociation de l'employeur qu'il n'était pas obligé de prendre en considération la candidature d'un « gars du syndicat », parce que ce dernier n'appartenait pas à la Division des appels. Le défendeur a soutenu qu'il avait plusieurs fois nommé à des postes de gestionnaire par intérim des employés qui étaient actifs au sein du syndicat.

Dans sa décision, la Commission a reconnu que, en vertu de l'article 7 de l'ancienne *LRTFP*, elle ne pouvait évaluer la décision de l'employeur sur les

qualifications jugées nécessaires pour la nomination intérimaire en question. Elle pouvait toutefois déterminer si les raisons de l'employeur pour n'avoir pas pris en compte la candidature du plaignant étaient bien fondées ou si elles n'étaient qu'un prétexte.

La Commission a accueilli la plainte, en déclarant que les raisons en cause étaient effectivement un prétexte et qu'elles reflétaient un sentiment antisyndical. Pour remédier à cette violation, la Commission a statué que le plaignant avait droit à la différence entre la rémunération de son poste et celle du poste intérimaire qui lui avait été refusé pendant une période déterminée.

Dans **Shaw c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences) et al.**, 2006 CRTFP 125, la Commission a examiné la question de savoir à quel point les représentants de l'agent négociateur peuvent publiquement critiquer des décisions de l'employeur et la question de savoir si une mesure disciplinaire imposée par un employeur à un représentant ayant formulé de telles critiques constitue une pratique déloyale de travail.

Dans ce cas, le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant a écopé d'une suspension de dix jours sans traitement pour avoir publiquement critiqué, lors d'une réunion d'organisations communautaires, des changements à la manière dont son employeur fournissait les services. Le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant était président de la section locale du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC), soit l'agent négociateur représentant les employés à son lieu de travail, et il avait fait les commentaires en sa qualité de porte-parole de l'agent négociateur. Le SEIC s'était engagé dans une vigoureuse campagne contre la sous-traitance, par l'employeur, de travail accompli par des membres de l'unité de négociation. Étant l'un des principaux organisateurs de cette campagne, le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant cherchait à attirer l'attention du public sur les conséquences des coupures dans les services gouvernementaux. Il a présenté un grief contre sa suspension et a déposé une plainte de pratique déloyale de travail.

La Commission a traité de la question des agents négociateurs qui communiquent avec des employés dans le contexte d'une campagne visant à les syndiquer.

Le directeur du plaignant considérait que ces déclarations publiques pouvaient miner la crédibilité et l'efficacité du ministère, qu'elles étaient irrespectueuses et blessantes pour les gestionnaires du ministère et qu'elles exprimaient un point de vue politique sur des questions au sujet desquelles le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant avait un devoir de neutralité publique.

La Commission a accueilli le grief et la plainte. Dans sa décision, la Commission a statué que les représentants de l'agent négociateur ne devraient pas être l'objet de mesures disciplinaires, à moins d'avoir été malveillants dans leurs affirmations sur l'employeur ou d'avoir fait à son égard de fausses déclarations sciemment ou de façon insouciant. Ceux qui agissent comme porte-parole des agents négociateurs doivent pouvoir mettre en question les décisions de l'employeur et en contester la sagesse et la légitimité. Cette liberté de critiquer s'applique aux employés qui servent à titre bénévole comme dirigeants élus des agents négociateurs, ainsi qu'aux représentants qui travaillent à temps plein pour les agents négociateurs.

La Commission a conclu que la latitude plus grande accordée aux représentants syndicaux ne s'applique pas seulement à l'activité de l'agent négociateur au sens strict, comme la négociation de conventions collectives, mais aussi à de vastes stratégies adoptées pour influencer sur le changement dans les conditions d'emploi des membres. Dans ce cas-ci, la Commission a conclu que les questions débattues pendant la réunion entraient dans le cadre de la relation de négociation collective. Étant donné que l'employeur n'a pas prouvé que les déclarations étaient malveillantes ou qu'il s'agissait de fausses déclarations faites sciemment ou de façon insouciant, la mesure disciplinaire n'était pas justifiée.

La décision disait qu'une mesure disciplinaire établissant des distinctions à l'égard d'une personne parce qu'elle a exercé des droits conférés par la nouvelle *LRTFP* constitue une ingérence dans la représentation syndicale. À cause d'une telle mesure, non seulement les représentants peuvent avoir de la difficulté à s'acquitter de leurs fonctions

de représentation, mais ils peuvent avoir personnellement un prix à payer, ce qui peut les empêcher de contester l'employeur et ce qui peut également indiquer aux autres employés qu'il est risqué d'exercer leurs propres droits en vertu de la *Loi*.

La Commission a statué que l'employeur ne s'était pas acquitté de la charge inversée qu'impose le paragraphe 191(3) de la nouvelle *LRTFP* de prouver qu'il n'y avait pas eu de manquement à l'obligation de satisfaire aux exigences législatives. L'employeur a été considéré comme s'étant livré à une pratique déloyale de travail en imposant une sanction disciplinaire, et il lui a été ordonné d'indemniser le plaignant à hauteur du montant que représentent le salaire et les avantages perdus à cause de la suspension.

Le cas **Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et section locale 147 de l'Association nationale des travailleurs correctionnels fédéraux c. Service correctionnel du Canada**, 2006 CRTFP 76, concernait aussi une plainte de pratiques déloyales de travail. Dans ce cas, la Commission a traité de la question des agents négociateurs qui communiquent avec des employés dans le contexte d'une campagne visant à les syndiquer.

Dans un tel effort, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA) avait envoyé de l'information en matière de campagne à des agents correctionnels, à leur adresse au travail. L'employeur a renvoyé le courrier à l'agent négociateur. L'AIMTA a déposé une plainte, alléguant que c'était une entrave à la création d'une organisation syndicale et que c'était de la discrimination contre une telle organisation, soit une violation de la nouvelle *LRTFP*.

Dans sa décision, la Commission a statué que, considéré isolément, le refus de livrer le courrier du plaignant pouvait être vu comme une entrave à la création d'une organisation syndicale, mais que, en l'espèce, tel n'était pas le cas. La Commission a jugé que le Service correctionnel du Canada pouvait raisonnablement croire que, en expédiant au lieu de travail les documents sur la campagne en cause,



La question de l'admissibilité de la preuve sur bande vidéo est l'objet d'un intérêt croissant dans le domaine de l'arbitrage.

l'agent négociateur cherchait à convaincre les employés de se joindre à une organisation syndicale dans les locaux de l'employeur pendant les heures normales de travail, une activité interdite par la loi sans le consentement de l'employeur. La Commission a également jugé qu'il n'y avait aucune preuve montrant que les actions du défendeur étaient de la discrimination contre une organisation syndicale au sens de la *Loi*. La plainte a été rejetée.

**Preuve obtenue au moyen d'une surveillance vidéo**

La question de l'admissibilité de la preuve sur bande vidéo est l'objet d'un intérêt croissant dans le domaine de l'arbitrage. La Commission a été appelée à traiter de cette question dans **Taillefer c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères et du Commerce international)**, 2006 CRTFP 70.

Après un accident au travail, la fonctionnaire s'estimant lésée était en congé et touchait des indemnités d'accident de travail. La commission provinciale des accidents de travail était prête à recommander que la fonctionnaire soit reconnue comme étant une personne « inemployable » pour cause d'incapacité. Ayant reçu de l'information de la part de tiers voulant que la fonctionnaire s'estimant lésée ait été vue en train de magasiner dans un centre commercial, la commission provinciale a décidé de mener une enquête et de filmer la fonctionnaire sur vidéo dans des endroits publics. Avec l'appui de son médecin, la fonctionnaire s'estimant lésée a alors demandé de reprendre le travail – son employeur a rejeté sa demande. Cette enquête a donné lieu à la suspension des prestations de la fonctionnaire s'estimant lésée, qui ont ensuite été annulées. L'employeur était d'avis qu'il n'avait d'autre choix que de suspendre la fonctionnaire s'estimant lésée en attendant l'issue de sa propre enquête, qui s'est soldée par le licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée. Cette dernière a subséquemment déposé trois griefs connexes.

La représentante de la fonctionnaire s'estimant lésée s'est opposée à ce que l'employeur présente en preuve la bande vidéo de filature obtenue par la

commission provinciale. Avant que le grief puisse être entendu sur le fond, l'arbitre de grief devait déterminer si la surveillance par vidéo allait être admissible comme preuve. En suivant l'approche établie dans de précédents cas, l'arbitre de grief a statué qu'il pouvait admettre la preuve si l'employeur arrivait à prouver que vu les circonstances c'était raisonnable de filmer sur bande vidéo l'activité de la fonctionnaire s'estimant lésée et qu'une telle surveillance avait été exercée d'une manière qui était raisonnable, qui était proportionnée à la gravité de la situation et qui n'était pas indûment intrusive.

L'arbitre de grief a statué que la décision de la commission des accidents de travail de filmer sur bande vidéo la fonctionnaire s'estimant lésée était appropriée et justifiée dans les circonstances. L'arbitre de grief a conclu que la preuve cadrait avec l'approche énoncée dans la jurisprudence et qu'elle était donc admissible.

