

Commission des  
relations de travail dans  
la fonction publique




**Rapport annuel**  
2007-2008

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2008  
N° de cat. SR1-2008F-PDF

ISBN 978-0-662-04431-4

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 James Moore, C.P., député  
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles  
Chambre des communes  
Ottawa, K1A 0A6

Monsieur le 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 2007 au 31 mars 2008, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'hommage de mon profond respect.



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



# Commission des relations de travail dans la fonction publique

## 2007-2008

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

**Vice-présidents :** Marie-Josée Bédard  
Ian R. Mackenzie  
Georges Nadeau  
Michele A. Pineau

**Commissaires à temps plein :** Roger Beaulieu  
Dan Butler  
Barry Done  
Léo-Paul Guindon  
John A. Mooney  
Dan R. Quigley  
Renaud Paquet

**Commissaires à temps partiel :** Christopher James Albertyn  
Bruce Archibald, c.r.  
Ruth Elizabeth Bilson, c.r.  
George P.L. Filliter  
Joan M. Gordon  
Deborah M. Howes  
Margaret E. Hughes  
Thomas Kuttner, c.r.  
Allen Ponak  
John J. Steeves

### PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

<b>Directeur général et avocat général :</b>	Pierre Hamel
<b>Directeur, Services de règlement des conflits :</b>	Guy Baron
<b>Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :</b>	Guy Lalonde
<b>Directrice, Opérations du greffe et politiques :</b>	Susan Mailer
<b>Directrice, Services généraux :</b>	Denise Benoit et Céline Laporte (directrice par intérim à compter de janvier 2008)
<b>Directeur, Services financiers :</b>	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 (CRTFP) pour 2007-2008.

La CRTFP administre le cadre législatif qui régit les relations de travail dans la fonction publique fédérale. Nos clients sont les quelque 50 employeurs et agents négociateurs et plus visés par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*. En nous efforçant de leur fournir des services flexibles et polyvalents pour les aider à entretenir des relations de travail harmonieuses, nous servons au bout du compte les fonctionnaires et la population canadienne.

En 2007-2008, la CRTFP a réaffirmé sa vision et sa mission, et a établi un nouveau plan stratégique qui la guidera au cours des prochaines années. Nous demeurons engagés à assurer la neutralité, l'impartialité et l'équité dans toutes nos procédures, nous fournissons des services en temps opportun et nous nous acquittons de nos fonctions en vue de répondre aux besoins de manière proactive et en consultation. Notre objectif est de contribuer au règlement des différends en milieu de travail et de fournir les outils, la formation et les renseignements à l'appui des processus de relations de travail. Enfin, nous nous efforçons également à offrir tant à nos propres employés qu'aux commissaires un milieu de travail intéressant et stimulant qui privilégie l'apprentissage permanent, le travail d'équipe et la saine gestion.

Pour connaître notre qualité de service, nous faisons un sondage auprès de nos clients tous les trois ans afin d'évaluer leur satisfaction à l'égard de nos services. L'information obtenue nous permet de cerner les aspects qu'il faut améliorer et de modifier en conséquence nos processus internes.

Je suis très fier des résultats du dernier sondage sur la satisfaction de la clientèle effectué en 2007. Le taux de réponse a été très élevé (83 %) et, de manière générale, les répondants se sont déclarés satisfaits de l'ensemble de nos services. Ces excellents résultats sont directement attribuables au travail acharné et au dévouement de nos commissaires, gestionnaires et employés, auxquels je rends hommage. Bien entendu,

quelques aspects de nos services n'obtiennent pas le même niveau de satisfaction de la clientèle, comme le délai d'exécution de certains de nos processus, mais nous nous engageons à multiplier les efforts pour répondre à ces préoccupations à l'avenir.

Le présent rapport met en lumière le fait que la médiation a grandement permis de réduire le nombre de cas qui sont renvoyés à l'arbitrage. Au cours de l'exercice visé, nous avons intensifié nos efforts pour mieux promouvoir nos services de médiation, reconnaissant que la médiation constitue une utilisation efficace des ressources destinées à favoriser des relations de travail harmonieuses. Une seule procédure de médiation peut souvent régler de nombreux cas similaires. En 2007-2008, nous avons fourni des services de médiation pour ce qui est de 899 griefs et plaintes. Les parties en cause se sont entendues ou se sont retirées dans 807 de ces cas avant de les renvoyer à l'audience, ce qui constitue un taux de succès de 89 %. Sur cette lancée, la CRTFP prendra appui sur son excellente réputation en ce qui concerne la médiation pour envisager de nouvelles façons de promouvoir nos services.

Le traitement rapide d'un grand nombre de cas de plus en plus complexes demeurera un défi de tous les instants pour la CRTFP. À cette fin, nous continuerons à proposer à nos clients d'envisager des approches comme l'arbitrage accéléré ou la gestion proactive des cas et les pratiques de mise au rôle, qui nous aideront à fournir des services d'arbitrage aussi rapides et efficaces que possible, au bénéfice de toutes les parties concernées.

Le 17 décembre 2007, j'ai soutenu notre demande de fonds supplémentaires pour l'exercice 2007-2008 devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de la Chambre des communes. J'ai fait part de mes inquiétudes, aux membres du Comité, à savoir que la CRTFP n'a pas le financement permanent qui nous permettrait d'assumer toutes nos responsabilités en vertu de la *LRTFP*. De fait, la nouvelle loi nous a donné un rôle élargi, particulièrement au chapitre

de l'analyse et la recherche en matière de rémunération, mais nous n'avons toujours pas obtenu les ressources dont nous avons besoin de façon continue pour remplir entièrement nos obligations. J'ai toutefois espoir que les efforts que nous consacrerons en 2008-2009 à cet égard conduiront à une solution de financement qui permettra la pleine application de la *LRTFP* dans les années qui viennent.

**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</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
Mandat en bref .....	2
Nos clients .....	3
Notre organisation .....	4
Les commissaires .....	4
Le financement .....	5
La gestion .....	5
Autres responsabilités .....	6
<b>PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE</b> .....	<b>7</b>
Vue d'ensemble de la charge de travail .....	7
Griefs .....	7
Plaintes .....	9
Demandes .....	9
Enjeux, défis et innovations .....	10
Études sur la rémunération .....	12
Sondage sur la satisfaction de la clientèle 2007 .....	12
Services d'arbitrage .....	13
Services de médiation .....	15
Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération .....	16
<b>POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE</b> ..	<b>18</b>
<b>ANNEXE 1</b> .....	<b>19</b>
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur .....	19
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur .....	23
<b>ANNEXE 2 : COMMISSAIRES DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE</b> .....	<b>24</b>
<b>ANNEXE 3 : CAS DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE</b> .....	<b>32</b>
<b>ANNEXE 4 : DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA CRTFP</b> .....	<b>33</b>
<b>ANNEXE 5</b> .....	<b>41</b>
Table 1 : Cas de négociation collective .....	41
Table 2 : Cas reçus aux Services de médiation .....	41

# partie 1

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

La CRTFP sert la population canadienne en favorisant des relations de travail harmonieuses entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs...

### Aperçu

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé d'administrer des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

Conformément à son mandat en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, édictée le 1<sup>er</sup> avril 2005, la CRTFP fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

La CRTFP a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, dont l'existence remontait à 1967, année où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale. Avec la *LRTFP*, son rôle et ses services se sont élargis, en particulier en ce qui concerne la recherche en matière de rémunération, mais la nouvelle CRTFP continue toutefois 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.

La CRTFP sert la population canadienne en favorisant des relations de travail harmonieuses entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs, et améliore ainsi la capacité de la fonction publique à servir l'intérêt public.

### Mandat en bref

#### Services d'arbitrage

Les commissaires rendent des décisions sur les plaintes et les questions de relations de travail et agissent en tant qu'arbitres de griefs pour trancher les griefs dont ils sont saisis en vertu de la *LRTFP*.

Les services d'arbitrage se divisent en trois grandes catégories :

#### 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*.

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

## Services de médiation

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

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

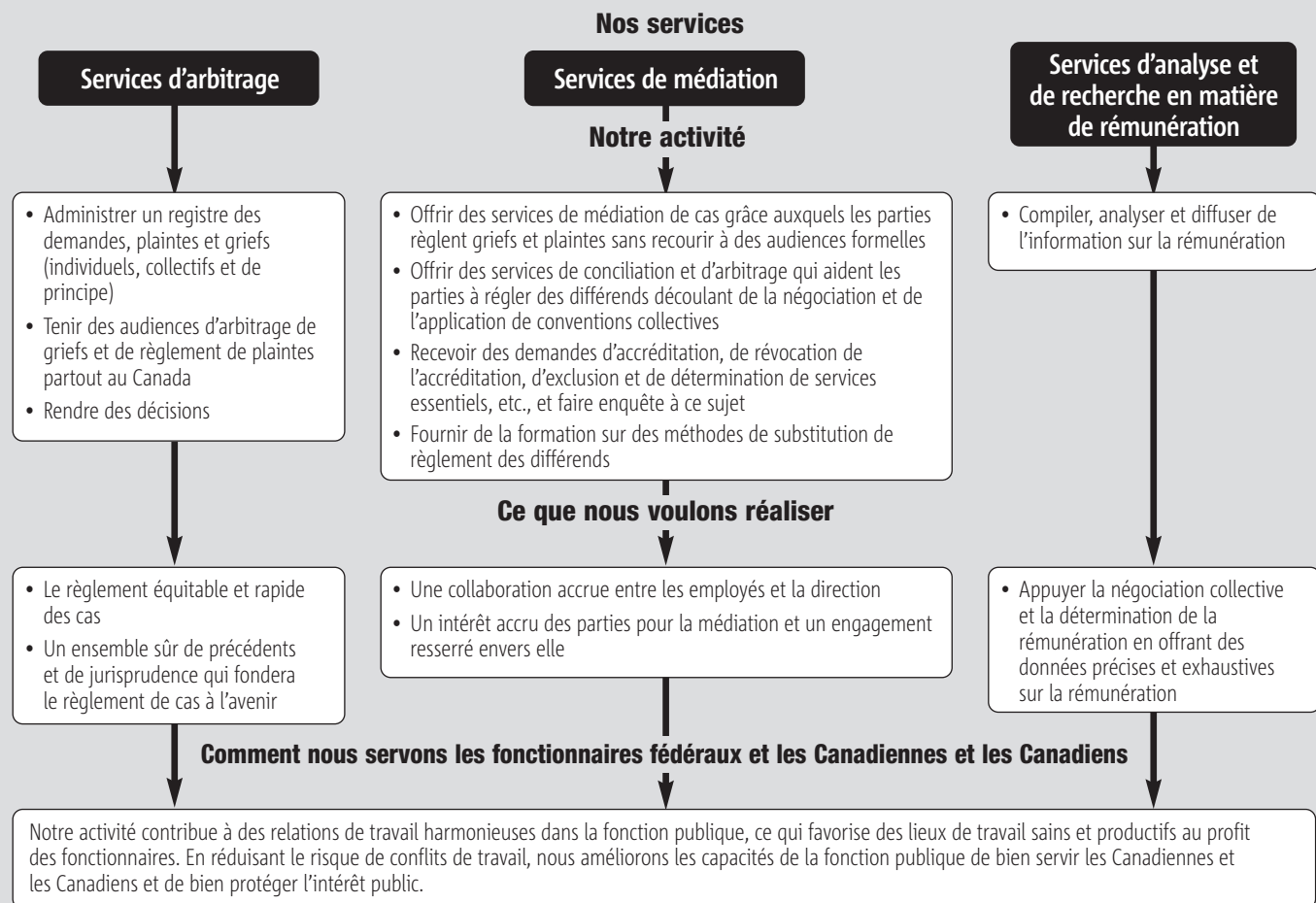
La CRTFP est une source neutre et impartiale d'information en matière de rémunération, information obtenue au moyen d'études de comparabilité et que peuvent utiliser les parties prenant part à la négociation collective dans la fonction publique fédérale ainsi que d'autres organismes et particuliers des secteurs public et privé.

## Nos clients

Dans l'exercice des activités qui s'inscrivent dans son mandat à trois volets, la CRTFP appuie les employés, les employeurs et les agents négociateurs dans leurs relations de travail.

## 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 CRTFP est indépendante du gouvernement élu.

La *LRTFP* touche quelque 233 000 fonctionnaires fédéraux et s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, aux autres secteurs de l'administration publique énumérés à l'annexe IV de cette même loi et aux organismes distincts de l'annexe V.

Le Conseil du Trésor, le plus important employeur de l'administration fédérale, emploie quelque 170 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et organismes fédéraux. Quelque 63 000 fonctionnaires travaillent pour un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme la Commission de la capitale nationale. Une liste de ces employeurs figure au tableau 1 de l'annexe I.

Au 30 mars 2008, 21 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 84 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité pour 58 % des employés syndiqués. Par ailleurs, 27 % des employés syndiqués sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et les autres 15 % sont représentés par d'autres agents négociateurs.

Le tableau 2 de l'annexe 1 indique le nombre de fonctionnaires qui occupent un poste non exclu, par employeur et par agent négociateur.

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

Ces employés, employeurs et agents négociateurs peuvent être parties à une procédure d'arbitrage 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 (au nom de leurs membres) peuvent tous avoir recours aux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la CRTFP. La CRTFP offre en outre des services de médiation à des employés non représentés qui sont mêlés à des différends.

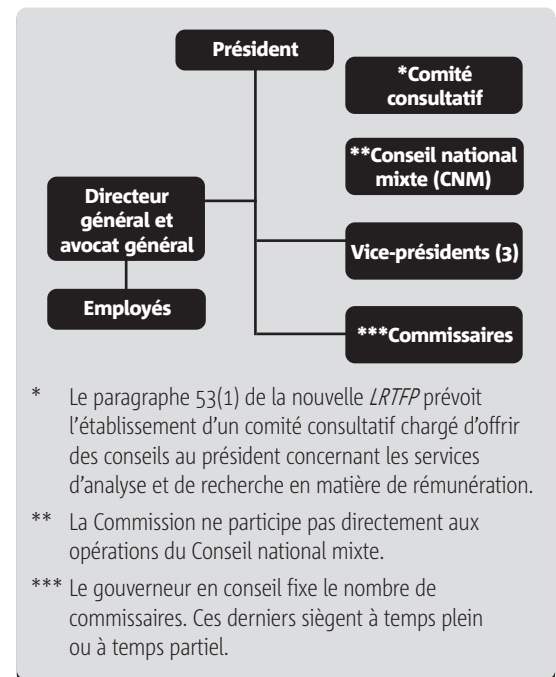
## Notre organisation

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la CRTFP 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 le ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles.

Il incombe au ministre désigné, aux termes de la *LRTFP*, de déposer le rapport annuel de la CRTFP 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.

## Les commissaires

La Commission est composée du président, de jusqu'à trois vice-présidents et d'autres commissaires, à temps plein et à temps partiel, selon les besoins. Il incombe aux commissaires d'administrer la *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 un mandat d'au plus cinq ans, mais ce mandat peut être reconduit.



La CRTFP  
attache  
une grande  
importance à  
l'information  
et au  
rayonnement.

Les commissaires, à l'exclusion du président et des vice-présidents, sont choisis par le gouverneur en conseil parmi les personnes inscrites sur une liste dressée par le président de la Commission après consultation des agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique visés par la *LRTFP*. Leurs recommandations servent à dresser une liste de personnes aptes à être nommées à la Commission.

Pour être admissibles à la charge de commissaire, les candidats proposés doivent avoir des connaissances ou de l'expérience en relations de travail. Dans la mesure du possible, un nombre égal de candidatures sont recommandées par les employeurs et les agents négociateurs. Cela dit, le commissaire ne représente pas la partie qui l'a recommandé et il est tenu d'agir en tout temps avec impartialité.

M<sup>e</sup> Casper M. Bloom, c.r., Ad. E., est le président de la Commission. En 2007-2008, plusieurs nouveaux commissaires ont été nommés. Marie-Josée Bédard a été nommée vice-présidente et s'est jointe à Ian R. Mackenzie et à Michele A. Pineau qui demeurent en poste comme vice présidents. John Mooney, Roger Beaulieu et Renaud Paquet ont été nommés commissaires, Dan R. Quigley et Dan Butler continuent leur mandat de commissaires. Georges Nadeau s'est retiré de la Commission à titre de vice-président, Barry Done a pris sa retraite et Léo-Paul Guindon a terminé son mandat.

Le président, les vice-présidents et les commissaires à temps plein se réunissent tous les mois pour discuter de questions d'ordre général liées à l'administration de la *LRTFP*.

La CRTFP attache une grande importance à l'information et au rayonnement. Le président, les vice-présidents et les commissaires jouent un rôle crucial pour ce qui est de sensibiliser la population au mandat et aux services de la CRTFP. Ils partagent souvent leurs connaissances et leur expérience professionnelle avec des collègues, des clients et des intervenants lors de conférences, de présentations et de séances de formation, et siègent à des conseils et des comités professionnels.

Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent à l'annexe 2.

### Le financement

En 2007-2008, la CRTFP a engagé des dépenses de 11,7 millions de dollars et comptait 87 postes équivalents temps plein.

La CRTFP tente d'obtenir depuis plusieurs années déjà un financement adéquat et stable. Elle s'est vu accorder, à la suite de l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* en 2003, un financement transitoire pour faire progresser, mettre en œuvre et administrer le nouveau régime législatif des relations de travail dans la fonction publique, qui prévoit une nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération, des services enrichis de médiation et de règlement des conflits, une fonction plus importante d'arbitrage et des processus renouvelés de négociation collective.

Ce financement supplémentaire n'a été alloué que temporairement et la CRTFP a dû en faire la demande tous les ans, ce qui a miné sa capacité de planifier à long terme de manière efficace et de prendre des engagements. Il faut que le niveau de financement approuvé de la CRTFP soit modifié de façon permanente afin de combler l'écart entre la somme autorisée pour réaliser le mandat précédent, plus restreint, et celle qui lui est nécessaire pour s'acquitter du mandat que lui confère la loi.

### La gestion

Dans la structure de gouvernance de la CRTFP, le président est le premier dirigeant et a la responsabilité globale de gérer la Commission. Conformément à l'article 45 de la *LRTFP*, le président a autorisé les trois vice-présidents à agir en son nom pour les affaires dont est saisie la Commission.

Le Comité exécutif est chargé de gérer les ressources affectées à la CRTFP et de fournir des services d'orientation stratégique et de surveillance à la direction 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 : Services de règlement des conflits, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, Opérations du greffe et politiques, Services généraux et Services financiers.

Le directeur général et avocat général de la Commission assiste le président dans l'exercice de

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

ses fonctions et, sous réserve de ses instructions, dirige et supervise au jour le jour les activités de la CRTFP, la gestion de ses affaires internes et le travail de son personnel. En tant qu'avocat général, il dirige également le travail des membres de l'équipe des Services juridiques qui donnent aux commissaires le soutien technique nécessaire à la rédaction des décisions. Le personnel des Services juridiques conseille également le président en ce qui a trait aux considérations opérationnelles et de principe et les commissaires en ce qui a trait aux questions de procédure et de fond soulevées au cours du processus d'audience.

La CRTFP a mis en place des éléments clés pour sa gouvernance, sa gestion et son obligation de rendre compte. Ces éléments incluent un plan stratégique qui prend en compte les priorités opérationnelles, les ressources, les principaux risques pour l'organisation et les attentes des principaux intervenants.

En 2007-2008, la CRTFP a réaffirmé sa vision et sa mission, et a établi un plan stratégique pluriannuel qui comprend un cadre de mesure du rendement bien défini et des cibles de rendement pour les années à venir. Les données qui serviront à mesurer le rendement proviendront de la collecte manuelle de données, du sondage triennal sur la satisfaction de la clientèle, des bases de données des différents services et du nouveau système de gestion des cas (SGC). Le SGC, dont la mise au point a commencé à la fin de 2005, permettra à la CRTFP de gérer électroniquement l'information relative aux cas, depuis la réception de la demande jusqu'à la résolution de l'affaire. Il facilitera également la rédaction de rapports sur le rendement plus détaillés en prévoyant la collecte de données initiales en 2008-2009. Il sera possible d'améliorer les activités de collecte de données dans les années qui suivront.

La CRTFP a également mis en place 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 ces plans régulièrement à jour, en suit l'évolution quant à la réalisation des objectifs qui y sont énoncés et en fait rapport.

La CRTFP a été invitée à participer en 2007-2008 à l'examen stratégique horizontal des organismes responsables des ressources humaines que le gouvernement lancerait en 2008-2009 dans le but de simplifier les fonctions touchant aux ressources humaines.

## Autres responsabilités

Comme la *LRTFP* l'exige, la CRTFP 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 a pour rôle de faciliter la consultation et l'élaboration conjointe de lignes de conduite et de modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La CRTFP loge le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans ses activités. On peut obtenir plus de renseignements sur les activités du CNM dans son rapport annuel, à l'adresse [www.njc-cnm.gc.ca](http://www.njc-cnm.gc.ca).

La CRTFP administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*, laquelle régit les relations de travail au Parlement. Cette loi s'applique aux employés qui travaillent à la Chambre des communes, au Sénat du Canada, à la Bibliothèque du Parlement et au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

Dans le cadre d'une entente avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs visés par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions financées par le gouvernement du Yukon, la CRTFP agit à la fois 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 chacune de ces lois et figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca).

# partie 2

## Un survol de l'année

Les griefs renvoyés à l'arbitrage constituent toujours le plus gros de la charge de travail de la CRTFP.

### Vue d'ensemble de la charge de travail

La charge de travail de la CRTFP a été plus légère en 2007-2008 qu'au cours des deux exercices précédents, et ce, principalement parce que le nombre de cas reportés d'exercices précédents et le nombre de nouveaux cas ont tous deux diminué. Le nombre de cas dont la CRTFP était chargée en début d'exercice était beaucoup moins élevé que par le passé. À la fin de 2007-2008, la CRTFP avait fermé 30 % des dossiers composant sa charge de travail active. Pour plus de détails sur la charge de travail de la CRTFP, consulter l'annexe 3.

#### Charge de travail totale (2007-2008)

- Charge de travail active : 4 819
- Le nombre de cas actifs était inférieur de 19 % à ce qu'il était en 2006-2007 (5 928) et de 15 % à ce qu'il était en 2005-2006 (5 682).
- Nouveaux cas : 1 528 (32 % de la charge de travail totale)
- Le nombre de nouveaux cas était inférieur de 10 % à ce qu'il était en 2006-2007 (1 693) et de 12 % à ce qu'il était en 2005-2006 (1 736).
- Cas reportés d'exercices précédents : 3 291 (68 % de la charge de travail totale)
- Cas fermés : 1 454 (30 % de la charge de travail totale)
- Cas reportés à l'exercice suivant : 3 366 (70 % de la charge de travail totale)

### Griefs

Les griefs renvoyés à l'arbitrage constituent toujours le plus gros de la charge de travail de la CRTFP.

Des griefs sont renvoyés à la CRTFP principalement par suite de « conflits sur des droits » découlant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales; de mesures disciplinaires entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire; d'une rétrogradation ou d'un licenciement pour des raisons non disciplinaires; d'une mutation sans le consentement de l'employé (dans les cas où ce consentement est nécessaire).

Si un fonctionnaire présente un grief dans un ministère ou organisme et que ce grief franchit toutes les étapes de la procédure interne de règlement des griefs sans avoir été réglé à la satisfaction de la personne, le fonctionnaire peut renvoyer le grief à l'arbitrage devant la CRTFP si la question entre dans les catégories susmentionnées.

Lorsque la CRTFP est saisie d'un renvoi à l'arbitrage, elle privilégie l'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation. Les médiateurs de la CRTFP 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.

La médiation a pour but, non pas de déterminer qui a tort et qui a raison, mais plutôt de mieux définir

**Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés passent à l'étape de l'audience devant un membre de la Commission choisi par le président.**

les questions en litige et de trouver des solutions innovatrices acceptables pour tous, ce que ne permet pas toujours l'arbitrage.

Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés passent à l'étape de l'audience devant un membre de la Commission choisi par le président. Les commissaires qui président une audience de grief assument la fonction d'arbitre de grief.

La CRTFP encourage les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement durant la procédure d'arbitrage puisqu'il est préférable qu'elles en arrivent d'elles-mêmes à une solution. Tout au long de la procédure d'arbitrage, elle offre aux parties l'occasion de participer à des séances de médiation avec l'arbitre de grief qui mène habituellement la médiation.

En vertu de la *LRTFP*, il est possible de renvoyer à l'arbitrage des griefs collectifs ou des griefs de principe, en plus des griefs individuels. Un grief collectif peut être présenté quand deux fonctionnaires ou plus d'un même ministère ou organisme sont touchés de façon semblable par l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Un grief de principe porte sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale et peut être présenté soit par l'agent négociateur, soit par l'employeur.

Il est désormais possible de renvoyer à l'arbitrage des griefs portant sur des questions prévues sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (sauf en ce qui concerne l'équité salariale) et d'obtenir une réparation pécuniaire. La Commission canadienne des droits de la personne doit être avisée de ces griefs et a également qualité pour présenter des arguments à l'arbitre de grief.

En 2007-2008, le nombre de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage a chuté de 30 % par rapport à l'exercice précédent. Le nombre de nouveaux griefs soumis à la CRTFP ne cesse de diminuer depuis qu'il a atteint un sommet au cours de la période 2003-2005, où il a approché le niveau observé en 2000.

La CRTFP a fermé un peu plus du quart de ses dossiers de grief. La grande majorité de ces cas ont été réglés par les parties en cause ou ont été retirés après une procédure de médiation. Les autres cas ont été fermés après l'émission de décisions à la

suite d'audiences d'arbitrage. Pour la deuxième année consécutive, la CRTFP a fermé un plus grand nombre de dossiers de grief qu'elle n'en a ouvert, ce qui a donné lieu à une réduction de sa charge de travail.

Cela fait trois ans que la nouvelle *LRTFP* a remplacé l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (ancienne *LRTFP*). Bien que les griefs déposés sous le régime de l'ancienne *LRTFP* ne représentent plus qu'une part minoritaire de l'ensemble des dossiers de grief, la CRTFP continue d'en être saisie. En 2008-2009, elle tentera de fermer tous les dossiers renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'ancienne *LRTFP*.

#### Griefs (2007-2008)

- Griefs renvoyés à l'arbitrage : 3 885 (81 % des cas soumis à la CRTFP)
- Nouveaux griefs : 893 (877 griefs individuels, 8 griefs collectifs, 8 griefs de principe)
- Griefs portant sur le licenciement : 38
- Dossiers de grief fermés : 1 028 (26 % des griefs)
- 1 028 dossiers de griefs ont été fermés et 893 ont été ouverts; le nombre de griefs dont a été saisie la CRTFP a donc diminué de 135.
- Parmi les dossiers de grief qui ont été fermés, 895 ont été réglés ou retirés par les parties et 133 ont été réglés par 65 décisions.

Plusieurs facteurs font en sorte que la charge de travail de la CRTFP semble plus lourde qu'elle ne l'est en réalité. Premièrement, l'ancienne *LRTFP* ne prévoyait pas de dispositions officielles pour les griefs collectifs, comme il en existe maintenant sous le régime de la nouvelle *LRTFP*. Les employés partageant une préoccupation n'avaient d'autre choix que de présenter en même temps de nombreux renvois distincts à l'arbitrage portant sur la même question.

Deuxièmement, des agents négociateurs présentent parfois simultanément de nombreux griefs 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 cela donne lieu à un volume important de griefs semblables présentés au cours d'une très brève période, par exemple plusieurs centaines de griefs similaires en une seule semaine. Par le passé,



La véritable charge de travail de la CRTFP est moins grande que le nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés.

de tels groupes de cas ont été retirés sans intervention officielle de la CRTFP une fois l'affaire réglée par la voie de négociations collectives ou dans un autre cadre.

Troisièmement, la CRTFP reçoit 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 CRTFP règlent ces dossiers ensemble dans une même procédure. Souvent, de multiples dossiers révèlent l'existence de problèmes connexes en milieu de travail à l'égard desquels une approche intégrée peut être la meilleure solution.

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

Compte tenu des situations de ce type, la véritable charge de travail de la CRTFP est moins grande que le nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés. Il n'est pas toujours facile de la quantifier avec certitude.

## Plaintes

En 2007-2008, les plaintes n'ont représenté qu'une faible part des cas soumis à la CRTFP, mais elles ont occupé une part considérable de son temps et de ses ressources.

La CRTFP 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 première catégorie comprend les plaintes d'employés, d'agents négociateurs et d'employeurs dans lesquelles :

- 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 en représentant un employé;
- un employeur ou un agent négociateur est accusé de ne pas avoir négocié de bonne foi.

La seconde catégorie comprend les plaintes portant sur des 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*.

La majorité des plaintes reçues concernent des pratiques déloyales de travail selon la *LRTFP*. Le nombre de ces nouvelles plaintes ne cesse de croître. Les autres plaintes ont trait à des représailles selon le *Code canadien du travail*. Le nombre de ces nouvelles plaintes ne cesse de diminuer. En 2007-2008, la CRTFP a fermé un peu plus du tiers des dossiers de plainte.

### Plaintes (2007-2008)

- Plaintes renvoyées à l'arbitrage : 173 (4 % des cas soumis à la CRTFP)
- Plaintes de pratiques déloyales de travail : 152 (88 % des plaintes)
- Plaintes en vertu du *Code canadien du travail* : 21 (12 % des plaintes)
- Nouvelles plaintes de pratiques déloyales de travail : 63 en 2007-2008, 50 en 2006-2007 et 31 en 2005-2006.
- Nouvelles plaintes en vertu du *Code canadien du travail* : 3 en 2007-2008, 5 en 2006-2007 et 18 en 2005-2006.
- Dossiers de plainte fermés : 61 (35 % des plaintes)
- Parmi les dossiers qui ont été fermés, 29 ont été réglés ou retirés par les parties et 32 ont été réglés par voie de 18 décisions de la Commission.

## Demandes

La Commission tranche des questions de relations de travail très variées ayant trait, entre autres, à l'accréditation des unités de négociation, à la révocation de l'accréditation, au remplacement et à la détermination des droits du successeur. Elle entend également les demandes de détermination de postes de direction et de confiance et de détermination d'ententes sur les services essentiels.

La Commission étudie les demandes d'ordonnance d'exécution alléguant que d'autres parties ne se sont pas conformées aux dispositions de la *LRTFP* et donne suite à celles jugées valides. Elle peut, sur demande, réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances.

Elle reçoit également les demandes de réexamen de

La CRTFP s'efforce d'innover et d'améliorer ses pratiques pour veiller à ce que le nombre de dossiers actifs demeure gérable et pour réduire le temps nécessaire au règlement de ses dossiers.

ses décisions antérieures et de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage. Les demandes de prorogation de délai ne peuvent être entendues et tranchées que par le président ou un vice-président délégué par le président.

L'accréditation est le processus par lequel la Commission reconnaît le droit d'une organisation syndicale (agent négociateur) de représenter un groupe d'employés dans leurs relations de travail avec l'employeur. Elle est accordée lorsque l'organisation syndicale qui en fait la demande peut démontrer à la Commission que la majorité des employés regroupés au sein de l'unité de négociation souhaitent être représentés par elle. Elle peut le faire en présentant le nombre requis de cartes d'adhésion au syndicat dûment signées par les fonctionnaires ou encore en tenant un vote au scrutin secret. Le vote est alors administré par le personnel de la CRTFP.

L'accréditation donne le droit de négocier collectivement pour les employés faisant partie de l'unité de négociation et de devenir leur agent négociateur. L'agent négociateur doit choisir, entre l'arbitrage et la conciliation/grève, la méthode de règlement des différends qui s'appliquera en cas d'impasse à la table des négociations. L'accréditation est accordée pour une durée indéterminée. Elle est valable jusqu'à ce qu'une autre organisation syndicale soit accréditée par la Commission et prenne la place de l'agent négociateur accrédité, ou jusqu'à ce qu'elle soit révoquée par la Commission, sur demande.