L'arbitre de grief a également rejeté l'argument de la fonctionnaire s'estimant lésée selon lequel l'employeur avait agi de mauvaise foi. En rejetant l'affirmation de la fonctionnaire s'estimant lésée que son employeur aurait dû directement interroger ses collègues de travail plutôt que de recourir à une vidéo, l'arbitre de grief a signalé que cette façon de procéder aurait davantage porté atteinte à la vie privée et à la réputation de la fonctionnaire que la surveillance par vidéo.

L'arbitre de grief a rejeté l'argument de l'employeur que ce dernier ne pouvait être tenu de veiller à ce que la preuve en question respecte le droit à la vie privée de la fonctionnaire s'estimant lésée, car ce n'était pas lui qui avait fait la vidéo. Il a statué que l'employeur doit s'assurer que la preuve sur laquelle il base ses décisions respecte les droits fondamentaux de ses employés. Que la preuve soit recueillie par un tiers ne signifie pas qu'elle peut venir de n'importe quelle source et qu'elle peut être recueillie dans n'importe quelle circonstance.

**Droits de la personne – mesures d'adaptation raisonnables**

Dans **O'Leary c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)**, 2007 CRTFP 10, un arbitre de grief de la Commission a

Ce cas avait trait à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé ayant une déficience visuelle, pendant la période de stage de ce dernier.

rendu une décision dans un cas se rapportant aux droits de la personne, soit un nouveau domaine de compétence de la Commission. Ce cas avait trait à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé ayant une déficience visuelle, pendant la période de stage de ce dernier.

Le fonctionnaire s'estimant lésé était un conseiller en ressources humaines (PE-02) dans un poste isolé. Après avoir exercé les fonctions du poste pendant dix mois, il a été rétrogradé à un poste d'AS-01. Il a présenté un grief concernant la rétrogradation. À titre de PE-02, il était responsable de la dotation dans la région, alors qu'il ne possédait pas d'expérience directe en la matière. Qui plus est, le bureau en question était très occupé et traitait 15 % des demandes de dotation du Ministère.

En outre, le fonctionnaire s'estimant lésé avait une déficience visuelle, ce qui lui causait des difficultés pour exécuter des tâches visuelles. L'employeur lui avait fourni un moniteur et un logiciel spéciaux, mais le moniteur avait été livré en retard. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a reçu qu'une heure de formation par téléphone sur l'utilisation du logiciel, formation qui lui a été donnée seulement après que l'on eut menacé de le licencier. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais eu les écouteurs et les touches à gros caractères qu'il avait demandés. Il a reçu de la formation pendant quelques jours d'un agent supérieur de dotation de l'administration centrale, qui a par la suite avisé l'employeur que, avec une formation sur le tas, le fonctionnaire s'estimant lésé deviendrait apte à s'acquitter de ses fonctions.

La superviseure du fonctionnaire s'estimant lésé, qui était nouvelle au Ministère et qui n'avait pas participé au processus de recrutement du fonctionnaire s'estimant lésé, était déçue de voir que ce dernier était incapable d'« atteindre sa vitesse de croisière ». L'employeur a produit des éléments de preuve indiquant que le fonctionnaire s'estimant lésé avait de la difficulté à accomplir ses tâches, qu'il avait souvent besoin d'aide, qu'il posait sans cesse les mêmes questions, qu'il commettait des erreurs dans les dossiers de dotation, qu'il omettait également de documenter

de tels dossiers et qu'il était l'objet de plaintes de la part des employés de la Commission de la fonction publique qu'il consultait.

Dans sa décision, l'arbitre de grief a souligné qu'une série d'événements est nécessaire pour que l'employeur établisse que le rendement d'une personne est insatisfaisant au point de justifier une rétrogradation. En l'espèce, l'employeur n'a pas prouvé que son évaluation du fonctionnaire s'estimant lésé était raisonnable. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait bel et bien des difficultés à atteindre le niveau de rendement attendu de lui, mais ce niveau était excessif par rapport à son expérience. Toute la preuve était liée à des erreurs qui avaient été commises au début de la période d'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé et qui ne s'étaient pas répétées. La preuve montrait par ailleurs que le fonctionnaire s'estimant lésé avait traité un volume élevé de cas. En fait, l'employeur était à blâmer pour avoir embauché une personne sans expérience et pour avoir omis de lui assurer une formation suffisante pour l'aider à surmonter ses difficultés.

L'inexpérience du fonctionnaire s'estimant lésé, combinée avec sa déficience visuelle, aurait nécessité un vaste programme de formation et de soutien, ainsi que du temps pour permettre au fonctionnaire s'estimant lésé d'atteindre le niveau de rendement souhaité. Ce que le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu, ce n'est guère plus qu'une étroite supervision destinée davantage à documenter ses lacunes qu'à l'aider à les surmonter.

L'arbitre de grief a statué que le fonctionnaire s'estimant lésé devrait être réintégré comme PE-02 ailleurs que dans un poste isolé, vu l'évaluation de son état faite par Santé Canada.

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

#### **Plaintes selon le Code canadien du travail**

En vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* (le *Code*), la Commission est tenue d'enquêter sur les plaintes où il est allégué que l'employeur a pris une mesure visée à l'article 147 du *Code*. Il s'agit de mesures contre un employé

L'accréditation est accordée lorsque l'organisation syndicale qui en fait la demande peut prouver que la majorité des employés regroupés au sein de l'unité de négociation désirent être représentés par elle.

participant à une poursuite intentée sous le régime de la partie II du *Code* ou contre un employé ayant observé les dispositions de la partie II du *Code* ou ayant cherché à les faire appliquer.

Dans **Ferrusi et Giornofelice c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2007 CRTFP 1, la Commission a traité de trois questions connexes : la procédure qui régit les refus de travailler; l'obligation de l'employeur de rémunérer les plaignants pour la période correspondant au refus de travailler; la question de savoir si certaines déclarations faites aux employés constituaient des menaces indues de représailles selon l'article 147 du *Code*.

Les plaignants, qui étaient tous les deux des agents des douanes, ont exercé leur droit de refuser de travailler en vertu de l'article 128 du *Code*. Ils alléguaient que, à deux occasions, l'employeur avait omis de suivre les procédures appropriées lorsqu'ils avaient exercé leur droit de refuser de travailler conformément au *Code* et que l'employeur avait à tort refusé de leur verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle ils avaient exercé leur droit de refuser de travailler. L'employeur considérait que la deuxième série de refus de travailler était la continuation de précédents refus où les plaignants avaient soulevé bon nombre des mêmes questions et qu'il n'était donc pas nécessaire que des agents de santé et sécurité de Ressources humaines et Développement social Canada fassent enquête de nouveau. Les agents de santé et sécurité avaient précédemment enquêté sur les refus de travailler et avaient conclu qu'il n'existait pas de danger. Les fonctionnaires étaient retournés au travail.

La Commission a conclu que l'employeur avait violé les articles 128 et 129 du *Code* en refusant de participer à une enquête interne ou de permettre qu'une enquête sur les refus de travailler soit entreprise par un agent de santé et sécurité. Elle a également conclu que l'employeur avait violé l'article 147 du *Code* en refusant de verser aux plaignants une rémunération pour la période durant laquelle ils avaient exercé leur droit que leur confère le *Code* de refuser de travailler et en faisant des menaces indues de représailles à des fonctionnaires qui exerçaient leurs droits au sens

de cet article. La Commission a ordonné à l'employeur d'afficher la décision à un endroit où tous les employés pourraient en prendre connaissance.

### L'accréditation des agents négociateurs

La Commission traite également de demandes d'accréditation ou d'annulation de l'accréditation et, sur demande, rend des décisions sur les droits du successeur. L'accréditation signifie que la Commission reconnaît le droit d'une organisation syndicale (agent négociateur) de représenter un groupe d'employés aux fins de leurs relations de travail avec l'employeur.

L'accréditation est accordée lorsque l'organisation syndicale qui en fait la demande peut prouver que la majorité des employés regroupés au sein de l'unité de négociation désirent être représentés par elle. L'accréditation s'accompagne du droit de négocier collectivement pour les employés inclus dans l'unité de négociation et de devenir leur agent négociateur.

Quiconque représente une majorité d'employés ne désirant plus être représentés par le syndicat accrédité peut demander l'annulation de l'accréditation. Une telle annulation peut aussi être accordée pour abandon ou pour fraude.

Les droits du successeur comportent le transfert des droits et obligations liés à l'accréditation, dans certaines circonstances. Par exemple, si un ministère ou une partie d'un ministère ou organisme devient un organisme distinct ou est intégré à un organisme distinct existant, les droits de représentation du syndicat sont protégés, et les conventions collectives continuent de s'appliquer aux employés qui seront mutés chez leur nouvel employeur. La Commission peut être appelée à rendre des ordonnances pour veiller à ce que ces transitions s'effectuent méthodiquement.

En 2006-2007, il y a eu deux nouvelles demandes d'accréditation, et neuf ont été reportées d'exercices précédents. Deux décisions ont été rendues, et les 11 dossiers ont été fermés.

Les plus historiques de ces demandes ont peut-être été celles reçues au nom des avocats travaillant au ministère de la Justice (MJ). Lorsque la nouvelle



Lorsque la nouvelle *LRTFP* est entrée en vigueur, les avocats du MJ n'ont plus été automatiquement exclus de la négociation collective, ce qui a ouvert la voie à l'accréditation d'une unité de négociation pour ces avocats.

*LRTFP* est entrée en vigueur, les avocats du MJ n'ont plus été automatiquement exclus de la négociation collective, ce qui a ouvert la voie à l'accréditation d'une unité de négociation pour ces avocats.

Dans **Federal Law Officers of the Crown c. Conseil du Trésor du Canada, Association des juristes du ministère de la Justice c. Conseil du Trésor du Canada et Conseil du Trésor du Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2006 CRTFP 45, la Commission a rendu une décision sur l'accréditation d'une unité de négociation pour tous les avocats du MJ.

En vertu de l'ancienne loi, un certificat d'accréditation avait été délivré à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) comme agent négociateur d'un petit groupe d'avocats qui travaillaient dans le domaine du droit hors du MJ. Quand la nouvelle *LRTFP* est entrée en vigueur, la Federal Law Officers of the Crown (FLOC) et l'Association des juristes du ministère de la Justice (AJMJ) ont déposé des demandes d'accréditation auprès de la Commission. La demande de la FLOC couvrait tous les avocats du MJ qui travaillaient au bureau régional de l'Ontario (BRO) – environ 10 % des avocats du MJ. La demande de l'AJMJ concernait tous les avocats qui travaillaient pour le MJ. L'IPFPC a demandé et obtenu le statut d'intervenant à l'audience.

Le Conseil du Trésor a soutenu que ni l'une ni l'autre des unités de négociation proposées n'étaient habiles à négocier collectivement, arguant que l'unité de négociation devrait être une unité à l'échelle de la fonction publique. Pendant l'audience, l'AJMJ a modifié sa position pour affirmer que l'unité de négociation adéquate devrait être une unité à l'échelle de la fonction publique. La FLOC a déclaré que l'historique des relations entre les avocats travaillant au BRO et ceux travaillant ailleurs au Canada était tel que l'AJMJ ne pouvait représenter adéquatement les avocats du BRO et que l'AJMJ était en fait déterminée à agir contre les intérêts des avocats du BRO. La FLOC était d'avis qu'elle pouvait atteindre son

objectif de parité avec les avocats de la Couronne de l'Ontario si elle formait sa propre unité de négociation, mais qu'elle échouerait si elle adhérait à une unité de négociation à l'échelle de la fonction publique.

Pour déterminer si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement, en vertu de la nouvelle *LRTFP*, la Commission doit prendre en compte la classification de ces employés définie par l'employeur et elle doit établir des unités qui correspondent aux groupes ou sous-groupes professionnels créés par l'employeur, à moins que cela ne permette pas une représentation satisfaisante des employés au sein de l'unité.

Le banc de la Commission a statué que l'unité proposée par la FLOC ne constituait pas un sous-groupe professionnel et que l'existence d'un taux de rémunération régional pour les avocats du BRO n'avait pas pour effet de créer un tel sous-groupe. La Commission n'approuvait pas le morcèlement et la multiplication des unités de négociation et a affirmé que des relations de travail saines nécessitent de grandes unités de négociation, dans toute la mesure du possible. Les différences entre les marchés régionaux ne justifient pas la création d'unités de négociation distinctes.

La preuve d'un conflit entre la FLOC et l'AJMJ n'établissait pas qu'une unité de négociation à l'échelle de la fonction publique mènerait à une représentation insatisfaisante des avocats du BRO. La Commission a conclu qu'une unité de négociation, à l'échelle de la fonction publique, composée de tous les avocats du groupe du droit (LA) dont le Conseil du Trésor est l'employeur était la seule unité de négociation adéquate. La Commission était convaincue que la majorité des membres du groupe du droit (LA) souhaitaient que l'AJMJ soit leur agent négociateur, et un certificat accréditant l'AJMJ comme agent négociateur a été délivré en temps opportun.

Le cas soulevait une question importante : Quel est l'équilibre à réaliser entre le droit de l'employé à la vie privée et le devoir légitime de l'employeur de maintenir la sécurité du lieu de travail?

### Décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale

Les décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs peuvent être l'objet d'un contrôle judiciaire de la part de la Cour d'appel fédérale et de la Cour fédérale. En 2006-2007, 11 décisions ont été rendues par ces tribunaux concernant des décisions qui avaient été rendues par la Commission ou ses arbitres de griefs. Dans tous les cas, sauf un, les demandes de contrôle judiciaire ont été rejetées.

Dans **Procureur général du Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2006 CAF 185, la Cour d'appel fédérale a rendu une décision relative au degré de retenue concernant les décisions de la Commission sur des questions de procédure. La Cour a statué qu'il convient de faire preuve d'une très grande retenue en matière procédurale à l'égard de la Commission, qu'elle a qualifiée d'« organisme très spécialisé ». Elle a cité en l'approuvant un arrêt de la Cour suprême du Canada rendu dans **Prasad c. Canada** (ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1989] 1 R.C.S. 560, qui dit que, en règle générale, les tribunaux sont considérés comme étant « maîtres chez eux » et que, en l'absence de règles précises, ils fixent leur propre procédure à la condition de respecter les règles de l'équité et les règles de justice naturelle.

Dans **Procureur général du Canada c. Grover**, 2007 CF 28, la Cour a examiné la demande par l'employeur de contrôle judiciaire d'une décision d'un arbitre de grief de la Commission. Cette décision faisait droit à un grief présenté contre l'employeur parce qu'il avait imposé une suspension d'une durée indéterminée sans salaire à l'employé au motif que ce dernier avait refusé de se soumettre à un examen médical par un médecin du choix de l'employeur. L'arbitre de grief avait statué que l'employeur n'avait pas de raisons suffisantes à l'appui d'une telle demande.

Le cas soulevait une question importante : Quel est l'équilibre à réaliser entre le droit de l'employé à la vie privée et le devoir légitime de l'employeur de maintenir la sécurité du lieu de travail? La Cour a déclaré que le principe fondamental dans la

jurisprudence applicable en matière de droit du travail est que les employés ont un droit ferme à la vie privée quant à leur intégrité physique et quant au médecin; par conséquent, une violation est commise si un employé est examiné contre sa volonté.

Donc, l'employeur ne peut pas ordonner à l'employé de se soumettre à un examen médical par un médecin du choix de l'employeur sans quelque obligation contractuelle ou autorisation législative expresse. Nonobstant cette conclusion, la Cour a jugé que l'obligation de l'employeur de veiller à la sécurité du lieu de travail était également un principe bien établi. Ce qui signifie que les employeurs ont le droit d'en savoir davantage au sujet du dossier médical d'un employé s'il y a des motifs raisonnables et probables de croire que l'employé présente un risque pour la santé ou la sécurité en milieu de travail.

La Cour a statué que, pour respecter le droit de l'employé à la vie privée et à l'intégrité physique, l'employeur doit explorer d'autres possibilités pour obtenir l'information nécessaire. Si l'employeur n'est pas satisfait de ces autres possibilités, et notamment d'un certificat médical remis par l'employé, il a le devoir d'expliquer clairement à l'employé les raisons pour lesquelles l'information est insuffisante.

La Cour a conclu que c'est seulement après que toutes ces mesures ont été prises qu'un employeur peut, dans certains cas, insister qu'un employé aille chez un médecin du choix de l'employeur. Il est significatif que la Cour ait statué que c'était important de souligner que l'intérêt de l'employeur devait se rapporter à la sécurité. Les préoccupations relatives au bien-fondé du congé de maladie d'un employé ne peuvent pas justifier la demande d'un examen médical. La Cour a conclu qu'il existait une différence fondamentale entre exiger un examen médical pour évaluer l'aptitude au travail et l'exiger pour déterminer le bien-fondé d'une maladie alléguée.

Il est toujours préférable de prévenir la discorde et de régler les différends avant que les parties adoptent des positions immuables qui exigent un recours à des procédures officielles axées sur les droits des parties et qui les placent en situation d'adversité.

La question de savoir dans quelle mesure les arbitres de différends et de griefs – au lieu des tribunaux judiciaires – ont le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts, y compris les dommages-intérêts spéciaux et punitifs, et la question des principes juridiques applicables ont été l'objet de nombreux débats dans le domaine des relations de travail au Canada ces dernières années. Dans **Bédirian c. Canada (Procureur général)**, 2006 CF 1239, la Cour fédérale a examiné une décision d'un arbitre de grief de la Commission concernant le droit d'un employé de demander des dommages-intérêts à la suite d'une mesure disciplinaire prise par l'employeur puis annulée à l'étape de l'arbitrage de grief.

En décrivant les principes qui s'appliquent à l'attribution de dommages-intérêts généraux et punitifs, la Cour a affirmé que les deux types de dommages-intérêts exigeaient la preuve d'une faute de l'employeur donnant lieu à une cause indépendante d'action fondée sur la responsabilité contractuelle ou délictuelle. Une preuve d'un lien de causalité entre les mesures attaquées et les préjudices subis est également requise.