Une nouvelle demande d'accréditation ou une demande de révocation d'une accréditation existante ne peuvent être présentées à la CRTFP qu'à des moments précis, c'est-à-dire dans les deux mois qui précèdent la date d'expiration de la convention collective ou de la décision arbitrale ou pendant les deux derniers mois de chaque année d'application de la convention ou de la décision arbitrale, après leur deuxième année d'application. La révocation d'une accréditation peut être demandée par quiconque représente une majorité d'employés ne désirant plus être représentée par le syndicat accrédité. La révocation peut aussi être accordée pour abandon ou pour fraude.

Les droits du successeur prévoient le transfert des droits et obligations rattachés 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 transférés chez leur nouvel employeur. La Commission peut être appelée à rendre des ordonnances pour veiller à ce que ces transitions s'effectuent méthodiquement.

#### Demandes (2007-2008)

- Total : 761 (15 % des cas soumis à la Commission)
- Accréditation ou révocation d'accréditation : 5
- Droits du successeur : 0
- Désignation de postes représentant des services essentiels : 7
- Examen de décisions antérieures de la Commission : 12
- Détermination de postes de direction ou de confiance : 594
- Demandes de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage : 150

### Enjeux, défis et innovations

La CRTFP s'efforce d'innover et d'améliorer ses pratiques pour veiller à ce que le nombre de dossiers actifs demeure gérable et pour réduire le temps nécessaire au règlement de ses dossiers. L'an dernier, elle s'est dotée d'outils de gestion des cas qui lui permettent de réaliser une analyse préliminaire des nouveaux griefs et des nouvelles plaintes. Cette analyse lui permet de déceler des tendances et de regrouper d'un point de vue administratif les cas devant être entendus conjointement ou, du moins, en dégager un élément commun.

La CRTFP n'a cependant souvent aucune prise sur sa charge de travail et le respect des délais en matière de services d'arbitrage, et ce, en raison de plusieurs facteurs clés. On n'a qu'à penser, par exemple, à la disponibilité des ressources allouées par les parties à un différend de relations de travail qui comparaissent devant la CRTFP. Lorsque la capacité des employeurs et des agents négociateurs à traiter les griefs et les plaintes est réduite, comme c'est le

**La complexité croissante des cas renvoyés à la CRTFP influe également sur le respect des délais des services.**

cas depuis quelques années, les demandes de report d'audiences se multiplient, ce qui retarde le traitement des dossiers par la CRTFP.

La CRTFP et ses deux principaux clients (l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor) examinent depuis quelque temps des moyens qui permettraient de mieux gérer l'énorme volume de cas auxquels ces deux clients sont parties. Au cours de la période considérée, les trois organismes se sont rencontrés pour trouver de nouvelles façons de traiter le très grand nombre de nouveaux cas soumis à la CRTFP chaque année. En 2008-2009, on mettra sur pied un projet pilote dans le cadre duquel diverses approches de gestion des dossiers seront mises à l'essai.

La complexité croissante des cas renvoyés à la CRTFP influe également sur le respect des délais des services. On compte en effet des cas qui portent sur les droits de la personne et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, et les fonctionnaires s'estimant lésés et les plaignants sont de plus en plus nombreux à comparaître devant la Commission sans représentation. Ces personnes connaissent souvent mal le complexe processus quasi judiciaire et peuvent avoir besoin d'aide pour soumettre leur cas. Les personnes qui sont représentées profitent des conseils d'un avocat ou d'un agent négociateur. La CRTFP s'assure que les fonctionnaires s'estimant lésés qui se représentent eux-mêmes connaissent les ressources (documents imprimés, audiovisuels et électroniques) mises à leur disposition pour les aider à déposer leurs griefs et leurs plaintes selon les règles.

Le processus d'arbitrage est d'autant plus rapide que l'effectif complet de commissaires est mis à contribution pour arbitrer des cas et rendre des décisions. Seuls les commissaires à temps plein et à temps partiel entendent et tranchent les cas. Si l'effectif est incomplet, un moins grand nombre de cas pourra être entendu, et tout retard dans la nomination de nouveaux commissaires ou dans la reconduction des commissaires déjà en poste fait obstacle au prompt fonctionnement de la CRTFP. Comme son effectif était incomplet en début d'exercice, la Commission a entendu moins de cas qu'au cours de l'exercice précédent. Au 31 mars 2008, cependant, des nouveaux commissaires avaient été nommés et seul un commissaire à temps plein manquait à l'effectif.

La CRTFP s'efforce en outre d'avoir davantage recours aux dispositions de la *LRTFP* 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 peuvent tout de même poser une difficulté pour les parties, qui doivent se rendre disponibles non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour ces conférences préalables.

La Commission se sert aussi parfois de la téléconférence et de la vidéoconférence pour certaines parties des audiences (p. ex. la présentation des plaidoiries finales, lorsque les parties se connaissent bien et qu'aucun témoin n'a à témoigner). En ayant recours à ces technologies dans certaines circonstances seulement, la Commission apaise les inquiétudes liées à la crédibilité et au droit des personnes de faire face à celles qui allèguent leur d'inconduite. Grâce à ces technologies, les parties n'ont pas à parcourir de grandes distances pour assister à des audiences très brèves.

Depuis un certain nombre d'années, la CRTFP offre des services d'arbitrage accéléré aux parties qui veulent économiser du temps et des 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 comparaît. Les parties consentent à ce que les décisions rendues lors de l'arbitrage accéléré ne créent pas de précédent et ne puissent faire 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 brève décision écrite.

L'une ou l'autre partie peut présenter une demande d'arbitrage accéléré, mais pour avoir recours à cette procédure, les deux parties (l'employeur et l'agent négociateur) doivent d'abord avoir signé un protocole d'entente avec la CRTFP. Les fonctionnaires qui se représentent eux-mêmes ne peuvent pas se prévaloir de la procédure d'arbitrage accéléré.

En 2007-2008, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a accepté que l'affaire l'opposant à l'Agence du revenu du Canada soit soumise à une procédure d'arbitrage accéléré, ce qui a élevé à 18 le nombre des unités de

Lorsque toutes les parties ont accès aux mêmes données sur la rémunération, les relations syndicales-patronales s'en trouvent améliorées.

négociation qui se prévalent de ce type de procédure. L'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence du revenu du Canada ont révisé le protocole d'entente qu'elles avaient conclu avec la CRTFP, tout comme l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la Chambre des communes et l'Alliance de la Fonction publique et le Conseil du Trésor du Canada.

En 2007-2008, la CRTFP n'a reçu aucune nouvelle demande d'arbitrage accéléré. Sept audiences d'arbitrage accéléré étaient prévues au cours de l'année, mais aucune n'a eu lieu.

### Études sur la rémunération

Lorsque toutes les parties ont accès aux mêmes données sur la rémunération, les relations syndicales-patronales s'en trouvent améliorées. Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP appuient les parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale en leur fournissant des renseignements complets, exacts, actuels et impartiaux qui facilitent leurs discussions et leurs négociations en matière de rémunération. Ils visent également à faciliter le règlement des différends par les conseils d'arbitrage et les commissions de l'intérêt public en fournissant des analyses comparatives pertinentes de données sur la rémunération.

Après de longues consultations, la CRTFP a entrepris, en 2007-2008, trois études de comparabilité de la rémunération qui appuieront les parties dans le cadre de leurs négociations en 2008.

La première était une étude pancanadienne sur les salaires actuels et les avantages sociaux offerts par des employeurs des secteurs public et privé aux titulaires de 30 postes du domaine des services techniques. C'est la CRTFP qui en a dirigé la réalisation, en consultation avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Les résultats de cette étude effectuée par AON Consulting ont été publiés en avril 2008.

La deuxième étude portait sur les professions liées aux services de la santé et a été réalisée pour le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Elle a été entreprise en février 2007;

elle devait se terminer en juin 2008, et ses résultats devaient être publiés peu après. Cependant, Statistique Canada, qui devait réaliser l'étude en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec, s'est retiré du projet à l'automne 2007 parce qu'il jugeait ne pas être en mesure de respecter l'échéancier fixé par la CRTFP et parce qu'il exigeait une meilleure expertise interne en matière de rémunération.

La CRTFP a choisi de terminer l'étude elle-même avec l'aide d'experts-conseils de Hackett Consulting, qui étaient chargés des visites sur le terrain et de la collecte des données. Pendant la courte période prévue pour la réalisation de l'étude, la CRTFP a réussi à effectuer toutes les tâches nécessaires. Elle a établi les critères d'appariement de tous les postes visés par l'étude, rédigé le questionnaire sur la rémunération totale (versions imprimée, électronique et interactive), élaboré une base de données et des logiciels de calcul, effectué des visites sur le terrain auprès d'un peu moins de 200 organisations représentant l'ensemble du secteur canadien de la santé, procédé à l'analyse des données et publié les résultats de l'étude.

Ces deux études enrichiront la base de renseignements et d'expériences sur laquelle reposera la stratégie nationale de recherche sur la rémunération que la CRTFP mettra en œuvre en 2009-2010. On peut les consulter sur le site de la CRTFP, à l'adresse [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca).

La Commission, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada devaient réaliser la troisième étude, portant sur la rémunération de certains postes du domaine de la sécurité. Ils n'ont cependant pas pu s'entendre sur une question fondamentale, et la CRTFP a été contrainte d'abandonner l'étude.

### Sondage sur la satisfaction de la clientèle 2007

Tous les trois ans, la CRTFP effectue un sondage auprès de ses clients afin d'évaluer leur satisfaction à l'égard de ses services et de cerner les améliorations à apporter. Les renseignements recueillis aideront également la CRTFP à mesurer son rendement et à faire rapport à cet égard, conformément à son nouveau cadre d'évaluation du rendement.

Les décisions des commissaires et des arbitres de griefs sont définitives et ne peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire sauf dans des circonstances particulières.

Le sondage a été remis à 376 clients et 234 d'entre eux y ont répondu. Le taux élevé de réponse (82,9 %) assure la validité des résultats du sondage. Les répondants devaient indiquer leur niveau de satisfaction à l'égard de services clés tels que l'arbitrage, le règlement des conflits et les opérations du greffe. La majeure partie des répondants au sondage avaient consulté le site Web de la CRTFP, avaient eu recours à ses services de médiation pour le règlement d'un grief ou d'une plainte et avaient comparu dans le cadre d'une audience d'arbitrage. De façon générale, les répondants se disaient satisfaits de l'ensemble des services reçus.

Le rapport sur les résultats du Sondage sur la satisfaction de la clientèle est affiché sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca).

## Services d'arbitrage

### Audiences

Si les parties choisissent de ne pas recourir à la médiation ou si celle-ci ne permet pas de régler le grief ou la plainte, une audience d'arbitrage est mise au rôle. Les audiences se tiennent partout au Canada, généralement dans le grand centre urbain qui se trouve le plus près du lieu de travail du demandeur. La CRTFP fixe habituellement la date prévue des audiences quatre mois à l'avance.

Les commissaires entendent les plaintes et les demandes, mais les griefs renvoyés à l'arbitrage sont entendus par les commissaires qui assument la fonction d'arbitre de grief. Les audiences devant les commissaires et les arbitres de griefs se déroulent sensiblement de la même façon que celles devant un tribunal, à cette différence que les règles de la preuve sont moins strictes. Ces audiences sont tenues de façon juste et impartiale, en conformité avec la loi et les principes de justice naturelle.

Pour aider les parties à se préparer aux audiences, la CRTFP a affiché sur son site Web des réponses à des questions communément posées, de même qu'une description du processus d'audience.

### Pouvoirs des arbitres de griefs

Lorsqu'elle exerce les pouvoirs qui lui sont conférés par la *Loi* pour rendre des décisions qui concernent les droits de la personne, la Commission doit s'assurer de tenir des audiences équitables pour toutes les parties en cause. La *LRTFP* accorde aux

commissaires (qui se prononcent sur les plaintes et les demandes) et aux arbitres de griefs (qui tranchent les griefs) des pouvoirs semblables à ceux des tribunaux judiciaires.

Ces pouvoirs comprennent entre autres le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment et de recevoir les affirmations solennelles, d'ordonner la production de documents, d'organiser des conférences préparatoires, de tenir des audiences en personne ou par écrit, d'accepter des éléments de preuve (qu'ils soient ou non admissibles devant un tribunal judiciaire) et, au besoin, d'inspecter les locaux de l'employeur.

Lorsque le grief ou la plainte est fondé, une mesure réparatrice est ordonnée pouvant inclure une indemnité au titre des pertes subies. Les mesures disciplinaires peuvent être annulées ou modifiées, le délai pour déposer un grief peut être prorogé et, dans le cas d'un licenciement, le fonctionnaire s'estimant lésé peut être réintégré dans ses fonctions sans perte de salaire ni d'avantages (dans le cas d'un licenciement). En cas de violation de la convention collective, on peut faire une déclaration ou, dans certains cas, ordonner le versement d'une indemnité pécuniaire.

L'arbitre de grief peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf dans les affaires ayant trait au droit à un salaire égal pour un travail égal, et ordonner des mesures réparatrices. L'arbitre de grief peut aussi adjuger des intérêts pour la période qu'il estime justifiée. Enfin, les griefs, les demandes et les plaintes jugés frustratoires peuvent être rejetés.

Les décisions des commissaires et des arbitres de griefs sont définitives et ne peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire sauf dans des circonstances particulières. La Cour fédérale peut procéder à un contrôle judiciaire d'une décision pour les raisons énoncées aux articles 18 et 28 de la *Loi sur les Cours fédérales*.

Les arbitres de griefs et les commissaires peuvent, à leur discrétion, organiser des conférences préparatoires à l'occasion desquelles les parties pourront étudier les possibilités de règlement à l'amiable, unir des affaires, soulever des objections préliminaires, débattre de questions de procédure, restreindre les points en litige, préparer un énoncé conjoint des faits ou établir la liste des témoins; le processus d'audience n'en sera qu simplifié.

Les décisions rendues par la Commission ou par les commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à la jurisprudence en matière de relations de travail...

### Décisions importantes

Les décisions rendues par la Commission ou par les commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à la jurisprudence en matière de relations de travail, en particulier dans la fonction publique fédérale, mais aussi de façon plus large. Certaines décisions rendues à l'égard de griefs ou de plaintes importants sont résumées à l'annexe 4.

### Questions relatives à la protection des renseignements personnels

À titre de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions en matière de relations de travail dans la fonction publique, la Commission fonctionne sur le modèle des cours de justice et est ainsi liée par le principe de la publicité des débats. Par conséquent, la plupart des renseignements qui lui sont soumis font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles au public par souci de transparence et de reddition de comptes, deux valeurs fondamentales de la CRTFP.

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. Elle doit y résumer les éléments de preuve et les arguments des parties, et y articuler les motifs sur lesquels reposent ses conclusions. Les seuls renseignements personnels qui doivent figurer dans les décisions des commissaires sont ceux qui sont nécessaires à l'explication des motifs de la décision. Les commissaires peuvent protéger par ordonnance l'anonymat des tierces parties (p. ex. des contribuables) mentionnées dans leurs décisions. De même, les commissaires peuvent, sur demande, ordonner que soient scellés les documents qui leur ont été présentés en preuve et qui contiennent des renseignements médicaux ou financiers de nature délicate au sujet de personnes.

Le public peut consulter les décisions de la Commission de différentes manières, y compris auprès de la bibliothèque de la Commission. Par ailleurs, la plupart de ces décisions sont publiées par des éditeurs privés spécialisés. En 2000, le prédécesseur de la CRTFP a commencé à afficher sur son site Web le texte complet de ses décisions, et l'actuelle Commission a continué de le faire depuis. Certaines de ces décisions peuvent aussi être consultées sur des sites autres que celui de la CRTFP.

### Plaintes relatives aux renseignements personnels

Deux plaintes relatives aux renseignements personnels ont été déposées auprès de la commissaire à la protection de la vie privée contre la CRTFP concernant des décisions affichées sur son site Web. Les plaignants, dont les griefs avaient été tranchés par des arbitres de la CRTFP, alléguaient que cette dernière avait contrevenu aux articles 7 et 8 (usage et communication des renseignements personnels) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* en affichant sur son site Web toutes les décisions qu'elle et ses arbitres avaient rendues.