La Cour a statué que la conclusion de l'arbitre de grief que l'employeur n'avait pas commis d'erreur donnant lieu à des dommages-intérêts était déraisonnable parce que l'employeur avait traité le fonctionnaire injustement. La Cour a renvoyé le cas à un autre arbitre de grief de la Commission pour qu'il soit tranché conformément aux principes décrits par la Cour dans sa décision.

Le procureur général du Canada a porté la décision en appel. Le 8 juin 2007, la Cour d'appel fédérale a accueilli l'appel et annulé le jugement de la Cour fédérale. Dans **Canada (Procureur général) c. Bédirian**, 2007 CAF 221, la Cour d'appel fédérale a statué que, lorsqu'il s'agit de déterminer le droit à des dommages-intérêts dans des cas où des mesures disciplinaires sont considérées comme ayant été injustement imposées, la question est de savoir si l'employeur a commis un acte fautif ou délictuel distinct qui est susceptible d'entraîner une responsabilité, selon l'application des principes de responsabilité civile. La question n'est pas de savoir si l'employeur a agi inéquitablement ou de

mauvaise foi, car cela, en soi, ne donne pas nécessairement lieu à une conclusion de responsabilité civile.

La Cour d'appel fédérale n'a trouvé dans le dossier dont elle était saisie aucun fondement permettant d'établir l'existence d'un acte fautif ou délictuel distinct. Par conséquent, des dommages-intérêts ne pouvaient être accordés. La décision de l'arbitre de grief de la Commission a été confirmée.

## Les services de médiation

La médiation est un élément important du mandat législatif de la Commission et est un service crucial de la Commission. La législation régissant le travail de la Commission reconnaît clairement que l'une des clés de relations syndicales-patronales favorables est le règlement proactif et sans formalité des conflits dès qu'ils se manifestent.

Il est toujours préférable de prévenir la discorde et de régler les différends avant que les parties adoptent des positions immuables qui exigent un recours à des procédures officielles axées sur les droits des parties et qui les placent en situation d'adversité. La Commission favorise le règlement des conflits en milieu de travail par des méthodes sans formalité et novatrices. La médiation est bien acceptée, car elle vise à obtenir des résultats optimaux pour les deux parties, et il y a moins d'affrontement que dans le cas de l'arbitrage de griefs.

L'équipe des Services de règlement des conflits de la Commission comprend six médiateurs. Ces derniers représentent une ressource impartiale, qui aide les parties à résoudre leurs conflits d'une manière réciproquement satisfaisante.

Ces dernières années, la disponibilité de la médiation a conduit à une baisse du nombre d'affaires effectivement entendues à l'étape de l'arbitrage de griefs. Les parties à un conflit peuvent faire appel aux services de médiation de la Commission, même si l'affaire n'a pas été officiellement renvoyée à l'arbitrage. Dans ces cas-là, les interventions des services de médiation tendent à améliorer les relations à long terme entre les parties.

**En vertu de la nouvelle *LRTFP*, il existe deux méthodes pour le règlement des conflits quant à la négociation collective : la conciliation et l'arbitrage de différends exécutoire.**

En 2006-2007, la Commission a fourni des services de médiation dans 279 cas. Cela inclut 223 cas dans lesquels une plainte ou un grief avait été déposé et 56 cas dans lesquels une médiation préventive a été entreprise pour régler un différend avant qu'une demande ne soit déposée. En 2006-2007, il y a eu un accroissement du nombre de personnes ayant décidé de participer aux processus de médiation sans l'aide de représentants.

Les parties ont réussi à résoudre 89 % (soit 247) de ces cas avec l'aide de médiateurs nommés par la Commission. Voir le tableau 2 de l'annexe 2 pour obtenir des données sur la charge de travail de la Commission en matière de médiation en 2006-2007.

La Commission offre une gamme d'autres services de médiation, à savoir :

- la facilitation des discussions entre les parties de divers ministères et organismes, souvent dans le contexte de comités consultatifs syndicaux-patronaux;
- des interventions stratégiques rendant possibles des discussions sur de vastes questions susceptibles d'engendrer des différends;
- l'aide aux enquêtes dans des cas concernant des demandes d'accréditation, la détermination du nombre de membres à une date donnée et les droits du successeur;
- la facilitation des discussions sur la détermination des postes/des employés nécessaires pour assurer les services essentiels en cas de grève (les employés occupant ces postes n'ont pas le droit de grève).

#### **La formation en médiation**

En 2006-2007, les membres des Services de règlement des conflits ont donné 14 séances de négociation raisonnée et de médiation. Le programme national de formation de la Commission institué en 2000-2001 a permis, à ce jour, à près de 2 500 personnes de participer à cette formation.

Cette séance interactive de formation d'une durée de deux jours et demi permet aux participants d'acquérir des habiletés de base en négociation raisonnée et en médiation pouvant aider à résoudre des différends en milieu de travail. De plus, la formation permet d'examiner les questions associées au conflit et à la problématique de la communication entre les parties. Les participants ont l'occasion de mettre en pratique, par des mises en situation, les différentes habiletés et techniques de négociation et de médiation qu'ils ont apprises. La séance de formation leur permet également d'échanger leurs points de vue sur des questions de médiation.

L'auditoire visé comprend les personnes qui font de la résolution de conflit en milieu de travail comme les agents de relations de travail, les représentants syndicaux, les gestionnaires et les superviseurs ainsi que d'autres personnes œuvrant dans ce domaine, par exemple les agents du programme d'aide aux employés. On peut s'inscrire en ligne sur le site Web de la Commission, à [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca).

En 2006-2007, les médiateurs de la Commission ont en outre pris part à de nombreuses séances dans la fonction publique et hors de celle-ci qui ont contribué à une sensibilisation accrue quant à la manière dont la médiation peut être utilisée pour résoudre des différends. Des séances ont été tenues pour des universitaires, des gestionnaires et des spécialistes des ressources humaines, ainsi que pour des représentants du milieu syndical à l'échelle locale et à l'échelle nationale.

#### **La négociation collective**

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, il existe deux méthodes pour le règlement des conflits quant à la négociation collective : la conciliation et l'arbitrage de différends exécutoire. Au moment de son accréditation, l'agent négociateur doit choisir l'une des méthodes pour chacune des unités de négociation qu'il représente. Ce choix peut être modifié avant chaque ronde de négociation. Peu importe la méthode retenue, l'employeur ou l'agent négociateur peut demander à la Commission

En 2006-2007, la Commission a été appelée sept fois à fournir les services d'un médiateur pour aider les parties à négocier leurs conventions collectives.

l'intervention d'un tiers. En 2006-2007, la Commission a été appelée sept fois à fournir les services d'un médiateur pour aider les parties à négocier leurs conventions collectives.

La conciliation accorde aux employés le droit de déclencher une grève, sous réserve de certaines conditions, et elle est donc qualifiée souvent de « voie de la conciliation/grève ». La nouvelle loi a instauré un processus pour aider les parties à conclure des conventions collectives, soit celui des commissions de l'intérêt public (CIP). Il s'agit d'organismes temporaires comprenant une ou trois personnes chargées par le ministre, sur la recommandation du président de la Commission, d'aider les parties en formulant des recommandations en vue d'un règlement. Ces recommandations ne sont pas exécutoires pour les parties. En 2006-2007, aucune demande visant à obtenir l'aide d'une CIP n'a été présentée, mais on s'attend à un certain nombre de demandes à cet égard avec la nouvelle ronde de négociation collective en 2007 et 2008.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur leurs conventions collectives par la négociation, un arbitrage exécutoire peut également être entrepris. Celui-ci conduit à une décision arbitrale qui est juridiquement exécutoire pour les parties et permet ainsi d'éviter une grève légale. Les conseils d'arbitrage sont établis par le président de la Commission.

Douze conseils d'arbitrage ont été établis en 2006-2007, dont sept ont donné lieu à des décisions arbitrales, y compris dans le cas d'une première convention collective.

Voir le tableau 3 de l'annexe 2 pour avoir des statistiques sur la charge de travail de la Commission en matière de négociation collective en 2006-2007.

### **Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération**

En 2005-2006, par suite des dispositions de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a créé une

division pour qu'elle effectue des analyses et des recherches sur la rémunération. Cette division, à savoir les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR), permettra à la Commission de fournir de l'information impartiale, précise et opportune sur des taux comparatifs de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux dans les secteurs public et privé.

Cette information sur la rémunération, obtenue par des enquêtes basées sur le marché, sera disponible pour les employeurs et les agents négociateurs participant au processus de négociation collective dans la fonction publique fédérale, ainsi que pour d'autres parties intéressées.

La rémunération est une question clé pour les employeurs et les employés à la table de négociation. Les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque les deux parties ont un accès égal à une information exacte et complète en matière de rémunération qui leur est fournie par une tierce partie neutre faisant autorité. Quand les parties entreprennent les négociations en convenant d'utiliser les données d'enquête en matière de rémunération de la Commission comme point de repère, elles peuvent se concentrer sur la négociation de taux de rémunération et d'avantages sociaux qui leur seront acceptables.

Les données sur la rémunération qui sont fournies par la Commission aideront aussi les conseils d'arbitrage et les CIP à formuler leurs recommandations en vue d'un règlement.

### **Le travail préparatoire**

Au cours de l'année considérée ici, des projets importants ont été réalisés de manière à renforcer davantage les fondements des activités de la Commission touchant les recherches et les enquêtes sur la rémunération. De vastes consultations ont été entreprises avec les parties à la négociation dans la fonction publique fédérale. Ces séances ont confirmé que, quoique les parties puissent avoir des priorités, opinions et objectifs qui diffèrent, elles s'entendent sur la nécessité d'une information



**Des réunions ont été tenues avec des représentants des gouvernements provinciaux pour solliciter leur participation à la coordination des activités d'enquête sur la rémunération dans un effort pour éviter les travaux redondants.**

solide et fiable sur la rémunération et elles appuient fermement la prestation de ces services d'information par un tiers impartial.

Des réunions ont été tenues avec des représentants des gouvernements provinciaux pour solliciter leur participation à la coordination des activités d'enquête sur la rémunération dans un effort pour éviter les travaux redondants. Grâce à ces rencontres, on a pu comprendre à fond les questions de l'heure en rémunération au Canada et chercher à conclure des alliances à cet égard avec les administrations provinciales.

En 2006-2007, la Commission a recruté des recherchistes et des experts en évaluation des emplois et en rémunération pour qu'ils se joignent à son équipe principale d'employés. Cette équipe est aidée par des fournisseurs externes de services qui sont engagés pour élaborer des outils d'enquête et mener des sondages sur le terrain. Bien que ce modèle envisage la sous-traitance de l'élaboration des grandes enquêtes ainsi que des activités afférentes, il permet également à la Commission de maintenir une forte capacité interne pour surveiller l'élaboration des enquêtes et garantir la qualité des processus et des résultats d'enquête. Ce modèle assure à la Commission davantage de souplesse pour qu'elle puisse mener de petites enquêtes sur la rémunération de groupes particuliers ou des enquêtes spéciales sur des conditions de travail et avantages précis. De plus, la Commission peut ainsi effectuer des recherches socioéconomiques et d'autres recherches à l'appui de ses activités d'enquête.

Ce modèle inclut aussi une fonction consacrée au service à la clientèle, laquelle fonction est utilisée pour déterminer les exigences quant à l'analyse et aux données en matière de rémunération, répondre aux demandes de renseignements, diffuser les résultats des recherches et des enquêtes et promouvoir les produits et services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission.

### Un comité consultatif indépendant

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, un comité consultatif est chargé de conseiller le président sur les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission. Ce comité est présidé par Maryanne Webber de Statistique Canada et comprend à l'heure actuelle les membres suivants :

- Louise Boivin (Confédération des syndicats nationaux);
- Michel Cavallin (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada);
- Claude Danik (Association canadienne des employés professionnels);
- Denise Doherty-Delorme (Institut professionnel de la fonction publique du Canada);
- Richard Lafontaine (Parcs Canada);
- Guy Lalonde (Commission des relations de travail dans la fonction publique);
- David Orfald (Alliance de la Fonction publique du Canada);
- Suzanne Payette (Ressources humaines et Développement des compétences Canada);
- Robert Taylor (Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228);
- Anthony Rizzotto (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada).

Depuis leur réunion inaugurale tenue en janvier 2006, les membres du comité consultatif ont recommandé des stratégies et outils utiles pour communiquer avec les parties et consulter ces dernières et ils ont assuré une orientation quant aux moyens les plus efficaces pour solliciter et évaluer les propositions de projet de recherche et de sondage en matière de rémunération et pour faire rapport à ce sujet.

La composition représentative du groupe permet une compréhension précieuse des intérêts et préoccupations des employeurs et des agents négociateurs de la fonction publique, de même que l'occasion d'établir des relations de travail constructives avec les deux parties.

Au printemps 2006, le président de la Commission a écrit à toutes les parties en vertu de la nouvelle *LRTFP* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* pour savoir de quel genre de renseignements sur la rémunération elles avaient besoin pour la ronde de négociation collective de la fonction publique en 2007 et 2008.

Dans l'année à venir, les membres du comité consultatif joueront un rôle clé dans la prestation de services consistant à donner des avis sur une enquête nationale en matière de rémunération – c'est à-dire sur l'orientation globale de cette enquête et sur bon nombre des méthodes et des questions de processus liées à l'élaboration et à la réalisation de l'enquête.

#### **Déterminer les besoins en données sur la rémunération et choisir les projets initiaux**

Au printemps 2006, le président de la Commission a écrit à toutes les parties en vertu de la nouvelle *LRTFP* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* pour savoir de quel genre de renseignements sur la rémunération elles avaient besoin pour la ronde de négociation collective de la fonction publique en 2007 et 2008.

Près de la moitié des 50 parties avec lesquelles on a communiqué ont proposé un ou plusieurs projets de recherche pouvant être entrepris pour répondre à leurs besoins en données sur la rémunération.

À la lumière de cette réponse, la Commission a initialement décidé de choisir certains projets pilotes sur la rémunération selon des critères incluant la possibilité de tester diverses méthodes, la portée de l'enquête ou du projet de recherche, l'intérêt conjoint de l'ensemble des parties en cause, les délais dans lesquels les données étaient nécessaires ainsi que les ressources et la capacité de la Commission à l'égard de l'exécution de ces projets.

À la fin de 2006-2007, trois études de comparabilité en matière de rémunération avaient été choisies. Des discussions ont été entreprises avec les parties en cause sur le cadre et les paramètres à utiliser pour effectuer les études. Cela comprenait le fait de choisir les professions et les points de comparaison à inclure dans les enquêtes et de déterminer les éléments de rémunération à mesurer, comme les salaires et/ou les avantages sociaux et les conditions de travail. Des travaux sont en cours pour engager les fournisseurs de services externes qui mèneront les études.

#### **Déterminer les stratégies, méthodes et processus touchant les enquêtes**

En plus de ces projets à court terme, les SARR sont en train d'examiner et de tester divers critères, méthodes et outils pour l'élaboration d'enquête à long terme. Ils travaillent en étroite collaboration avec Statistique Canada, afin de bénéficier de l'expertise de cet organisme dans la détermination et la résolution de questions de méthodologie et de processus liées à la réalisation d'une enquête à l'échelle nationale.

Comme autorité reconnue et bien établie et en tant que chef de file mondial dans la collecte de données et l'analyse statistique, Statistique Canada fournit aux SARR un accès à une équipe d'experts en méthodes d'enquête, en traitement de l'information et en opérations d'enquête. La portée du travail d'élaboration que doit entreprendre Statistique Canada pour la Commission couvre la conception de données d'enquête, l'analyse, l'assurance de la qualité, la collecte de données et les mécanismes de rapport.

#### **Rayonnement et communications**

En janvier 2007, la Commission a lancé le premier numéro du bulletin des SARR. Ce bulletin est offert à toutes les parties en vertu de la nouvelle *LRTFP* et de la *LRTP*, ainsi qu'à d'autres intervenants, et est affiché sur le site Web de la Commission, à [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca). Des mises à jour périodiques concernant les activités de la Commission liées à l'analyse et à la recherche en matière de rémunération continueront d'être fournies grâce à ce bulletin.

#### **Perspectives**

La Commission travaille à faire en sorte que les résultats de ses trois études de comparabilité en matière de rémunération à court terme soient disponibles à temps pour la prochaine ronde majeure de négociation collective dans la fonction publique fédérale prévue pour 2007-2008.

Il devrait y avoir au cours de la prochaine année de nouveaux travaux relatifs à l'élaboration d'un sondage nationale visant un vaste éventail des postes de la fonction publique fédérale. Cela inclura l'élaboration de l'enquête, les paramètres, la collecte de données, l'analyse ainsi que les processus de rapport. La diffusion d'une série préliminaire de résultats d'enquête est prévue pour 2009-2010.



## **Pour en savoir plus sur la Commission des relations de travail dans la fonction publique**

Adresse postale de la Commission :

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

La Commission peut être jointe par téléphone ou par télécopieur pendant la semaine entre 8 h et 16 h (HNE).

Téléphone : 613-990-1800  
Télécopieur : 613-990-1849

La Commission peut également être jointe par courrier électronique, à [mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca](mailto:mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca)

La bibliothèque de la Commission abrite une vaste collection de documents sur les relations de travail et fournit de l'aide en matière de référence en personne, par téléphone et par courrier électronique.

Immeuble C.D. Howe  
240, rue Sparks  
Tour ouest, 6<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario)  
Téléphone : 613-990-1813  
Courrier électronique :  
[library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca](mailto:library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca)

Le site Web de la Commission – [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca) – renferme une multitude de renseignements utiles, y compris ce qui suit :

- le résumé et le texte intégral de toutes les décisions de la Commission
- des renseignements concernant le mandat, la composition et les fonctions de la Commission
- les dates des audiences
- des renseignements sur l'état de la négociation collective
- des rapports annuels et des publications
- une foire aux questions, des fiches d'information, des notes de pratique et des guides
- des lois sur les relations de travail, des règlements et des formules
- des bulletins
- comment commander des ressources comme des vidéos
- comment s'inscrire pour la formation en médiation.