La CRTFP a fait valoir que, comme elle doit respecter le principe de la publicité des débats en justice, les procédures qu'elle entreprend et les documents déposés dans le cadre de ses procédures sont publics. Elle a aussi soutenu qu'en affichant le texte de ses décisions sur son site Web, elle respectait la jurisprudence, son mandat de trancher les différends qui lui sont soumis et les fins auxquelles les renseignements personnels avaient été recueillis dans le contexte de la procédure en cause.

Pour établir un équilibre entre le principe de la publicité des débats et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent des droits prévus par la *LRTP*, la CRTFP a volontairement pris des mesures afin d'empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web, en bloquant les noms au complet des particuliers.

La commissaire à la protection de la vie privée a conclu qu'en affichant le texte de ses décisions sur son site Web, la CRTFP n'utilisait pas les renseignements personnels dont elle disposait aux fins auxquelles ils avaient été recueillis. Elle a donc donné raison aux plaignants qui alléguaient que la CRTFP contrevenait à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Elle a recommandé à la CRTFP d'assurer l'anonymat des parties aux affaires dont les décisions sont affichées sur son site Web en remplaçant leur nom par des initiales choisies au hasard, ou en affichant seulement des résumés ne contenant aucun renseignement personnel. Elle a également affirmé que l'affichage des décisions en texte intégral sur le site Web de la CRTFP devrait être assujéti à des lignes directrices très strictes prévoyant une analyse au cas par cas axée sur l'intérêt public. Un avis écrit préalable doit également être envoyé à la commissaire à la protection de la vie privée.

La médiation et la résolution de conflits sont des éléments clés du mandat législatif que la nouvelle *LRTFP* a conféré à la CRTFP.

La CRTFP a informé la commissaire à la protection de la vie privée qu'elle considérait, en dernière analyse, que les mesures qu'elle avait prises pour assurer la protection des renseignements personnels contenus dans ses décisions étaient suffisantes et qu'elle ne donnerait pas d'autre suite à ces plaintes. Elle a toutefois indiqué qu'elle participerait activement à toute discussion entreprise par les autorités concernées sur la question de l'affichage en ligne des décisions des tribunaux administratifs, ce que la commissaire à la protection de la vie privée avait fortement recommandé. Cette question fondamentale ne concerne pas seulement la CRTFP, mais met en cause des pratiques établies de longue date de nombreux tribunaux administratifs fédéraux qui exercent des fonctions quasi judiciaires.

### Services de médiation

La médiation et la résolution de conflits sont des éléments clés du mandat législatif que la nouvelle *LRTFP* a conféré à la CRTFP. Les médiateurs dont la CRTFP offre les services sont des tiers impartiaux, sans pouvoir décisionnel, qui interviennent dans un différend afin d'aider les parties à trouver de leur plein gré leurs propres solutions mutuellement acceptables. Il peut s'agir de médiateurs professionnels employés par la CRTFP, de commissaires ou encore de personnes qui ne font pas partie des effectifs de la CRTFP et qui sont nommées par la CRTFP en raison de leur expérience dans le domaine.

La médiation contribue directement à établir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique puisqu'il est généralement préférable de régler les différends aussi tôt que possible dès les premières étapes plutôt que d'avoir recours à des processus accusatoires comme l'arbitrage.

Ces dernières années, le recours à la médiation a conduit à une baisse marquée du nombre d'affaires qui ont fait l'objet d'audiences officielles comme le prévoit la *LRTFP* en cas de non résolution du grief ou de la plainte. La CRTFP s'est donc efforcée, en 2007-2008, de faire encore mieux connaître les services de médiation aux parties à l'arbitrage.

En 2007-2008, les services de médiation de la CRTFP ont visé 899 cas de griefs ou de plaintes. Une seule procédure de médiation permet souvent de résoudre de multiples cas semblables. Avec l'aide des médiateurs nommés par la CRTFP, les parties à

807 affaires ont pu s'entendre ou retirer leur plainte ou grief sans qu'une audience ne soit tenue, ce qui correspond à un taux de réussite de 89 %.

La CRTFP offre également des services de médiation préventive dans le but de résoudre des conflits avant que ne soient déposés des griefs ou des plaintes. Elle souhaite ainsi réduire le nombre de différends qui lui sont soumis. En 2007-2008, 74 affaires ont fait l'objet d'une médiation préventive, ce qui correspond à un taux de réussite de 91 %. (Pour des données sur les procédures de médiation entreprises par la CRTFP en 2007-2008, voir l'annexe 5.)

La demande de services de médiation adressée à la CRTFP a augmenté en même temps que le nombre de demandes d'arbitrage de griefs qu'elle a reçues. Elle a aussi été saisie de nouvelles demandes de services de médiation provenant d'employeurs voulant respecter l'obligation que la nouvelle *LRTFP* impose aux ministères et organismes de mettre en place des comités de consultation syndicaux-patronaux de même que des systèmes de gestion informelle des conflits.

La CRTFP offre divers autres services de médiation, à savoir :

- la facilitation des discussions entre les parties de certains 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 affaires 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 ou des employés nécessaires pour assurer les services essentiels en cas de grève (les employés occupant ces postes n'ont pas le droit de grève).

### Formation en médiation

En 2007-2008, les membres des Services de règlement des conflits ont donné neuf séances de formation sur la négociation raisonnée et la médiation. À ce jour, 3 000 personnes ont participé au programme national de formation de la CRTFP (institué en 2000-2001).

**La CRTFP assiste les parties dans leurs efforts de négociation collective grâce à ses services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends.**

Ce programme de formation interactive d'une durée de deux jours et demi permet aux membres de la fonction publique fédérale d'acquérir des habiletés de base en négociation raisonnée et en médiation pouvant servir à résoudre des différends en milieu de travail. De plus, la formation permet d'examiner les sources de conflit et 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 formation leur permet également d'échanger sur la médiation.

La clientèle cible comprend les personnes chargées de résoudre des conflits en milieu de travail, comme les agents de relations de travail, les représentants syndicaux, les gestionnaires et les superviseurs, ainsi que d'autres personnes qui travaillent 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 CRTFP, à l'adresse [www.pslrb-crtfp.gc.ca](http://www.pslrb-crtfp.gc.ca).

En 2007-2008, les médiateurs de la CRTFP ont en outre pris part, aussi bien dans la fonction publique qu'ailleurs, à la présentation d'ateliers spéciaux et de séances de formation qui ont aidé à mieux faire comprendre le mécanisme de la médiation dans le règlement des différends.

### **Négociation collective**

La CRTFP assiste les parties dans leurs efforts de négociation collective grâce à ses services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends. Par ses services de règlement des conflits, elle les aide à conclure des ententes ou à établir des mécanismes de règlement de leurs différends par une tierce partie indépendante. Elle vise ainsi à éviter d'éventuelles interruptions de travail qui pourraient nuire à la prestation de services gouvernementaux aux Canadiens.

Pour s'acquitter de cette responsabilité, les membres de la CRTFP doivent avoir une connaissance approfondie et à jour des enjeux liés aux relations de travail des parties à la négociation. Ainsi, lorsque viendra le temps d'engager une procédure de règlement de différends (arbitrage ou conciliation), le président pourra rendre des décisions éclairées qui favoriseront la conclusion d'une entente par les parties.

En 2007-2008, une grande ronde de négociation collective a été entreprise au sein de la fonction publique. À cinq reprises, la CRTFP a été appelée à fournir des services de médiation pour aider les parties à poursuivre la négociation de leurs conventions collectives.

La conciliation accorde aux employés le droit de déclencher une grève, à certaines conditions, de sorte qu'on la qualifie souvent de « voie de la conciliation-grève ». La nouvelle *LRTFP* a établi un nouveau mécanisme pour aider les parties à s'entendre dans le contexte des négociations collectives : les commissions de l'intérêt public (CIP). Ces organismes temporaires sont composés d'une ou de trois personnes nommées par le ministre sur la recommandation du président de la Commission. Leur rôle est d'aider les parties à résoudre leurs différends en formulant des recommandations, non exécutoires, en vue d'un règlement. En 2007-2008, il n'y a eu aucune demande de constitution d'une commission de l'intérêt public, mais la situation devrait être différente au cours de l'exercice actuel en raison de la ronde de négociation collective entreprise cette année.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre dans la négociation de leurs conventions collectives, un processus d'arbitrage exécutoire peut être enclenché. Les décisions arbitrales rendues dans le cadre de ce processus lient les deux parties à la négociation et écartent donc la possibilité du déclenchement d'une grève légale. C'est le président de la Commission qui met sur pied les conseils d'arbitrage. En 2007-2008, six conseils d'arbitrage ont été formés et une décision arbitrale a été rendue dans cinq cas.

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

La *LRTFP*, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2005, a conféré à la CRTFP le mandat d'effectuer des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération pour appuyer le processus de négociation collective au sein de la fonction publique fédérale. Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP ont vu le jour en 2005-2006. Ils collaborent avec les parties à la négociation collective et d'autres intervenants pour fournir des renseignements impartiaux, précis et opportuns sur les taux



La rémunération est une question clé pour les parties à la table de négociation et constitue souvent l'enjeu dominant dans la conclusion d'une entente.

comparatifs de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux dans les secteurs public et privé.

La rémunération est une question clé pour les parties à la table de négociation et constitue souvent l'enjeu dominant dans la conclusion d'une entente. Les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque les deux parties ont un accès égal à des données aussi exhaustives qu'exactes sur la rémunération que leur fournit une tierce partie neutre faisant autorité. Lorsque les parties entreprennent les négociations en convenant des données sur la rémunération établies en fonction du marché, comme point de repère, elles peuvent consacrer leur temps et leurs efforts de manière plus productive à la négociation de questions de fond, comme le rajustement des taux de rémunération.

Les études sur la rémunération entreprises en 2007-2008 par les SARR sont décrites dans une section précédente du présent rapport.

#### Comité consultatif indépendant

La *LRTFP* prévoit la création d'un comité consultatif indépendant chargé de conseiller le président à propos des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la CRTFP.

En novembre 2007, le premier comité consultatif, présidé par Maryanne Webber, de Statistique Canada, a présenté son rapport final au président. Le comité y résumait les activités qu'il avait réalisées pendant son mandat de deux ans et formulait des recommandations pour aider le président à améliorer le fonctionnement du comité consultatif.

Une fois que les postes vacants au sein du comité auront été pourvus, les membres devront analyser les procédés, les outils et les méthodes d'enquête utilisés jusqu'à présent, de même que les résultats obtenus. On leur demandera ensuite de formuler des recommandations pour favoriser la réalisation en temps opportun d'une étude de plus grande portée sur la rémunération au Canada.

#### Rayonnement et communications

La CRTFP reconnaît toujours l'importance de consulter les parties à la négociation collective et les autres intervenants. Les parties visées par les deux études que mène la CRTFP à l'heure actuelle ont participé à l'établissement des paramètres de ces

études et à l'élaboration des outils d'enquête.

En plus de collaborer avec le comité consultatif à la définition de sa stratégie d'enquête à long terme, la CRTFP s'efforcera d'organiser des consultations du même genre avec les parties à la négociation collective au sein de la fonction publique fédérale.

La CRTFP est également déterminée à collaborer avec les gouvernements des provinces et des territoires pour favoriser l'adoption d'approches communes qui satisfont aux besoins et aux intérêts de tous, afin d'éviter le dédoublement d'efforts et une sollicitation indue des participants aux sondages. L'étude sur la rémunération des emplois dans le secteur de la santé a montré les avantages de la collaboration dans les domaines d'intérêt commun.

#### Perspectives

Après qu'elle aura publié les résultats de ses deux premières études sur la rémunération, en 2008-2009, la CRTFP étudiera différentes approches dans le but de déterminer la meilleure stratégie à adopter pour la réalisation, l'année suivante, d'une étude plus vaste portant sur la rémunération au Canada.

Pour pouvoir produire en 2010 les premiers résultats de son étude de grande portée sur la rémunération au Canada, conformément à l'objectif qu'elle s'est fixé, la CRTFP (en collaboration avec l'ensemble des intervenants) doit, au plus tard à la fin de 2008-2009, avoir mis la touche finale à la stratégie, à la méthode et aux outils qu'elle emploiera pour réaliser cette étude.

Les représentants de Statistique Canada se sont dits prêts à discuter de la possibilité de réaliser l'étude de grande portée sur la rémunération au Canada pour le compte de la CRTFP et du rôle que pourrait jouer Statistique Canada dans le cadre de cette étude. Ces consultations auront lieu au début de 2008-2009 pour que Statistique Canada puisse entreprendre son enquête sur le terrain à l'automne 2009.

Enfin, la CRTFP devra obtenir un financement permanent afin de garantir à long terme les investissements considérables exigés des fournisseurs de services.

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

Adresse postale de la CRTFP :

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

On peut aussi communiquer avec la CRTFP par téléphone ou par télécopieur pendant la semaine entre 8 h et 16 h (HNE).

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

On peut aussi joindre la CRTFP par courrier électronique à [mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca](mailto:mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca).

La bibliothèque de la CRTFP abrite une vaste collection de documents sur les relations de travail et fournit des services de référence lors de consultations 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  
Sans frais : 866-931-3454  
Courriel : [library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca](mailto:library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca)

Le site Web de la CRTFP ([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 négociations collectives;
- des rapports annuels et des publications;
- une foire aux questions, des fiches d'information, des notes de pratique, des guides et des vidéos;
- des lois sur les relations de travail, des règlements et des formules;
- des bulletins d'information;
- des indications sur la façon de s'inscrire à 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 2007 au 31 mars 2008

## 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	107 904
Association canadienne des agents financiers	1	3 399
Association canadienne des employés professionnels	2	12 721
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	82
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 138
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	437
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	191
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 146
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.B.))	1	880
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	846
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 060
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 000
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	32 499
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	5 680
TCA – CANADA	1	8
TCA – CANADA, section locale 2182	1	339
<b>Total pour le Conseil du Trésor du Canada</b>	<b>26</b>	<b>170 361</b>

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires  
par employeur et par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008**

**Autres employeurs**

<b>Agent négociateur</b>	<b>Nombre d'unités de négociation</b>	<b>Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu</b>
<b>ADMINISTRATION DU PIPELINE DU NORD</b>		
Aucun agent négociateur	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 469
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 829
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6 298</b>
<b>AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA</b>		
Aucun agent négociateur	0	40
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>40</b>
<b>AGENCE DU REVENU DU CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	10 236
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	26 009
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>36 245</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	17
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	359
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>376</b>
<b>BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	475
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>475</b>
<b>CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA</b>		
Aucun agent négociateur	0	329
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>329</b>
<b>CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 624
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1 624</b>

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008

**Autres employeurs (suite)**

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
<b>COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ</b>		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
<b>COMMISSION CANADIENNE DE SURETÉ NUCLÉAIRE</b>		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	430
Total	1	430
<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	365
Total	1	365
<b>CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	181
Total	1	181
<b>CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA</b>		
Aucun agent négociateur	0	363
Total	0	363
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA</b>		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 291
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 721
Total	10	4 012
<b>INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	32
Total	1	32
<b>OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE</b>		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	278
Total	1	278

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires  
par employeur et par agent négociateur  
1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008**

**Autres employeurs (suite)**

<b>Agent négociateur</b>	<b>Nombre d'unités de négociation</b>	<b>Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu</b>
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	141
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	142
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854)	1	122
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>405</b>
<b>OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 951
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1 951</b>
<b>PARCS CANADA</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	7 585
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7 585</b>
<b>PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	11	846
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>1 745</b>
<b>PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA</b>		
Aucun agent négociateur	0	72
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>72</b>
<b>PLACEMENTS ÉPARGNE CANADA</b>		
	Aucune donnée	Aucune donnée
<b>SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ</b>		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	208
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>208</b>
<b>TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE</b>		
Aucun agent négociateur	0	24
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>24</b>
<b>Total pour les autres employeurs</b>	<b>58</b>	<b>63 068</b>
<b>Total pour tous les employeurs</b>	<b>84</b>	<b>233 429</b>

**Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur**  
1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	28	135 893
Association canadienne des agents financiers	1	3 399
Association canadienne des employés professionnels	2	12 721
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	82
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 291
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 138
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	437
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	191
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 146
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.B.))	1	880
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	1	846
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 060
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 000
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	19	63 266
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	142
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	5 680
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP section locale 9854)	1	122
TCA – CANADA	1	8
TCA – CANADA, section locale 2182	1	339
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>232 571*</b>

\*Cela n'équivaut pas au nombre de 233 429 fonctionnaires indiqué au tableau 1 car 858 employés occupant un poste non exclu figurant dans ce tableau ne sont pas représentés par un agent négociateur.