## Annexe 1

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007

## Conseil du Trésor du Canada

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	4	104 106
Association canadienne des agents financiers	1	3 233
Association canadienne des employés professionnels	2	11 060
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 321
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	437
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	194
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 191
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C. B.))	1	827
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	1	743
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 020
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 015
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	7	31 634
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	5 572
TCA – CANADA	1	10
TCA – CANADA, section locale 2182	1	343
<b>Total pour le Conseil du Trésor</b>	<b>27</b>	<b>163 821</b>

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires  
par employeur et par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007**

**Autres employeurs**

<b>Agent négociateur</b>	<b>Nombre d'unités de négociation</b>	<b>Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu</b>
<b>AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	3 968
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 695
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5 663</b>
<b>AGENCE DU REVENU DU CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	30 772
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	10 207
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>40 979</b>
<b>BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL</b>		
Aucun agent négociateur	0	25
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>25</b>
<b>BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	25
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	330
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>355</b>
<b>BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	480
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>480</b>
<b>CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 513
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1 513</b>
<b>COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ</b>		
Aucun agent négociateur	0	0
<b>COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE</b>		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	381
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>381</b>

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007

**Autres employeurs (suite)**

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
<b>COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES</b>		
Aucun agent négociateur	0	5
Total	0	5
<b>COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	354
Total	1	354
<b>CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	173
Total	1	173
<b>CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA</b>		
Aucun agent négociateur	0	348
Total	0	348
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA</b>		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 281
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 639
Total	10	3 920
<b>INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	25
Total	1	25
<b>OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE</b>		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	323
Total	1	323
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	140
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	132
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854)	1	117
Total	5	389

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires  
par employeur et par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007**

**Autres employeurs (suite)**

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
<b>OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 913
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1 913</b>
<b>PARCS CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	7 345
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7 345</b>
<b>PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	11	846
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>1 749</b>
<b>PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA</b>		
Aucun agent négociateur	0	71
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>71</b>
<b>PROGRAMME DES OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU CANADA</b>		
Aucun agent négociateur	0	15
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
<b>SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	204
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>204</b>
<b>TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE</b>		
Aucun agent négociateur	0	25
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>25</b>
<b>Total pour les autres employeurs</b>	<b>59</b>	<b>66 255</b>
<b>Total pour tous les employeurs</b>	<b>86</b>	<b>230 076</b>

**Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	28	151 724
Association canadienne des agents financiers	1	3 233
Association canadienne des employés professionnels	2	11 060
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 281
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 321
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	437
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	194
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 191
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C. B.))	1	827
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	1	743
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 020
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 015
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	20	46 349
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	132
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	5 572
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP section locale 9854)	1	117
TCA – CANADA	1	10
TCA – CANADA, section locale 2182	1	343
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>229 587*</b>

\*Le nombre total de fonctionnaires indiqué dans ce tableau diffère de celui du tableau 1 car le total de ce tableau n'inclut pas 489 employés non représentés par un agent négociateur.

**Tableau 1 : Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique  
2006-2007**

	Cas reportés d'exercices précédents	Nouveaux cas soumis	Nombre total de cas	Dossiers fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)	Cas reportés à 2007-2008	Décisions/ordonnances <sup>1</sup>
Griefs	3 960	1 251	5 211	2 219	2 992	94
Plaintes de pratiques déloyales de travail	76	50	126	37	89	12
Plaintes selon le <i>Code canadien du travail</i>	25	5	30	12	18	1
Accréditations	9	2	11	11	0	2
Annulations d'accréditation	0	3	3	0	3	0
Détermination des droits du successeur	1	0	1	1	0	1
Détermination des postes de direction ou de confiance	133	273	406	342	64	149
Désignation de postes liés à des services essentiels	6	1	7	7	0	0
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	2	1	3	1	2	1
Demandes de prorogation de délai	22	107	129	6	123	2
Autre	1	0	1	0	1	0
<b>Total</b>	<b>4 235</b>	<b>1 693</b>	<b>5 928</b>	<b>2 636</b>	<b>3 292</b>	<b>262</b>

<sup>1</sup> Une décision ou ordonnance peut s'appliquer à plus d'un cas.

## Tableau 2 : Cas soumis aux Services de médiation 2006-2007

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2006-2007	Cas dans lesquels la médiation a été refusée par les parties	Nombre total de cas de médiation	Nombre total de cas reportés à l'exercice suivant*	Nombre total de cas de médiation menés à terme	Cas réglés ou retirés	Cas non réglés	Taux de réussite
Médiation Griefs/plaintes	1 650	1 115	557	2 208	1 985	223	197	26	88 %
Médiation préventive	19	71	0	90	34	56	50	6	89 %

\*Il est important de noter que ce chiffre représente des dossiers individuels créés à la Commission lorsque les cas sont reçus par celle-ci. Plusieurs d'entre eux peuvent, parfois, être regroupés dans un cas type, ce qui pourrait résoudre de 50 à 100 dossiers lors d'un seul processus de médiation. Un exemple de cette situation est la résolution de griefs relativement à l'exactitude du contenu d'une description de travail et qui s'applique à plusieurs personnes au sein d'une même unité de travail.

## Tableau 3 : Cas de négociation collective 2006-2007

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2006-2007	Total	Cas réglés	Décisions arbitrales	Cas reportés à l'exercice suivant
Conseils d'arbitrage	3	9	12	1	7	4
	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2006-2007	Total	Cas réglés	Rapport du médiateur	Cas reportés à l'exercice suivant
Demandes de médiateur	2	5	7	4	2	1
	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2006-2007	Total	Cas réglés	Rapport du bureau de conciliation	Cas reportés à l'exercice suivant
Bureaux de conciliation/ Commissions de l'intérêt public	2	0	2	2	0	0



## Annexe 3

### Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

#### Commissaires à temps plein

**Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.**

*Président (nommée le 2 janvier 2007)*



Né à Montréal, Casper M. Bloom a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université McGill, une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Western Ontario et une licence en droit de l'Université de Montréal. En 1967, M<sup>e</sup> Bloom a été admis au Barreau du Québec et a commencé à pratiquer le droit chez Ogilvy Renault, où il est devenu par la suite un associé principal et a poursuivi sa pratique jusqu'en l'an 2000.

Spécialiste en droit du travail et de l'emploi, M<sup>e</sup> Bloom a plaidé dans les deux langues officielles devant de nombreux tribunaux judiciaires et administratifs, y compris les cours provinciale et supérieure et la Cour d'appel du Québec, la Cour fédérale, des conseils d'arbitrage dans plusieurs provinces, différents conseils des relations de travail et les commissions des droits de la personne du Québec et du Canada. M<sup>e</sup> Bloom a été nommé conseil de la reine en 1985.

De 2000 à 2002, M<sup>e</sup> Bloom a rempli les fonctions de président et chef de la direction de l'Association canadienne des Armateurs des Grands Lacs, où il était responsable des relations de travail de tous les principaux transporteurs armateurs du Réseau Grands Lacs/Voie maritime du Saint-Laurent. De 2002 à 2006, M<sup>e</sup> Bloom a été conseiller juridique et directeur des relations avec le personnel académique et non académique de l'Université Concordia.

M<sup>e</sup> Bloom a été souvent sollicité par les gouvernements pour donner des avis sur des questions de politique nationale et d'intérêt public, par exemple la loi électorale, les droits linguistiques, les droits à l'égalité et l'unité canadienne. Il est reconnu nationalement et internationalement pour la défense du droit public, ayant agi à plusieurs titres, y compris comme bâtonnier du Barreau de Montréal, président national de la section du droit du travail de l'Association du Barreau canadien, président de la section de droit du travail de la division du Québec de l'Association du Barreau canadien, président de la Lord Reading Law Society et président de la division du Québec de l'Association du Barreau canadien. De plus, il a été membre du Programme de contestation judiciaire fédéral, a été gouverneur de la Fondation du Barreau du Québec et est présentement un administrateur de la Fondation pour la recherche juridique. Sur le plan communautaire, il est membre des conseils d'administration du Congrès juif canadien et des Amis canadiens de l'Université de Tel Aviv. Il est également membre du conseil d'administration et du comité exécutif du centre universitaire de santé McGill. M<sup>e</sup> Bloom a de plus été chargé de cours à l'Université McGill dans le domaine du droit du travail et de l'emploi de 1972 à 1977.

M<sup>e</sup> Bloom a reçu de nombreux prix et distinctions, dont le Prix de Distinction du ministère de la Justice du Canada en 1998 pour sa contribution à l'égard de la dualité juridique, linguistique et culturelle du Canada, le Prix du mérite du Barreau du Québec en 2000 et le Prix des droits de la personne de la Lord Reading Law Society en 1994.

Le 2 janvier 2007, il a été nommé président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour une période de trois ans.