## Annexe 2

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

#### Commissaires à temps plein

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

*Président*



Né à Montréal, Casper M. Bloom détient 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. M. 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 2000.

Spécialiste en droit du travail et de l'emploi, M. Bloom a plaidé dans les deux langues officielles devant de nombreux tribunaux judiciaires et administratifs, y compris la Cour du Québec, la Cour supérieure du Québec, 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. Bloom a été nommé conseil de la reine en 1985 et a reçu la distinction d'*Avocat émérite* en 2007.

De 2000 à 2002, M. 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 chez tous les principaux transporteurs armateurs du Réseau Grands Lacs/Voie maritime du Saint-Laurent. De 2002 à 2006, M. Bloom a été conseiller juridique et directeur des relations avec le personnel enseignant et non enseignant de l'Université Concordia.

M. Bloom a souvent été sollicité par divers 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 au niveau tant national qu'international pour sa défense du droit public, ayant agi à plusieurs titres, dont bâtonnier du Barreau de Montréal, président national de la section du droit du travail de l'Association du Barreau canadien, président de la section du droit du travail de la division du Québec de l'Association du Barreau canadien, président de l'Association de droit Lord Reading 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 et gouverneur de la Fondation du Barreau du Québec et il est actuellement 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. Bloom a aussi été chargé de cours à l'Université McGill dans le domaine du droit du travail et de l'emploi, de 1972 à 1977.

M. 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 l'Association de droit Lord Reading en 1994.

M. Bloom a été nommé président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 2 janvier 2007 pour un mandat de trois ans.





### **Marie-Josée Bédard**

#### *Vice-présidente*

Marie-Josée Bédard possède une vaste expérience dans les domaines du droit du travail, des relations de travail et des ressources humaines. Titulaire d'un baccalauréat en administration et d'une licence en droit civil (avec grande distinction) tous deux décernés par l'Université d'Ottawa, Mme Bédard a été admise au Barreau du Québec en 1993.

Elle a exercé le droit du travail au sein d'un cabinet privé pendant plus de huit ans. Au cours de cette période, elle a plaidé de nombreux griefs devant des arbitres, et agi dans le cadre d'autres litiges liés à l'organisation syndicale, à l'emploi et aux conditions de travail, devant divers tribunaux administratifs et judiciaires. Mme Bédard a eu l'occasion d'agir à titre de procureur dans des affaires de diverses natures, dont des litiges liés à l'application et à l'interprétation des conventions collectives de même qu'à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives, et des litiges survenus en cours de négociations collectives. Nombre de ces litiges ont soulevé des questions de droit complexes et des questions de droits fondamentaux. Elle a en outre participé à diverses procédures de médiation et agi comme porte-parole lors de négociations en vue de la conclusion ou du renouvellement de plusieurs conventions collectives.

Mme Bédard s'est par la suite jointe à la Société de transport de l'Outaouais (STO) en tant que directrice des ressources humaines et conseillère juridique en relations de travail. À ce titre, elle était chargée d'administrer tous les programmes de ressources humaines et de santé et sécurité au travail, ainsi que de gérer les relations de travail de la STO. Elle a en outre négocié plus de cinq conventions collectives et mis en place un plan d'équité en emploi, une politique pour contrer le harcèlement en milieu de travail et un processus de parité salariale.

En 2002, elle a été nommée conseillère spéciale à la Direction générale et a continué d'exercer ses fonctions de directrice des ressources humaines. En septembre 2006, elle a été nommée directrice générale de la Société de transport de l'Outaouais. Dans le cadre de ses fonctions, elle était responsable de la gestion de l'ensemble des ressources humaines et financières de la Société, dirigeait les affaires courantes et présidait le comité de gestion.

Mme Bédard a été nommée vice-présidente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10 mars 2008 pour un mandat de cinq 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. En 1992 et 1993, il a exercé le droit du travail et de l'emploi en pratique privée dans un cabinet d'avocats d'Ottawa. 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. Conseiller juridique au ministère de la Justice en 1997-1998 et de 2000 à 2002, il y a exercé ses compétences notamment dans les domaines de la rémunération des juges et du droit administratif.

De 1993 à 2000, M. Mackenzie a siégé à plusieurs comités en sa qualité de membre du Conseil national mixte (CNM) : celui des directives sur le service extérieur, celui du réaménagement des effectifs et celui de l'équité en matière d'emploi. En 2001 et 2002, il a exercé les fonctions de président du Comité des directives sur le service extérieur du CNM. Il a été membre du Groupe consultatif sur l'équité du Barreau du Haut-Canada de 1999 à 2002. Il a également 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. M. Mackenzie est membre de l'Ontario Labour Management Arbitrators Association et du Comité exécutif de la section Relations du travail de l'Association du Barreau de l'Ontario.

M. Mackenzie a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 juillet 2002. Le 5 mai 2005, il a été nommé vice-président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour un mandat de cinq ans.

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



### **Michele A. Pineau**

#### ***Vice-présidente***

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.

Mme 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. Elle a également suivi une formation complète en arbitrage et en médiation au Canada et aux États-Unis et a été l'une des premières formatrices en résolution des litiges au Canada.

Plus récemment, Mme Pineau a occupé le poste de vice-présidente du Conseil canadien des relations industrielles pendant huit ans et, en 2002, elle a reçu la Médaille du jubilé d'or de la Reine pour sa contribution exceptionnelle aux travaux du Conseil.

Auparavant, Mme Pineau a dirigé un cabinet privé d'arbitrage et de médiation qui exerce ses activités en Ontario et au Québec. Elle a élaboré des programmes de résolution des litiges pour Justice Canada, Agriculture Canada, l'Institut d'arbitrage et de médiation du Québec, la Chambre des notaires du Québec, le ministère 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.

Mme Pineau a travaillé à titre de 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 exercé les fonctions de 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, Mme Pineau a travaillé en tant que spécialiste des ressources humaines dans le secteur privé et, brièvement, comme agente des services syndicaux à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Élément national) ainsi qu'au Bureau de recherches sur les traitements.

Mme Pineau est arbitre agréée et médiatrice agréée (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 des tribunaux administratifs canadiens. Elle a travaillé dans tout le Canada et participé à des échanges avec des commissions des relations du travail et des tribunaux des États-Unis, du Japon, de la Nouvelle Zélande et de l'Australie.

Mme 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 un mandat de cinq ans.



### **Roger Beaulieu**

#### ***Commissaire***

Roger Beaulieu met au profit de la Commission des relations de travail dans la fonction publique la vaste expérience qu'il a acquise en tant que membre de la haute direction de divers organismes et sociétés, en matière de formulation de conseils juridiques et de gestion des ressources humaines, y compris les relations de travail ainsi que la négociation de fusions et d'acquisitions pour d'importantes sociétés établies au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde. Il a négocié des centaines de conventions collectives au cours de sa carrière.

M. Beaulieu est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un diplôme en droit et est membre du Barreau du Québec. Il a commencé sa carrière en tant qu'avocat principal en droit du travail auprès d'une variété de grandes sociétés, notamment la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. En 1977, il a été engagé par la Compagnie minière IOC, où il occupait le poste d'avocat général et de directeur exécutif des ressources humaines et où il était responsable de l'ensemble des conventions collectives, arbitrages et différends juridiques. Puis, il est devenu vice-président, Ressources humaines, secrétaire et avocat général aux Brasseries Carling O'Keefe, où il représentait la société devant les tribunaux spécialisés dans les relations de travail et les cours supérieures. Il a également planifié et mené à bien une importante fusion avec une autre société de brasserie.

Aux Imprimeries Quebecor Inc., il était chargé des ressources humaines à l'échelle internationale et de l'orientation de la stratégie d'acquisition de l'entreprise. Il a mis sur pied le service des ressources humaines professionnelles de Quebecor et y a négocié 78 conventions collectives avec 15 syndicats dans le monde. À la Banque Laurentienne du Canada, la seule banque syndiquée au Canada, M. Beaulieu a à aussi occupé le poste de vice-président des ressources humaines, des relations de travail et des acquisitions.

Au moment de la création de NAV CANADA et de la privatisation des services de contrôle du trafic aérien, M. Beaulieu a négocié la première convention collective de ce nouvel organisme. Plus récemment, il était vice-président canadien du développement commercial de la Computer Sciences Corporation, où il se concentrait sur la négociation d'importants contrats internationaux.

M. Beaulieu a été nommé commissaire à plein temps de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 19 novembre 2007 pour un mandat de cinq ans.



### **Dan Butler**

#### **Commissaire**

Dan Butler apporte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique plus de 25 années 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 (IPFPC), 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 enfin, chef de la section Négociations collectives et relations de travail nationales (de 1999 à 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 sous le régime de six différentes lois du 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 d'envergure nationale, notamment la modernisation de la classification, l'équité salariale et la réforme de la dotation en personnel. De 1997 à 1999, il a fourni des conseils d'orientation et de stratégie à la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) dans le cadre d'une entente d'échanges, 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, il a assumé de vastes responsabilités à titre de 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 comprenait l'élaboration conjointe de directives établissant des conditions 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 de recherches approfondies en matière de rémunération. M. Butler a en outre assumé des responsabilités parallèles de secrétaire général du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique, et 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 un mandat de trois ans.



### **John A. Mooney**

#### **Commissaire**

John Mooney possède une vaste expérience de l'arbitrage de questions liées à l'emploi de même que de la gestion d'organismes quasi judiciaires chargés de statuer sur des questions liées à l'emploi. Il a en outre participé à la conception et à la rédaction de lois, de règlements et de mécanismes de recours en matière d'emploi, dont la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*.

M. Mooney détient un baccalauréat ès arts de l'Université d'Ottawa ainsi qu'une licence en droit civil (LL.L).

Jusqu'à tout récemment, M. Mooney occupait le poste de directeur, Réglementation et législation, à la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), où il était chargé de l'élaboration des politiques et des règlements nécessaires à la mise en œuvre de la *LEFP*.

De 2001 à 2003, en tant que membre du Groupe de travail du Conseil privé sur la modernisation de la gestion des ressources humaines, il a participé à la rédaction de la nouvelle loi sur l'emploi des fonctionnaires fédéraux qui est devenue la *LEFP*. Avant cela, il était rattaché à la CFP à titre d'avocat-conseil. Il a également occupé le poste de directeur intérimaire des recours à la CFP, où il était responsable des enquêtes et appels quasi judiciaires sous le régime de l'ancienne *LEFP*, et où il a introduit la médiation dans le processus d'appel. Il a aussi présidé le Comité d'appel de la CFP de 1992 à 1996.

M. Mooney a également exercé les fonctions de conseiller juridique principal de la Commission de la fonction publique internationale des Nations Unies en 1998 et 1999, au nom de laquelle il a défendu des causes devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail et le Tribunal administratif des Nations Unies. Il a aussi agi à titre de conseiller juridique auprès de demandeurs de pension devant la Commission canadienne des pensions. Avant de se joindre à la fonction publique, M. Mooney était conseiller juridique à la Fédération des Chambres de commerce du Québec. Il a aussi travaillé comme analyste juridique pour le Syndicat canadien de la fonction publique.

M. Mooney a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 août 2007 pour un mandat de quatre ans.



### **Renaud Paquet**

#### **Commissaire**

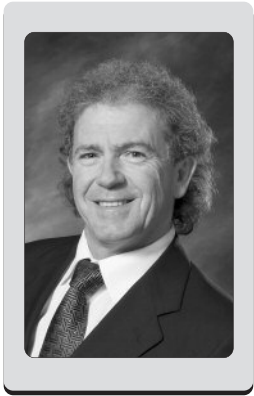
Renaud Paquet possède une vaste expérience des relations de travail dans la fonction publique fédérale, dans l'administration municipale et dans le secteur privé, à titre de praticien, de formateur et de tierce partie. M. Paquet détient un doctorat en relations industrielles de l'Université de Montréal et une maîtrise dans la même discipline de l'Université du Québec en Outaouais. Il a aussi poursuivi des études postdoctorales à la New York State School of Industrial Relations de l'Université Cornell à Ithaca, dans l'État de New York.

Avant sa nomination à la CRTFP, M. Paquet occupait un poste de professeur titulaire à l'Université du Québec en Outaouais, à Gatineau, au Québec. Il y enseignait depuis juin 1993 la négociation collective, l'application des conventions collectives, les relations de travail dans le secteur public et l'analyse statistique. Au cours de ces années, il a publié un grand nombre d'articles et d'ouvrages sur différentes questions, portant notamment sur les relations de travail, la gestion des conflits et la négociation collective. Il a aussi participé aux travaux d'un grand nombre de commissions et de groupes de travail, dont le Comité consultatif sur les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale, mieux connu sous le nom de Comité Fryer. Pendant sa carrière universitaire, il a reçu de nombreux prix soulignant sa contribution à l'enseignement et à la recherche.

Depuis 2002, M. Paquet a agi comme arbitre sous le régime du *Code canadien du travail*. Avant sa carrière universitaire, il a occupé entre 1975 et 1991 différents postes dans la fonction publique fédérale. De 1982 à 1989, il a été président national du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada et membre du conseil d'administration national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

M. Paquet apporte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique les avantages d'une solide formation universitaire assortie d'une grande expérience des relations de travail et d'une connaissance approfondie du secteur public.

M. Paquet a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 mars 2008 pour un mandat de cinq ans.



### Dan R. Quigley

#### Commissaire

Dan R. Quigley a fait 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 en 1976, comme apprenti chaudronnier, à Victoria. Devenu ouvrier qualifié 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 la CRTFP.

Membre du Conseil national mixte du Canada pendant une quinzaine d'années, M. Quigley a participé à l'élaboration d'importantes politiques et directives portant, par exemple, sur le réaménagement des effectifs, la réduction du personnel civil des Forces armées canadiennes et les régimes de soins de santé, d'assurance-invalidité et de soins dentaires de la fonction publique fédérale.

En outre, il a occupé plusieurs postes d'importance : 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 auprès de la Commission de la fonction publique des Philippines et auprès des syndicats nationaux de ce pays, à titre de conseiller en matière de négociation collective, de dotation en personnel et de relations de travail.

M. Quigley a été nommé commissaire à plein temps de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 19 novembre 2001. Cette nomination a été renouvelée le 19 novembre 2003 pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique 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.

## Commissaires à temps partiel

### Christopher James Albertyn

Christopher James Albertyn fait carrière depuis plus de 20 ans comme médiateur et arbitre. Il est actuellement un vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Il a fait ses études en Afrique du Sud et détient un baccalauréat ès arts (avec distinction), un *Baccalaureus Procuratoris* et un baccalauréat en droit. Il a exercé à titre de procureur à la Cour suprême de l'Afrique du Sud et à la Haute Cour du Lesotho. Il est le directeur-fondateur du Centre d'études socio-juridiques de l'Université du Natal et il a siégé comme délégué à la Convention pour une Afrique du Sud démocratique. Il est membre de groupes d'arbitrage au Canada, aux États-Unis et en Afrique du Sud, et son nom figure sur la liste ministérielle des arbitres du Bureau d'arbitrage de l'Ontario. M. Albertyn a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 18 février 2008 pour un mandat de cinq ans.

### Bruce Archibald, c.r.

Bruce Archibald est professeur à la Dalhousie Law School où il enseigne diverses matières depuis 1976, telles que le droit du travail, le droit pénal, la procédure criminelle, la preuve, le droit comparatif et la justice réparatrice. En plus d'enseigner, M. Archibald agit en tant qu'arbitre du travail dans les secteurs public et privé depuis 1984 et est vice-président à temps partiel du Conseil des relations de travail de la Nouvelle-Écosse depuis 1992. Il est actuellement président à temps partiel de la Nova Scotia Civil Service Employee Relations Board. Il préside aussi le Provincial Court Judges' Salary and Benefits Tribunal de la Nouvelle-Écosse et la Correctional Facilities Employee Relations Board de la province. Il a été consultant pour la Commission de réforme du droit du Canada, le ministère de la Justice du Canada, le ministère de la Justice de la Nouvelle-Écosse et la Commission royale d'enquête sur la poursuite de Donald Marshall, fils. À l'heure actuelle, M. Archibald mène des recherches sur le droit du travail, la justice réparatrice, les stratégies d'investissement dans le capital humain, et le renforcement des capacités sociales. M. Archibald a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 9 décembre 2004 pour un mandat de cinq ans.

### **Ruth Elizabeth Bilson, c.r.**

Mme Bilson enseigne au Collège de droit de l'Université de la Saskatchewan. Elle détient un baccalauréat ès arts, une maîtrise ès arts, un baccalauréat en droit et un doctorat, et elle est membre du Barreau de la Saskatchewan. Mme Bilson a occupé le poste de vice-doyenne et de doyenne de la Faculté de droit du Collège, ainsi que de vice-présidente adjointe (Administration) de l'Université. Elle a également assumé la présidence de la Commission des relations de travail de la Saskatchewan, de 1992 à 1997. Elle a publié de nombreux articles et donné de nombreuses conférences sur le droit du travail et le droit administratif. En 2000, elle a été nommée conseil de la reine. Mme Bilson a été nommée pour un second mandat (cinq ans) à titre de commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 décembre 2007.

### **George P. L. Filliter**

George P. L. Filliter a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université du Nouveau-Brunswick en 1978. Il a par la suite pratiqué le droit dans les domaines du droit du travail et de l'emploi, du droit administratif et du litige général. En 1985, il a obtenu une maîtrise en droit de la London School of Economics. Dans le cadre de sa pratique privée, il a représenté les parties syndicale et patronale et a agi comme arbitre. Il a été nommé au poste de président de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick en mars 2003. Il enseigne également à l'Université du Nouveau-Brunswick. Il a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 14 janvier 2008 pour un mandat de cinq ans.

### **Deborah M. Howes**

Deborah M. Howes compte plus de 25 années d'expérience en règlement des conflits et en relations de travail. Un large éventail d'instances provinciales, nationales et internationales ont fait appel à ses talents d'arbitre de différends et de médiatrice. Elle est la présidente de High Clouds Incorporated, une entreprise albertaine qui prépare des séminaires et assure des services portant sur le règlement des conflits. Arbitre agréée et médiatrice agréée, Mme Howes possède un baccalauréat en droit et un certificat en gestion des conflits décerné par l'Alberta Arbitration and Mediation Society. Elle a été vice-présidente de la Commission des relations de travail de l'Alberta pendant 11 ans; avant d'occuper ce poste, elle a pratiqué le droit au sein de la firme Duncan and Craig. Elle est la cofondatrice de la Foundation of Administrative Justice, une société sans but lucratif dont le mandat est de former les membres et le personnel des tribunaux administratifs, et continue d'en être la directrice administrative. Mme Howes a été nommée commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1<sup>er</sup> août 2007 pour un mandat de trois ans.

### **Margaret E. Hughes**

Margaret E. Hughes est professeure honoraire de droit à l'Université de Calgary. Elle détient un baccalauréat ès arts, un baccalauréat et une maîtrise en droit ainsi qu'une maîtrise en travail social. De 2001 à 2005, elle a été vice-présidente adjointe (ressources humaines) de l'Université de Calgary et a fait preuve d'un leadership stratégique comme membre de l'équipe de négociation de l'Université pendant les négociations avec l'Association de la Faculté en 2002 et en 2004. Mme Hughes a auparavant été la doyenne de la Faculté de droit et, à ce titre, elle a négocié la mise sur pied et le financement du premier programme d'études supérieures de la Faculté et a coprésidé une initiative qui a permis d'établir un institut de recherche interdisciplinaire pour l'étude du droit et de la famille. Elle a coprésidé la conférence annuelle sur l'arbitrage du travail de l'Université de Calgary pendant 10 ans et a agi à titre d'arbitre de différends en Alberta. En outre, elle a enseigné le droit à l'Université de la Saskatchewan et à l'Université de Windsor. Mme Hughes a été nommée commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1<sup>er</sup> août 2007 pour un mandat de trois ans.

### **Georges Nadeau**

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 assumé 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 de la Section des griefs et des arbitrages de l'Alliance, poste qu'il a occupé jusqu'en 1996. Au cours de ces 13 années, M. Nadeau a défendu un nombre important de griefs et de plaintes devant divers organismes compétents un peu partout au Canada. De 1996 à 1998, il était chargé de coordonner les activités de la section de la négociation collective de l'Alliance.

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'en 2005. M. Nadeau s'y est acquitté de responsabilités liées à la négociation collective, aux services de représentation des membres, à la recherche, aux services de pension et d'avantages sociaux, ainsi qu'au maintien et au 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 en personnel mis sur pied par le Sous-comité des sous-ministres sur la dotation et les recours en matière de dotation. De 2001 à 2005, il 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, aux travaux du groupe de travail sur la refonte du *Code canadien du travail* formé par le Congrès du travail du Canada. 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.

M. Nadeau a été nommé vice-président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique en juin 2005, et a occupé ce poste jusqu'à sa retraite, au début de 2008. Le 29 janvier 2008, il a été nommé commissaire à temps partiel pour un mandat de deux ans.

### **Allen Ponak**

Allen Ponak est professeur émérite en relations industrielles à l'Université de Calgary. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts, d'une maîtrise en relations de travail et relations industrielles, et d'un doctorat en relations industrielles. De 1976 à 2006, il a été professeur à l'Université de la Colombie-Britannique, à l'Université McGill et à l'Université de Calgary. Ses travaux, qui ont porté sur les politiques publiques, la résolution de conflits et les relations de travail dans le secteur public, ont fait l'objet d'une large diffusion. Coauteur d'un important ouvrage intitulé *Union-Management Relations in Canada*, il a été président national de l'Association canadienne des relations industrielles et est actuellement président du comité de rédaction de la revue *Relations industrielles/Industrial Relations*. M. Ponak a réalisé le documentaire *Au-delà de la collision : relations de travail intègres*, dont il était aussi le narrateur, lequel documentaire a remporté le prix Silver Screen du Los Angeles International Video and Film Festival en 2006. En sa qualité d'arbitre depuis 1984, il a rendu plus de 450 décisions. Il est membre et vice-président (Canada) de la National Academy of Arbitrators. Il a fondé la Calgary Labour Arbitration and Policy Conference qu'il a présidée de 1983 à 2007. M. Ponak a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 18 février 2008 pour un mandat de quatre ans.

### **John James Steeves**

John James Steeves exerce les professions d'arbitre, de médiateur et d'avocat à Vancouver, en Colombie-Britannique. Il est intervenu dans de nombreux conflits de travail dans les administrations publiques fédérale et provinciales. M. Steeves est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise ès arts, ainsi que d'un baccalauréat en droit. Il détient le titre d'arbitre agréé et il est membre du barreau de la Colombie-Britannique et du Yukon. Il siège également au conseil de discipline de la Société canadienne de consultants en immigration à titre de membre responsable de l'intérêt public. M. Steeves a siégé à la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique à titre de vice-président, en 2006 et 2007, et à la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique à titre de commissaire en chef des appels, de 2000 à 2002. Il a à son actif de nombreuses conférences et publications sur divers aspects des relations du travail et de la justice administrative. Il est notamment l'auteur de quelques chapitres de l'ouvrage de Palmer intitulé *Collective Agreement Arbitration in Canada* (LexisNexis), qui a fait l'objet d'une révision complète. M. Steeves a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 décembre 2007 pour un mandat de cinq ans.

## Annexe 3

### Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2007-2008

	Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus	Nombre total de cas	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)			Nombre de cas reportés à 2008-2009	Décisions ou ordonnances	Nombre de cas visés par une décision ou une ordonnance
				réglés	retirés	tranchés			
Griefs	2992	893	3885	286	609	133	2857	65	133
<b>Nombre total de griefs</b>	<b>2992</b>	<b>893</b>	<b>3885</b>	<b>1028</b>			<b>2857</b>	<b>65</b>	<b>133</b>
Plaintes de pratiques déloyales de travail	89	63	152	5	19	29	99	15	29
Plaintes selon le <i>Code canadien du travail</i>	18	3	21	4	1	3	13	3	3
<b>Nombre total de plaintes</b>	<b>107</b>	<b>66</b>	<b>173</b>	<b>61</b>			<b>112</b>	<b>18</b>	<b>32</b>
Accréditations	0	1	1	1 tranché			0	1	1
Annulations d'accréditation	3	1	4	4 tranchés			0	2	4
Détermination des droits du successeur	0	0	0	0			0	0	0
Détermination des postes de direction ou de confiance	64	530	594	310 tranchés			284	310	310
Désignation de postes liés à des services essentiels	0	7	7	4 retirés			3	0	0
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	2	3	5	1 retiré 4 tranchés Total : 5			0	4	4
Demandes de prorogation de délai	123	27	150	25 réglés ou retirés 16 tranchés Total : 41			109	16	16
<b>Nombre total de demandes</b>	<b>192</b>	<b>569</b>	<b>761</b>	<b>365</b>			<b>396</b>	<b>333</b>	<b>335</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3291</b>	<b>1528</b>	<b>4819</b>	<b>1454</b>			<b>3365</b>	<b>416</b>	<b>500</b>



## Annexe 4

### Décisions importantes rendues par la CRTFP

#### Droits de la personne

La *LRTFP* a conféré aux arbitres de griefs la compétence nécessaire pour trancher les cas où il y aurait eu atteinte aux droits de la personne. Ce pouvoir, qui n'a pas encore été pleinement défini, constituait un élément fondamental dans le cas **Pepper c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)**, 2008 CRTFP 8.

Dans ce cas, un fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié après une longue absence au cours de laquelle il a engagé, avec l'employeur, une procédure de médiation. L'arbitre de grief a ordonné la réintégration du fonctionnaire s'estimant lésé, après en être venue à la conclusion que l'employeur ne s'était pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé, contrairement aux prescriptions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et que les exigences à l'égard de la confidentialité de l'information communiquée durant la médiation n'avaient pas été respectées. Comme la médiation joue un rôle essentiel dans le règlement de centaines de cas dont la CRTFP est saisie, le cas fait ressortir la nécessité, pour toutes les parties, de bien comprendre et de respecter la confidentialité du processus de médiation.

#### Pouvoir d'ordonner le versement d'intérêts

Les arbitres de griefs ont-ils le pouvoir d'autoriser le versement d'intérêts sur les paiements en retard? Cette question n'a pas encore été tranchée. Dans **Nantel c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 66, l'arbitre de grief a accordé au fonctionnaire s'estimant lésé le versement d'intérêts sur le salaire qu'il a touché rétroactivement. L'employeur s'est opposé à cette décision, soutenant que l'arbitre de grief n'avait pas la compétence voulue pour autoriser le versement d'intérêts, selon le principe de common law voulant que des intérêts ne peuvent pas être réclamés à la Couronne.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé que la Couronne était tenue de verser des intérêts afin de l'indemniser pleinement, compte tenu de l'existence d'un lien contractuel découlant du régime de négociation et des changements législatifs apportés à la *Loi sur les Cours fédérales* et à la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux*

*administratif*, lesquels ont modifié, plus particulièrement, le principe de common law.

Comme la Couronne était assujettie au contrat négocié dans le cadre de la convention collective et que l'arbitre de grief avait le pouvoir de dédommager la partie lésée des torts causés par l'employeur, l'arbitre de grief en a conclu qu'il était habilité à accorder le versement d'intérêts sur le salaire rétroactif.

Lors du contrôle judiciaire (2008 CF 84), la Cour fédérale a infirmé la décision de l'arbitre de grief.

#### Prorogation de délais

Selon le nouveau *Règlement de la CRTFP*, le président de la Commission a le pouvoir de proroger le délai prévu pour le dépôt d'un grief. De telles demandes sont traitées par la Commission suivant une approche cohérente, qui repose sur les critères qui ont servi initialement dans **Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)**, 2004 CRTFP 1.

Les critères ci-dessous sont généralement pris en compte lorsqu'il s'agit de déterminer s'il convient de proroger un délai :

- le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes;
- la durée du retard;
- la diligence raisonnable du demandeur;
- l'équilibre entre l'injustice causée au demandeur, si la prorogation est refusée, et le préjudice que subit le défendeur, si la prorogation est accordée;
- les chances de succès du grief.

Cette approche a été appliquée pour plusieurs décisions en 2007-2008, dont **Thompson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2007 CRTFP 59, et **Gill c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)**, 2007 CRTFP 81.

L'approche a été confirmée par la Cour fédérale dans **Vidlak c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 1182. Dans ce cas, M. Vidlak a demandé une prorogation du délai prévu pour présenter un grief contre son licenciement par son ancien employeur, l'Agence canadienne de développement international (ACDI).

En janvier 2001, on a indiqué à M. Vidlak qu'il devrait se trouver un autre emploi au sein de l'ACDI ou dans un autre ministère. Après une série de détachements

Selon le nouveau *Règlement*, si une partie désire soulever la question du respect du délai, elle doit observer certaines formalités.

temporaires, on l'a informé, en juillet 2003, que son poste à l'ACDI était aboli et qu'il était affecté à un poste dans un autre ministère. M. Vidlak a déclaré à l'arbitre de grief que ces mesures avaient été prises parce qu'il avait remis en question les arrangements financiers conclus avec des bénéficiaires étrangers de subventions de l'ACDI. En octobre 2003, M. Vidlak a écrit à la ministre responsable de l'ACDI pour dénoncer certains de ces arrangements. La ministre a commandé une étude indépendante, qui, au bout du compte, a confirmé certaines des affirmations de M. Vidlak. Celui-ci a reçu le rapport à la fin de février 2005. En novembre 2005, M. Vidlak a présenté au président une demande de prorogation de délai pour présenter un grief contre l'ACDI relativement aux difficultés qu'il avait commencé à subir en 2001 et qui s'étaient soldées par l'abolition de son poste en juillet 2003.

En rendant sa décision, la vice-présidente s'est fondée sur le modèle d'analyse employé dans l'affaire Schenkman. Elle a jugé que M. Vidlak n'avait pas donné de motifs clairs et logiques pour expliquer son manque de diligence raisonnable dans la présentation de son grief et n'avait pas prouvé que son grief avait quelque chance de réussite. La Cour fédérale a confirmé la décision, qui atteste le bien-fondé de l'application du modèle d'analyse employé dans l'affaire Schenkman à de tels cas.

Le problème inhérent aux demandes de prorogation d'un délai se résume souvent aux échéances applicables. En général, la période dont dispose le fonctionnaire s'estimant lésé pour présenter un grief commence lorsqu'il prend connaissance pour la première fois de la décision, de l'action ou de l'omission de l'employeur.

Cependant, dans **Mark c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2007 CRTFP 34, le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que le dépôt du grief avait été retardé par des échanges soutenus entre les parties. Dans ce cas, le grief concernait un congé de maladie. En octobre 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté une demande de congé de maladie de cinq jours. Le 3 décembre 2004, l'employeur a informé verbalement le fonctionnaire que sa demande de congé de maladie de cinq jours était refusée parce qu'elle n'était pas accompagnée d'un certificat médical. Le 22 décembre 2004, l'employeur a confirmé sa décision par écrit. Le fonctionnaire s'estimant lésé a alors présenté des attestations médicales. Le 17 février 2005, l'employeur lui a accordé deux jours de congé de maladie, mais lui a refusé un congé pour les trois autres. Le 24 février

2005, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief relativement aux trois jours de congé de maladie refusés. Le grief a été rejeté à chaque palier de la procédure, l'employeur s'y opposant chaque fois au motif qu'il avait été soumis trop tard.