### Ian R. Mackenzie

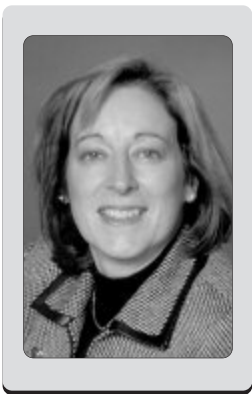
#### *Vice-président*

Ian R. Mackenzie est un ancien de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès arts avec spécialisation en sciences politiques et une maîtrise en sociologie. Diplômé en droit de l'Université de Windsor, il est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1992. Il a fait de la pratique privée dans un cabinet d'avocats d'Ottawa de 1992 à 1993, en droit du travail. Il a été agent de recherche auprès d'un agent négociateur de la fonction publique fédérale de 1994 à 1997, puis directeur exécutif de l'Association professionnelle des agents du service extérieur de 1998 à 2000. Il a été conseiller juridique au ministère de la Justice en 1997-1998 et de 2000 à 2002, travaillant dans les domaines de la rémunération des juges et du droit administratif.

De 1993 à 2000, M<sup>e</sup> Mackenzie a été membre du Conseil national mixte (CNM), où il a siégé à plusieurs comités : celui des directives sur le service extérieur, celui du réaménagement des effectifs et celui de l'équité en matière d'emploi. De 2001 à 2002, il a été président du Comité des directives sur le service extérieur du Conseil national mixte. Il a été membre du Groupe consultatif sur l'équité du Barreau du Haut-Canada de 1999 à 2002. Il a enseigné le droit du travail et le droit public à l'Université Carleton, de même que dans le cadre du programme d'admission au Barreau de l'Ontario.

Le 3 juillet 2002, il a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP. Le 5 mai 2005, il a été nommé vice-président de la nouvelle CRTFP, pour une période de cinq ans.

M<sup>e</sup> Mackenzie a rempli les fonctions de président intérimaire du 2 septembre 2006 au 1<sup>er</sup> janvier 2007.



### Sylvie Matteau

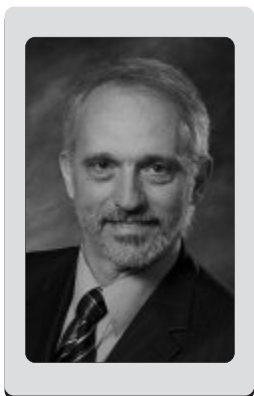
#### *Vice-présidente (fin du mandat le 1<sup>er</sup> septembre 2006)*

Sylvie Matteau a été admise au Barreau du Québec en 1981, après avoir terminé des études en droit à l'Université de Sherbrooke et obtenu une maîtrise de l'Université McGill (droit international (droit aérien et de l'espace)). En 1981, elle a étudié pendant une courte période à l'Académie de droit international de La Haye, aux Pays-Bas. Après ses études universitaires, elle a occupé un emploi à la fonction publique fédérale, de 1982 à 1985. En 1985, elle a joint les rangs de l'Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales, où elle a travaillé pendant deux ans dans le domaine du règlement de différends.

Après être retournée à Montréal, elle a ouvert un cabinet et a mis sur pied l'un des premiers services de médiation privés à Montréal en 1987. Au cours des années qui ont suivi, elle s'est consacrée à toutes les facettes du règlement extrajudiciaire des conflits, plus particulièrement à leur application en milieu de travail. Elle a souvent collaboré avec divers instituts et groupes de formation dans ce domaine, notamment avec l'Université de Sherbrooke (de 2000 à 2003), dans le cadre du programme d'études supérieures en génie, et avec l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (en 2001-2002).

M<sup>e</sup> Matteau a été conférencière-invitée à l'Université McGill, à la *Pontificia Universidad Católica de Chile* (en 1998) et à l'Association du Barreau du Royaume du Cambodge (de 2001 à 2004). Elle a été membre du comité directeur et animatrice du Forum canadien sur le règlement des différends en 1995 et, de l'an 2000 jusqu'en avril 2004, elle a été présidente du Réseau pour la résolution de conflits Canada, un organisme national dont le mandat est de promouvoir la résolution de conflits dans les écoles, les collectivités et les milieux de travail.

M<sup>e</sup> Matteau a été nommée vice-présidente de l'ancienne CRTFP pour un mandat de trois ans à compter du 2 septembre 2003. Le 8 mai 2006, elle a été désignée pour agir à titre de présidente intérimaire de la nouvelle CRTFP, jusqu'à l'expiration de son mandat de vice-présidente.



### **Georges Nadeau**

#### *Vice-président*

En 1978, M. Nadeau a obtenu un baccalauréat en administration des affaires du Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois de l'Université du Québec. De 1978 à 1983, il a occupé les fonctions de représentant syndical auprès du Syndicat des approvisionnements et services, une composante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. En 1983, il a accédé au poste d'agent dans la section des griefs et d'arbitrage de l'Alliance, poste qu'il a occupé jusqu'en 1996. Au cours de ces treize années, M. Nadeau a plaidé un nombre important de dossiers de griefs et de plaintes dans diverses juridictions au Canada. De 1996 à 1998, l'Alliance lui a confié la responsabilité de coordonner la section de la négociation collective.

En 1998, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, un des plus importants syndicats de professionnels au pays, l'engageait à titre de gestionnaire principal des services de représentation, poste qu'il a occupé jusqu'à sa nomination à la Commission. M. Nadeau a notamment été responsable des activités touchant la négociation collective, les services de représentation des membres, la recherche, les services de pension et d'avantages sociaux ainsi que le maintien et le recrutement des délégués, des membres et des unités de négociation.

M. Nadeau a coprésidé en 2004-2005 le groupe de travail sur les recours en matière de dotation mis sur pied par le sous-comité des sous-ministres sur la dotation et les recours. De 2001 à 2005, M. Nadeau a siégé au Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte. Il a participé en 1995-1996, à titre de représentant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, au groupe de travail formé par le Congrès du travail du Canada sur la refonte du *Code canadien du travail*. De 1992 à 1995, il a été membre du Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles de l'Université du Québec.

Le 5 mai 2005, M. Nadeau a été nommé vice-président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, pour un mandat de quatre ans qui a commencé le 6 juin 2005.



### **Michele A. Pineau**

#### *Vice-présidente (nommée le 1<sup>er</sup> janvier 2007)*

Michele A. Pineau est une médiatrice et une arbitre d'expérience qui se spécialise dans la résolution de litiges liés au travail et à l'emploi.

M<sup>e</sup> Pineau est diplômée en droit de l'Université McGill (baccalauréat en droit civil) et est membre du Barreau du Québec depuis 1981. Elle a obtenu un baccalauréat ès arts du St. Patrick's College (Université Carleton) et un baccalauréat français de l'Université de Paris (Sorbonne) en 1968. En outre, elle a reçu une vaste formation en arbitrage et en médiation au Canada et aux États-Unis et a été l'une des premières formatrices en résolution des différends au Canada.

Plus récemment, M<sup>e</sup> Pineau a occupé le poste de vice-présidente du Conseil canadien des relations industrielles pendant huit ans et, en 2002, on lui a remis la Médaille du jubilé d'or de la Reine pour contribution exceptionnelle au travail.

Auparavant, M<sup>e</sup> Pineau a dirigé un cabinet privé d'arbitrage et de médiation œuvrant en Ontario et au Québec. Elle a mis au point des programmes de résolution des différends pour Justice Canada, Agriculture Canada, l'Institut d'arbitrage et de médiation du Québec, la Chambre des notaires du Québec, le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, la Société canadienne de règlement des différends (Québec), la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et l'Université de Sherbrooke.

M<sup>e</sup> Pineau a travaillé comme conseillère juridique pour le Conseil du Trésor, l'Agence du revenu du Canada et la Commission de l'immigration et du statut de réfugié et elle a été directrice nationale des relations de travail pour la Société canadienne des postes. Elle a également occupé le poste d'avocate de l'employeur dans diverses sociétés québécoises.

Avant d'obtenir son diplôme en droit, M<sup>e</sup> Pineau a travaillé en tant que spécialiste des ressources humaines pour le secteur de l'industrie privée et a brièvement travaillé comme agente des services syndicaux pour l'Alliance de la Fonction publique (composante nationale), ainsi qu'au Bureau de recherches sur les traitements.

M<sup>e</sup> Pineau est une arbitre et une médiatrice certifiée (Institut d'arbitrage et de médiation du Canada). Elle est membre de l'Ontario Labour-Management Arbitrators Association, de l'Institut canadien d'administration de la justice et du Conseil canadien des tribunaux administratifs. Elle a œuvré à divers endroits au Canada et a participé à des échanges avec des commissions du travail et des tribunaux aux États-Unis, au Japon, en Nouvelle-Zélande et en Australie.

M<sup>e</sup> Pineau a été nommée vice-présidente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1<sup>er</sup> janvier 2007, pour une période de cinq ans.