La vice-présidente a établi que le grief avait effectivement été présenté trop tard et qu'aucune prorogation ne serait accordée. Que des discussions aient été en cours ne changeait rien au fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été pleinement informé de la décision de l'employeur, qui la lui avait signifiée de vive voix le 3 décembre 2004, et par écrit le 22 décembre 2004. Se fondant sur l'analyse de l'affaire Schenkman, la vice-présidente a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait justifier de façon claire et convaincante le dépôt tardif de sa demande, et qu'à défaut de preuves convaincantes du contraire, « les considérations de principe en matière de relations de travail visant à mettre un terme à une affaire et à assurer la stabilité du milieu de travail » devaient l'emporter.

Dans **McWilliams et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 58, l'arbitre de grief a aussi déterminé qu'aux termes du nouveau *Règlement*, lorsqu'un employeur ne soulève pas la question du respect du délai à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et, de nouveau, lorsque le grief est renvoyé à l'arbitrage, l'employeur est considéré comme ayant renoncé à son droit de s'opposer au renvoi à l'arbitrage en raison de la présentation tardive. Dans ce cas, les fonctionnaires s'estimant lésés ont déposé, en 2006, des griefs dans lesquels ils alléguaient qu'ils n'avaient pas été rémunérés correctement depuis 1996. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief de trancher les griefs au motif de leur présentation tardive.

Cependant, selon le nouveau *Règlement*, si une partie désire soulever la question du respect du délai, elle doit observer certaines formalités. Bien que ni l'une ni l'autre des parties ne l'ait soulevée, l'arbitre de grief a conclu qu'il avait l'obligation concrète de le faire lui-même. L'employeur ne s'est pas conformé au *Règlement*, n'ayant pas rejeté, au premier palier de la procédure de règlement des griefs, les griefs en raison de leur présentation tardive, et a aussi négligé de répondre aux griefs au troisième palier de la procédure. Par conséquent, l'employeur n'a pas rempli la condition préalable pour que l'arbitre de grief se penche sur l'objection liée au respect des délais. L'arbitre de grief s'est déclaré compétent pour trancher les griefs.

Le comportement criminel de certains employés soulève un problème épineux pour les employeurs de la fonction publique.

### Actes criminels

Le comportement criminel de certains employés soulève un problème épineux pour les employeurs de la fonction publique tout comme pour ceux d'autres secteurs. Les employeurs doivent décider si des accusations seront portées au criminel et si une enquête criminelle aura lieu, et établir dans quelle mesure le maintien en poste de l'employé devrait dépendre de l'issue de la procédure criminelle.

La Commission a été saisie de deux cas déterminants en matière de comportement criminel en 2007-2008. Le premier portait sur des actes commis hors travail, et le second, sur des actes perpétrés au travail. Dans les deux cas, ces actes pouvaient donner lieu à des accusations au criminel.

Dans **Basra c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 70, le fonctionnaire s'estimant lésé était un agent correctionnel ayant fait l'objet d'une suspension pour une période indéterminée après que son superviseur eut reçu une lettre du Bureau de la couronne concernant une allégation d'agression sexuelle. En novembre 2004, une plaignante avait informé les services policiers qu'elle avait été agressée sexuellement par le fonctionnaire s'estimant lésé. Ce dernier avait alors été interrogé par la GRC, puis relâché. Des accusations ont été portées contre lui seulement 18 mois plus tard, au moment où le Service correctionnel était mis au courant de l'affaire.

En avril 2006, le Service correctionnel a suspendu sans traitement le fonctionnaire s'estimant lésé, en attendant les résultats d'une enquête disciplinaire, qui devait prendre fin en mai 2006. Au moment de l'audience d'arbitrage en octobre 2006, l'enquête n'était pas encore terminée, et les enquêteurs n'avaient pas communiqué avec le fonctionnaire s'estimant lésé. L'arbitre de grief a conclu que le dossier professionnel sans tache du fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas été pris en considération avant l'imposition de la suspension. Le Service correctionnel n'avait reçu aucune information concernant l'affaire autre que la lettre initiale relative à la plainte de novembre 2004 et l'indication d'inculpation imminente.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a essentiellement fait valoir qu'une évaluation appropriée du risque n'avait pas été effectuée. Le Service correctionnel s'était fondé sur la gravité de l'accusation et sur sa perception que le maintien en poste du fonctionnaire en question risquait de ternir l'image du Service. D'autres employés, hommes et femmes, ont témoigné en

faveur du fonctionnaire s'estimant lésé, affirmant que ce dernier s'était toujours acquitté de ses fonctions avec compétence, et qu'ils étaient convaincus de pouvoir continuer de travailler avec lui, malgré les accusations au criminel qui pesaient contre lui.

Bien que le Service correctionnel ait déclaré que la suspension était une mesure administrative, et non disciplinaire, l'arbitre de grief n'était pas de cet avis. Comme un laps de temps considérable s'était écoulé sans que l'employeur ne poursuive l'enquête de façon sérieuse, la suspension était devenue une mesure disciplinaire. L'arbitre de grief a accueilli le grief et déclaré : « On ne m'a pas expliqué dans la preuve comment M. Basra présenterait un risque pour lui-même ou pour d'autres s'il continuait de travailler comme CX 01. » Le fonctionnaire s'estimant lésé devait être présumé innocent jusqu'à ce qu'il soit reconnu coupable par un tribunal judiciaire; entre-temps, l'employeur n'avait pas démontré que le maintien en poste du fonctionnaire pourrait causer du tort à l'employeur, aux autres employés, aux détenus ou à la population en général. L'arbitre de grief a annulé la suspension du fonctionnaire s'estimant lésé.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée par l'employeur devant la Cour fédérale, qui l'a accueillie (**Canada (Procureur général) c. Basra**, 2008 CF 606). Le juge Pinard a conclu que l'arbitre de grief avait appliqué un critère erroné en décidant qu'il avait la compétence voulue au motif qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire. Pour déterminer si la suspension constituait une mesure administrative ou disciplinaire, l'arbitre de grief aurait dû tenir compte des intentions de l'employeur. L'affaire a été soumise à un autre arbitre de grief pour qu'une nouvelle décision soit rendue sur le bien-fondé de l'affaire.

Dans **Laplante c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2007 CRTFP 104, l'arbitre de grief a confirmé la suspension initiale du fonctionnaire s'estimant lésé, en attendant la tenue d'une enquête, ainsi que son licenciement subséquent, même si aucune accusation au criminel n'avait été portée au moment de l'audience.

Dans ce cas, le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait comme inspecteur des douanes à un petit poste frontalier d'une région rurale du Québec. La police avait été informée qu'un chargement de drogues passerait à ce poste pendant que le fonctionnaire s'estimant lésé serait en devoir. La police a tendu un piège. Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit ne pas avoir été au courant du chargement de drogues et a

La compétence  
des arbitres  
de griefs est  
définie par  
la *LRTFP*.

nié toute complicité avec son frère, qui était l'importateur. À l'audience, le fonctionnaire s'estimant lésé a insisté sur le fait qu'aucune preuve n'avait encore été déposée devant un tribunal judiciaire. Cependant, l'arbitre de grief a conclu, selon la prépondérance des probabilités, que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été complice de l'importation de la drogue, et que l'employeur avait des motifs valables pour le licenciement sur la base des éléments de preuve au dossier.

En vertu de la *LRTFP*, c'est le motif de la réaction de l'employeur à un comportement criminel allégué de la part d'un employé qui détermine la compétence de l'arbitre de grief à trancher le cas, comme l'indique la décision de la Cour fédérale dans *Basra*. Si la mesure prise est d'ordre administratif, l'arbitre de grief n'a pas la compétence nécessaire. Dans le cas d'un licenciement pour inconduite, il est clair que les mesures prises par l'employeur sont de nature disciplinaire. Mais lorsqu'un employeur suspend un employé en attendant la tenue d'une enquête et qu'il n'y a pas eu d'inconduite dans le milieu de travail même, il peut être plus difficile d'établir la nature disciplinaire de la mesure.

#### Compétence des arbitres de griefs

La compétence des arbitres de griefs est définie par la *LRTFP*. Les limites de la compétence des arbitres de griefs sont source de problèmes dans de nombreux cas, et sont précisées davantage par la jurisprudence.

Dans **Dubé et Piton c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)**, 2007 CRTFP 77, l'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief parce que la décision n'était pas directement visée par la convention collective. Les fonctionnaires s'estimant lésés avaient tous deux demandé un congé payé pour se rendre à un rendez-vous médical, et ce congé leur avait été refusé. On leur a dit de plutôt puiser dans leur réserve de congés de maladie.

La convention collective ne prévoyait pas de congé payé pour les rendez-vous médicaux. Elle donnait simplement à l'employeur un pouvoir discrétionnaire en matière de congé, payé ou non, dans les situations non visées de façon particulière par la convention collective. Deux autres sources ont été invoquées : la Politique sur le congé payé du Conseil du Trésor, selon laquelle l'employeur permet habituellement à un employé de s'absenter pendant une demi-journée, au plus, pour aller chez le médecin ou le dentiste, et l'Ordonnance administrative du personnel civil, qui autorise une telle pratique.

Bien que l'arbitre de grief ait jugé qu'il n'avait pas la compétence voulue aux termes de la convention

collective, il a jugé que « l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur prévu à la convention collective peut être évalué par un arbitre de grief lorsque l'employeur a agi d'une manière discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi », et conclu que c'était effectivement ce qui s'était produit. L'employeur avait agi de façon arbitraire et contraire aux pratiques précédentes et aux attentes des employés. Un congé payé a été accordé pour les rendez-vous.

Dans **Spencer c. Administrateur général (ministère de l'Environnement)**, 2007 CRTFP 123, la fonctionnaire s'estimant lésée avait été mise en disponibilité saisonnière par l'Agence Parcs Canada lorsqu'elle a réussi un concours pour un emploi de durée déterminée à Environnement Canada. Elle a réussi un autre concours visant à pourvoir à Environnement Canada un autre poste dont la durée, initialement déterminée, a été prolongée par la suite. La durée cumulative de ces emplois atteignait trois ans, ce qui, selon la politique de l'employeur, permettait à la fonctionnaire s'estimant lésée de passer du statut d'employée pour une période déterminée à celui d'employée pour une période indéterminée. Cependant, l'employeur estimait qu'il n'était pas tenu d'accorder à cette dernière un poste de durée indéterminée, étant donné qu'il n'était pas clair quel était son poste d'attache.

L'arbitre de grief a jugé qu'elle n'avait pas la compétence nécessaire pour déterminer si la fonctionnaire s'estimant lésée avait droit au statut d'employée de durée indéterminée. La *LRTFP* confère une compétence limitée à l'arbitre de grief. La décision de l'employeur de ne pas accorder le statut d'employée de durée indéterminée ne peut pas être considérée comme un licenciement. Une demande de contrôle judiciaire a été présentée à la Cour fédérale.

Dans **Matear c. Conseil du Trésor (ministère de l'Industrie)**, 2008 CRTFP 11, le fonctionnaire s'estimant lésé voulait que son interprétation d'une entente conclue avec l'employeur avant son embauche soit appliquée. Selon cette entente, le fonctionnaire s'estimant lésé devait être rémunéré au taux intermédiaire de l'échelle salariale applicable. Un an et demi après son embauche, la signature d'une nouvelle convention collective a entraîné la modification de l'échelle salariale. En conséquence, la rémunération offerte au fonctionnaire s'estimant lésé correspondait maintenant au quatrième des neuf échelons de l'échelle salariale, plutôt qu'au cinquième, comme avant. Le fonctionnaire s'estimant lésé soutenait que

La question de la compétence est parfois soulevée mais rejetée comme objection, parce que le motif fondamental d'une mesure disciplinaire, bien que l'employeur le décrive comme étant d'ordre administratif.

sa rémunération devait être rajustée rétroactivement au taux intermédiaire.

L'employeur a fait valoir que l'arbitre de grief n'avait pas la compétence voulue pour instruire une affaire concernant une entente pré-embauche plutôt qu'une disposition d'une convention collective. Toutefois, l'arbitre de grief a jugé que le lien existant entre l'affaire et les nouvelles modalités d'une convention collective permettait de conclure que le grief « portait sur » l'interprétation ou l'application de la convention collective. Il a donc rejeté l'objection.

Dans **Estwick c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 894, les fonctionnaires s'estimant lésés avaient été embauchés, aux termes d'une entente contractuelle, par le Service correctionnel du Canada dans le cadre du programme de réhabilitation pour délinquants sexuels d'un établissement correctionnel. Leur contrat avait été renouvelé plusieurs fois. À un moment donné, l'Agence du revenu du Canada (ARC) les considérait comme des employées, aux fins de l'impôt sur le revenu. De plus, l'ARC exigeait que le Service correctionnel contribue au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi en leur nom. Malgré tout, le Service correctionnel continuait de les considérer comme des entrepreneures contractuelles. Lorsque l'employeur a mis fin à leur contrat, elles ont déposé un grief pour congédiement injustifié.

L'arbitre de grief a refusé d'exercer sa compétence en la matière, ayant jugé que puisque les fonctionnaires s'estimant lésés n'avaient jamais été embauchés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*, elles ne pouvaient pas être considérées comme des « employées », et, par conséquent, ne disposaient d'aucun recours en vertu de la *LRTFP*.

Lors du contrôle judiciaire, la Cour fédérale a d'abord établi que même s'il était question de compétence, la norme de contrôle applicable était celle de la décision manifestement déraisonnable (en général, la norme de la décision correcte s'applique aux questions de compétence). Selon la Cour fédérale, le problème tenait au degré de formalité nécessaire pour que les fonctionnaires s'estimant lésés soient considérés comme des employées au sens de la *LEFP*.

En s'appuyant sur la décision faisant jurisprudence en la matière, qui a été rendue par la Cour suprême du Canada dans **Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada**, [1991] 1 R.C.S. 614 (« *Econosult* »), la Cour fédérale a conclu que la décision de l'arbitre de grief n'était pas manifestement déraisonnable. Aucun élément de preuve ne faisait

état de la création ou de la dotation d'un poste, en vertu de la *LEFP*, ou de l'existence d'un document de nomination. Autrement dit, il n'y avait jamais eu de nomination aux termes de la *LEFP*. Les fonctionnaires s'estimant lésés affirmaient qu'elles occupaient un poste de fait, ce qui correspondait exactement à la situation que la Cour suprême avait clairement rejetée dans *Econosult*.

### Discipline

La question de la compétence est parfois soulevée mais rejetée comme objection, parce que le motif fondamental d'une mesure est d'ordre disciplinaire, bien que l'employeur le décrive comme étant d'ordre administratif. Dans **Courtemanche c. Agence Parcs Canada**, 2007 CRTFP 119, l'employeur a imposé une suspension d'un jour à la fonctionnaire s'estimant lésée pour avoir affiché sur la porte de son casier une citation historique dont la teneur, selon l'employeur, constituait un geste d'insubordination (« J'aimerais voir, et ce sera mon dernier et plus ardent désir, j'aimerais voir le dernier roi étranglé avec les tripes du dernier prêtre »). L'employeur a ensuite muté temporairement la fonctionnaire s'estimant lésée à un autre lieu de travail, contre la volonté de cette dernière, puis a rendu cette mutation permanente.

L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief de rendre une décision sur la mutation temporaire, qui, aux dires de l'employeur, était une mesure administrative, ainsi que sur la mutation permanente, soutenant que cette question ne faisait pas partie du grief renvoyé à l'arbitrage, étant donné que le grief portait que sur la mutation temporaire. L'arbitre de grief a jugé que l'employeur avait donné à l'incident une ampleur démesurée et que la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait jamais eu l'intention de menacer ses gestionnaires ou de répudier leur autorité. Il a statué que la mutation était motivée par de la mauvaise foi et qu'en conséquence, il avait la compétence de réintégrer la fonctionnaire s'estimant lésée dans son poste et son lieu de travail précédents.

Dans **Demers c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 89, il s'agissait de déterminer si l'employeur s'était montré déraisonnable en interdisant au fonctionnaire s'estimant lésé de porter une cravate au travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé était agent correctionnel. Il a été jugé insubordonné et s'est vu infliger une amende de 75 \$ pour avoir continué de porter une cravate avec son nouvel uniforme, qui ne prévoyait plus le port de la cravate. L'employeur et le syndicat

Même si les employeurs sont en droit d'imposer des mesures disciplinaires pour assurer un milieu de travail fonctionnel, ils doivent veiller à respecter les limites que chaque employé établit pour protéger sa vie privée et sa dignité.

s'étaient entendus sur l'uniforme, mais non sur la politique d'application du code vestimentaire. Le fait que les superviseurs se soient montrés intransigeants, qu'ils aient tourné en ridicule le fonctionnaire s'estimant lésé devant ses collègues et qu'ils lui aient infligé une amende a amené le fonctionnaire s'estimant lésé à prendre un congé de maladie et, par la suite, à demander des prestations d'assurance-invalidité.

L'employeur a obligé le fonctionnaire s'estimant lésé à se prêter à deux évaluations psychiatriques pour déterminer son aptitude au travail. Les résultats de la deuxième évaluation ont permis de conclure que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été traumatisé par les mesures prises par l'employeur à un point tel qu'il serait incapable de reprendre le travail si l'employeur ne lui permettait pas de porter la cravate. Selon le psychiatre, la cravate avait été portée au travail par le fonctionnaire s'estimant lésé pendant 28 ans et faisait partie intégrante de son image auprès des détenus, de sorte que celui-ci ne pouvait pas travailler dans un établissement correctionnel sans en porter une. Par conséquent, le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait pas reprendre le travail si l'employeur maintenait sa décision.

L'objection de l'employeur quant à la compétence de l'arbitre de grief d'examiner la question du code vestimentaire a été rejetée, parce que l'imposition d'une amende de 75 \$ pour insubordination au fonctionnaire s'estimant lésé constituait une mesure disciplinaire assortie d'une sanction pécuniaire, ce qui en faisait une question arbitrable, en vertu de la *LRTFP*.

L'arbitre de grief a analysé la jurisprudence de la Commission et du secteur privé concernant le caractère raisonnable et exécutoire des exigences vestimentaires. Bien que l'employeur puisse imposer un code vestimentaire, celui-ci doit être approprié pour le milieu de travail, appliqué de façon raisonnable et tenir compte des particularités individuelles. L'arbitre de grief a conclu que la politique d'application permettait une certaine souplesse, alors que l'employeur insistait sur une application stricte dans ce cas. Tandis que l'employeur tolérait le port des articles vestimentaires de l'ancien et du nouvel uniforme, ainsi que des tuques et des écharpes non réglementaires par d'autres employés, le fonctionnaire s'estimant lésé était le seul employé à faire l'objet de mesures disciplinaires. L'arbitre de grief a conclu que le port de la cravate n'avait pas d'incidence sur les opérations ou l'image de l'employeur, étant donné que le fonctionnaire s'estimant lésé faisait partie de l'équipe de soirée et n'avait pas affaire au public.

L'arbitre de grief a accueilli le grief, concluant que l'imposition de mesures disciplinaires et d'une amende était inappropriée. La question de l'indemnisation a été renvoyée aux parties, mais l'arbitre de grief est demeurée saisie de l'affaire, au cas où les parties seraient incapables d'en arriver à une entente. L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre de grief.

Ces deux cas font ressortir que même si les employeurs sont en droit d'imposer des mesures disciplinaires pour assurer un milieu de travail fonctionnel, ils doivent veiller à respecter les limites que chaque employé établit pour protéger sa vie privée et sa dignité.

### Pratiques déloyales de travail

La *LRTFP* prévoit qu'un employé peut déposer une plainte contre son employeur si ce dernier s'ingère dans les activités d'une organisation syndicale. Le cas ci-dessous traite des éléments nécessaires pour conclure qu'une plainte est fondée.

Dans **Perka et al. c. ministère des Transports et Conseil du Trésor**, 2007 CRTFP 92, les plaignants affirmaient que les défendeurs s'étaient ingérés illégalement dans l'exercice de leur droit de participer aux affaires d'une organisation syndicale, agissant en violation des prescriptions de la *LRTFP*. L'agent négociateur et deux des représentants de l'unité de négociation du groupe Navigation aérienne se sont plaints du fait que les défendeurs s'étaient immiscés dans leurs activités de représentation d'employés et avaient cherché à empêcher un employé de demander leur représentation. La Commission a conclu que les défendeurs avaient enfreint la *LRTFP* en appliquant une mesure disciplinaire à l'encontre des représentants locaux qui avaient mis en doute les pratiques de dotation en personnel de l'employeur et qui, ce faisant, s'acquittaient de leur devoir légal, consistant à assurer une représentation équitable. La Commission a également conclu que les défendeurs avaient contrevenu à la *LRTFP* en donnant instruction à un employé de ne pas parler aux représentants de l'agent négociateur.

### Contrôle judiciaire de décisions rendues par la CRTFP

Les décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale. Seule une très faible proportion des décisions de la Commission ont été infirmées dans le cadre d'un contrôle judiciaire.

Il est à espérer que *Dunsmuir* permettra de simplifier un domaine du droit devenu extrêmement complexe et quelque peu contradictoire.

Par exemple, durant la période de cinq ans se terminant le 31 mars 2007, 97 des 698 décisions de la Commission (14 %) ont été renvoyées à la Cour fédérale, et seulement 12 d'entre elles (2 %) ont été renversées.

Depuis 1997, il existe trois normes de contrôle : la norme de la décision correcte, où la cour de révision manifeste le moins de déférence à l'égard de l'instance ayant rendu la décision initiale; la norme de la « décision manifestement déraisonnable », où la cour fait preuve de la plus grande déférence possible et n'infirmé que les décisions jugées manifestement déraisonnables; et entre les deux, la norme de la « décision raisonnable *simpliciter* », où la décision est confirmée si elle est rationnelle, même si la cour aurait pu arriver à une décision différente.

Le droit a changé considérablement durant la période visée par le présent rapport, par suite de la décision rendue par la Cour suprême dans **Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick**, 2008 CSC 9. Dans cette affaire, la Cour suprême a éliminé la distinction entre la norme de la décision raisonnable *simpliciter* et celle de la décision manifestement déraisonnable. La Cour a souscrit pleinement à l'observation du professeur David Mullan, déclarant qu'il ne peut y avoir des degrés d'irrationalité.

La Cour d'appel fédérale, dans une brève analyse de la norme de contrôle applicable qu'elle a incorporée à sa propre décision **Canada (Procureur général) c. Grover**, 2008 CAF 97, s'est référée à la décision rendue par la Cour suprême dans *Dunsmuir*. En substance, la Cour d'appel fédérale a simplement déclaré que la décision de l'arbitre de grief se situait dans les limites du raisonnable. Elle ne s'est pas préoccupée d'établir laquelle des normes — celle de la décision correcte ou de la décision raisonnable — devrait s'appliquer.

Récemment, la Cour fédérale s'est aussi référée à la décision *Dunsmuir* pour déterminer la norme de contrôle applicable. Dans **Canada (Procureur général) c. Lamothe et al.**, 2008 CF 411, il s'agissait d'établir si les vétérinaires de l'Agence canadienne d'inspection des aliments qui devaient suivre une formation obligatoire avaient droit à une indemnisation pour les déplacements qu'ils effectuaient dans le cadre de leur formation. L'arbitre de grief a jugé qu'ils avaient droit à une telle indemnisation, ayant conclu que la formation obligatoire était assimilable au travail. La convention collective excluait expressément la rémunération du temps de déplacement pour se rendre au lieu où se donne une formation ou une conférence.

Les deux parties ont convenu que la norme de la décision manifestement déraisonnable constituait la norme de contrôle, peut-être en raison de la jurisprudence, qui établit que l'interprétation de la convention collective est assujettie à un contrôle judiciaire selon la norme de la décision manifestement déraisonnable (voir, par exemple, **Wry c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 1038). Cependant, la Cour fédérale a déclaré que *Dunsmuir* n'offrait que deux choix, la norme de la décision correcte ou celle de la décision raisonnable. Comme la *LRTFP* ne comportait pas de clause privative et qu'il s'agissait, selon la Cour, d'une question de compétence (à savoir si l'arbitre de grief avait outrepassé sa compétence en donnant une interprétation différente de la convention collective), la norme était celle de la décision correcte. La Cour a conclu que l'arbitre de grief avait fait erreur en décidant que les employés avaient droit à une indemnisation pour les déplacements effectués en vue d'assister à des séances de formation ou à des conférences.

Il est à espérer que *Dunsmuir* permettra de simplifier un domaine du droit devenu extrêmement complexe et quelque peu contradictoire. Comme *Dunsmuir* a été rendue assez tard dans l'année (mars 2008), notre sommaire des contrôles judiciaires effectués par les cours fédérales demeure inévitablement une analyse axée en grande partie sur les trois normes.

Certains observateurs ont fait valoir que les tribunaux qui confirment ou infirment une décision se fondent moins sur la norme de contrôle que sur plusieurs facteurs complexes, notamment leur opinion quant à la décision.

Cette constatation est illustrée par deux contrôles judiciaires de décisions d'arbitres de griefs, dans le cadre desquels la Cour fédérale a déclaré que la norme de contrôle n'avait pas d'importance. Dans **Canada (Procureur général) c. O'Leary**, 2008 CF 212, le fonctionnaire s'estimant lésé avait été embauché pour exercer des fonctions de dotation en personnel dans un endroit isolé, mais a bénéficié de peu d'aide ou de formation, malgré le fait qu'il ne possédait pas d'expérience en la matière et qu'il avait besoin de matériel spécial parce qu'il souffrait d'une déficience visuelle. Son rendement professionnel a été jugé insatisfaisant et il a été rétrogradé. L'arbitre de grief a conclu que l'employeur n'avait pris aucune mesure pour aider M. O'Leary à s'acquitter efficacement de ses fonctions, et a ordonné à l'employeur de réintégrer ce dernier au même niveau et de lui trouver un poste ailleurs que dans un endroit isolé.

La Cour fédérale a confirmé la décision de l'arbitre de grief. Elle a conclu que bien que la question du pouvoir de redressement ait peut-être pu donner ouverture à un contrôle judiciaire selon la norme de la décision correcte, le lien rationnel entre la décision de l'arbitre de grief et les manquements de l'employeur était susceptible de contrôle judiciaire d'après la norme de la décision raisonnable *simpliciter*. La Cour a déclaré qu'en fin de compte, la norme de contrôle importait peu, étant donné que la décision de l'arbitre de grief ne comportait pas d'erreur donnant lieu à un contrôle.

Dans **Canada (Procureur général) c. Frazee**, 2007 CF 1176, le fonctionnaire s'estimant lésé était le vétérinaire chargé de l'inspection de la viande dans une usine de transformation du porc au Nouveau-Brunswick. Des producteurs porcins s'étaient plaints du taux excessif de condamnation de porcs pour des raisons médicales. En attendant la fin d'une enquête, l'employeur a retiré M. Frazee du processus d'inspection de la viande. M. Frazee a présenté un grief pour motifs d'ingérence et d'absence d'une enquête sur les mesures prises contre lui. L'arbitre de grief a conclu que la suspension de M. Frazee était disciplinaire par nature et a ordonné que toute allusion aux plaintes formulées par les producteurs porcins soit supprimée du dossier de M. Frazee. Il a ordonné à l'employeur de mener une enquête sur les mesures prises contre M. Frazee, conformément à la convention collective.

Lors du contrôle judiciaire, la Cour fédérale a conclu que la norme de contrôle était celle de la décision correcte, car l'arbitre de grief avait établi sa compétence en considérant les mesures prises par l'employeur comme étant disciplinaires par nature. Les parties avaient convenu que la norme de contrôle était celle de la décision raisonnable. La Cour a déclaré qu'en fin de compte, la décision ne pouvait être confirmée selon l'une ou l'autre des normes, car elle était déficiente. La Cour a infirmé l'interprétation de l'arbitre relativement à ce qui constitue une mesure disciplinaire par opposition à une mesure administrative.

En ce qui a trait aux questions de compétence, les décisions des arbitres de griefs sont généralement examinées d'après la norme de la décision correcte. Par exemple, dans **Olson c. Canada (Procureur général)**, 2008 CF 209, l'arbitre de grief a conclu que les mesures de transition suivant une mise en disponibilité relevaient entièrement de la prérogative de l'employeur et qu'il n'avait donc pas la compétence voulue. La Cour fédérale n'était pas d'accord et a

infirmé la décision, jugeant que l'arbitre de grief avait effectivement la compétence nécessaire pour rendre une décision sur la convention collective, laquelle contenait une stipulation concernant les mesures de transition en matière d'emploi dans le cas d'une mise en disponibilité.

Dans **Garcia Marin c. Canada (Conseil du Trésor)**, 2007 CF 1250, le fonctionnaire s'estimant lésé avait cherché à modifier son grief initial, lors de l'arbitrage, de façon qu'il porte sur l'imposition d'une mesure disciplinaire. Faisant fond sur le précédent bien établi par **Burchill c. Canada (Procureur général)**, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.), l'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait pas changer le motif du grief à l'arbitrage et que le grief, tel que présenté aux divers paliers, ne pouvait pas faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. La Cour fédérale a appliqué la norme de la décision correcte et confirmé la décision de l'arbitre de grief.

Dans le cas des questions mixtes de fait et de droit, la norme de la décision raisonnable *simpliciter* est généralement appliquée.

Par exemple, dans **Canada (Conseil du Trésor) c. Huppée**, 2007 CF 570, les fonctionnaires s'estimant lésés avaient suivi un cours sur la manutention de matières dangereuses et avaient effectivement manipulé de tels produits. Aux termes de la convention collective, il s'agissait là des deux conditions nécessaires au versement d'une allocation, que l'employeur refusait de payer. L'arbitre de grief a conclu que les fonctionnaires s'estimant lésés avaient droit à l'allocation.

La Cour fédérale a établi que la norme de la décision raisonnable *simpliciter* constituait la norme applicable. Pour arriver à sa décision, l'arbitre de grief avait dû déterminer si les fonctionnaires s'estimant lésés satisfaisaient aux conditions de versement de l'allocation, prévues par la convention collective. Compte tenu des éléments de preuve, la Cour a déterminé que la décision de l'arbitre était raisonnable et l'a confirmée.

On applique aux questions de fait la norme de la décision manifestement déraisonnable. Dans **Rhéaume c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 1039, la Cour fédérale a appliqué cette norme pour contrôler l'évaluation des faits par l'arbitre de grief, et a longuement invoqué sa propre législation habilitante pour insister davantage sur le fait que la plus grande déférence doit être accordée aux conclusions de fait.



## Annexe 5

**Tableau 1 : Cas de négociation collective  
2007-2008**

	Cas reportés de 2006-2007	Cas reçus en 2007-2008	Total	Cas réglés	Décisions arbitrales	Cas reportés à l'exercice suivant
Conseils d'arbitrage	4	6	10	0	5	5
	Cas reportés de 2006-2007	Cas reçus en 2007-2008	Total	Cas réglés	Rapport du médiateur	Cas reportés à l'exercice suivant
Demandes de médiateur	1	5	6	0	3	3
	Cas reportés de 2006-2007	Cas reçus en 2007-2008	Total	Cas réglés	Rapport de la CIP	Cas reportés à l'exercice suivant
Commissions de l'intérêt public (CIP)	0	0	0	0	0	0

**Tableau 2 : Cas reçus aux Services de médiation  
2007-2008**

	Cas de médiation reportés de 2006-2007	Cas reçus en 2007-2008	Cas où les parties ont refusé la médiation	Nombre total de cas de médiation*	Cas réglés ou retirés	Cas non réglés	Taux de réussite (% de tous les cas de médiation menés à terme qui ont été réglés ou retirés)	Nombre total de cas reportés à 2008-2009
		Nouveaux cas où les parties ont accepté la médiation en 2007-2008			Nombre total de cas de médiation menés à terme			
Médiation de griefs ou de plaintes déposés devant la Commission	1985	1533	1042	2476	807	92	89 %	1577
		491			899			
Médiation préventive	34	85		119	68	6	91 %	45
					74			

\*Il est important de noter que ce chiffre représente des dossiers individuels créés à la CRTFP lorsque les cas sont reçus par celle-ci. Plusieurs d'entre eux peuvent, parfois, être regroupés dans un cas type, ce qui peut 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.