### **Dan Butler**

#### *Commissaire*



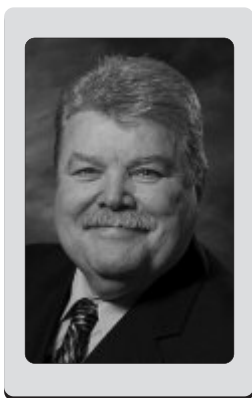
Dan Butler apporte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique plus de 25 ans d'expérience en relations de travail dans le secteur public. Après des études de premier et deuxième cycles, en sciences politiques, à l'Université York et à l'Université Carleton, M. Butler s'est joint à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, en janvier 1980, comme agent de recherche. À l'IPFPC, il a ensuite été agent de recherche en chef (de 1981 à 1986), négociateur (de 1986 à 1997) et chef de la section Négociations collectives et relations de travail nationales (1999-2001).

Tout au long de ces affectations, M. Butler s'est principalement concentré sur la négociation collective et la résolution de conflits; il a acquis de l'expérience en négociation en vertu de six lois relatives au travail, représentant des employés de la catégorie scientifique et professionnelle qui travaillaient pour une douzaine d'employeurs publics. M. Butler a aussi agi comme porte-parole syndical principal dans des dossiers nationaux, y compris concernant la modernisation de la classification, l'équité salariale et la réforme de la dotation. De 1997 à 1999, il a fourni des conseils d'orientation et de stratégie à la Commission de la fonction publique dans le cadre d'un accord en matière d'échange, comme conseiller principal et chef de projet à la Direction générale de la recherche de la CFP.

En mai 2001, M. Butler a été nommé secrétaire général du Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique. En cette qualité, M. Butler a accepté de vastes responsabilités comme tierce partie neutre facilitant les relations entre le gouvernement du Canada et ses agents négociateurs. Le mandat du CNM en tant que « tribune de choix » de la fonction publique incluait l'élaboration conjointe de directives établissant des modalités d'emploi pour l'ensemble de la fonction publique, des consultations nationales sur des politiques de l'employeur et sur la modernisation de la législation, le règlement de griefs au CNM ainsi que d'appels en matière de régime d'assurance et, enfin, la mise au point de méthodes pour une vaste capacité de recherche en rémunération.

M. Butler a en outre assumé des responsabilités parallèles comme secrétaire général du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique et à titre de cosecraire du Comité consultatif syndical-patronal sur la Loi sur la modernisation de la fonction publique.

M. Butler a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 24 octobre 2005, pour une période de trois ans.



### **Barry Done**

#### *Commissaire*

Barry Done est diplômé de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès arts avec spécialisation en droit et en sciences politiques.

Après une brève période à la fonction publique fédérale, il a amorcé ce qui est devenu une carrière de 28 ans et demi à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Le premier poste qu'a occupé M. Done au sein de l'AFPC a été celui d'agent des services auprès de la Composante nationale à Ottawa; à ce titre, il a représenté des membres de la composante lors des audiences de griefs au dernier palier dans les ministères qui lui étaient affectés (Travail Canada, Statistique Canada, Industrie et Commerce, Bureau du vérificateur général, etc.). Le rôle d'agent des services consistait également à tenir des colloques régionaux, à représenter les membres dans des affaires concernant l'emploi dans la fonction publique et à fournir des conseils aux sections locales de l'ensemble du Canada.

En novembre 1981, M. Done a déménagé à Kingston, où il est devenu représentant régional, à la Direction de l'organisation de l'AFPC. Là-bas, il a continué d'assurer une représentation dans les appels et de donner des séances de formation syndicale sur diverses questions pendant les fins de semaine et comme conférencier invité. En outre, il est devenu coordonnateur de la santé et de la sécurité, a représenté des membres de la région de Kingston à la suite de refus de travailler et a mené des enquêtes conjointes de santé et sécurité au travail en collaboration avec Travail Canada. Au cours des dernières années où il a occupé ce poste, il a été nommé directeur adjoint de la Direction de l'organisation et a supervisé tous les représentants régionaux du Canada. De plus, à titre d'agent législatif de l'AFPC, il a coordonné des renvois à la Cour fédérale et a servi de lien entre l'Alliance et son cabinet d'avocats. Pendant cette période, il a participé à la rédaction du premier cours de l'Alliance sur la représentation en appel, a commencé à présenter des cas devant l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, et a rédigé et animé un cours télévisé en trois parties sur la planification de la retraite pour le Kingston and District Labour Council.

En avril 1989, M. Done a accepté un poste à temps plein d'agent de grief et d'arbitrage à la Direction de la négociation collective de Winnipeg et a ainsi représenté des membres de l'Alliance dans des affaires arbitrables, un peu partout au Canada.

M. Done a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 novembre 2005, pour une période de trois ans.



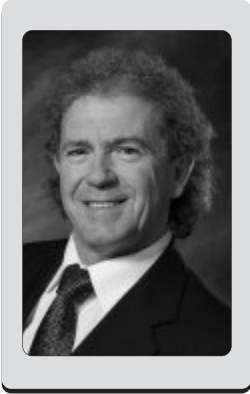
### **Léo-Paul Guindon**

#### *Commissaire*

Né à Montréal (Québec), M<sup>e</sup> Léo-Paul Guindon est diplômé de l'Université du Québec à Montréal, où il a obtenu une licence en droit. Il a été admis au Barreau du Québec en 1983. M<sup>e</sup> Guindon est un médiateur familial reconnu et, comme avocat exerçant dans le privé, il a beaucoup d'expérience en droit administratif, du travail, civil et immobilier. Il a en outre travaillé comme consultant en relations de travail auprès de l'Alliance des professeurs de Montréal.

Depuis 1994, M<sup>e</sup> Guindon a exercé, à temps partiel, les fonctions de président du Conseil arbitral de l'assurance-emploi de la Division régionale du Québec (district de Montréal Centre-Ville).

M<sup>e</sup> Guindon a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP le 1<sup>er</sup> juin 2000. Sa nomination a été renouvelée le 1<sup>er</sup> juin 2004, pour une période de trois ans. Sa nomination s'est poursuivie à la nouvelle CRTFP pendant tout le reste de son mandat.



### **Dan R. Quigley**

#### *Commissaire*

Dan R. Quigley a terminé avec succès ses études en relations de travail et en négociation collective à la School for Workers de l'Université du Wisconsin.

M. Quigley a commencé sa carrière dans la fonction publique comme apprenti chaudronnier, à Victoria, en 1976. Devenu compagnon en 1980, il a été président national du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) de 1986 jusqu'à sa nomination à l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique.

M. Quigley a été membre du Conseil national mixte du Canada pendant une quinzaine d'années; il a participé à l'élaboration d'importantes politiques et directives, notamment sur le réaménagement des effectifs, ainsi qu'au programme de réduction du personnel civil des Forces armées canadiennes; il a contribué aussi à la mise en œuvre des régimes de soins de santé, d'assurance-invalidité et de soins dentaires de la fonction publique fédérale.

Il a occupé divers postes et a notamment été : négociateur en chef du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt); président du Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte; coprésident et fondateur du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique; coprésident du Sous-comité syndical-patronal des ressources humaines du ministère de la Défense nationale (MDN) et conseiller national du Programme d'aide aux employés du MDN, ainsi que membre de l'International and Canadian Representatives Liaison Committee.

M. Quigley a travaillé et donné des avis à la Commission de la fonction publique, de même qu'aux syndicats nationaux des Philippines, concernant la négociation collective, la dotation et les relations de travail.

Le 19 novembre 2001, M. Quigley a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP. Cette nomination a été renouvelée le 19 novembre 2003, pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat. Le 19 novembre 2006, M. Quigley a de nouveau été nommé commissaire, pour un mandat de trois ans.



### **Jean-Pierre Tessier**

#### *Commissaire (fin du mandat le 28 février 2007)*

M<sup>e</sup> Tessier a obtenu son diplôme en droit de l'Université Laval en 1970 et a été admis au Barreau du Québec l'année suivante. Il compte près d'une trentaine d'années d'expérience dans le domaine des relations de travail. Il a agi comme avocat-conseil, directeur des relations de travail et négociateur en chef pour la Fédération des commissions scolaires du Québec de 1971 à 1985. Il a aussi agi à titre de négociateur pour le ministère de la Santé auprès de la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec de 1989 à 1996. Diverses entreprises des secteurs privé, parapublic, corporatif-public et public ont également eu recours à son expertise.

Il a été président du Conseil arbitral de l'assurance-emploi pour la région de Québec/Sainte-Foy. Depuis 1985, M<sup>e</sup> Tessier a pratiqué le droit, principalement en tant que négociateur et procureur lors d'arbitrages en relations de travail, comme associé dans un cabinet d'avocats et au sein de sa propre société de relations de travail.

Le 28 février 2000, M<sup>e</sup> Tessier a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP, pour une période de quatre ans. Cette nomination a été renouvelée le 28 février 2004, pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat.

### **Commissaires à temps partiel    Fin du mandat**

Bruce Archibald, c.r.	8 décembre 2009
Ruth Elizabeth Bilson, c.r.	15 septembre 2007
Mary Ellen Cummings	10 mars 2007
Joan M. Gordon	12 mai 2007
Thomas Kuttner, c.r.	20 mai 2007
Paul E. Love	10 mars 2007
Kenneth E. Norman	15 septembre 2006
John J. Steeves	10 mars 2007
Denise T. Wilson	20 mai 2006