

Commission des
relations de travail dans
la fonction publique



Rapport annuel
2008-2009

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2009
N° de cat. SR1-2009F-PDF

ISBN 978-1-100-92038-2

Cette publication est également disponible sur le site Web de la
Commission à <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 *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009, 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

2008 - 2009

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

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

Commissaires à temps plein : Roger Beaulieu
Dan Butler
John A. Mooney
Renaud Paquet
Michel Paquette
Dan R. Quigley

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

CADRES DE DIRECTION DE LA CRTFP

Directeur général et avocat général :	Pierre Hamel
Directeur, Services de règlement des conflits :	Gilles Grenier
Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :	Guy Lalonde
Directrice, Opérations du greffe et politiques :	Susan Mailer
Directrice, Services généraux :	Alison Campbell et Céline Laporte (directrice par intérim)
Directeur, Services financiers :	Robert Sabourin

Message du président

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) pour 2008-2009.

À maints égards, l'exercice visé a certainement été bien particulier, avec son lot de défis de taille et d'occasions, pour la CRTFP, de s'acquitter des trois principaux volets de son mandat : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

Il vaut de mentionner que la CRTFP a été sollicitée pour aider les parties dans la première grande ronde de négociation collective amorcée sous le régime de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*. Nous avons reçu et traité nombre de demandes de médiation et de services de règlement de différends, y compris des demandes d'établissement de conseils d'arbitrage et de commissions de l'intérêt public, en des temps d'incertitude économique et à un moment où des mesures législatives étaient présentées en vue de limiter les augmentations économiques des fonctionnaires. Je salue le professionnalisme et l'impartialité dont ont fait preuve ceux et celles qui, à la CRTFP, ont pris part au processus de négociation collective pendant cette période tumultueuse, en soulignant au passage l'assistance qu'ils ont prêtée aux parties pour les aider à traiter leurs conflits de travail sans contrecoup sur les services gouvernementaux fournis à la population canadienne.

Dans des rapports antérieurs, j'ai déploré le fait que la CRTFP ne recevait chaque année qu'un financement par reconduction pour remplir son mandat aux termes de la *LRTFP*. Je suis heureux de pouvoir dire cette année que les efforts soutenus que nous déployons depuis cinq ans en vue d'obtenir un financement stable ont porté leurs fruits. Les propositions de réinvestissement présentées dans le contexte de l'examen stratégique des activités de la CRTFP par le Conseil du Trésor nous ont permis d'obtenir enfin le financement à long terme que nous réclamions dans le cadre du Budget de 2009. Ce financement nous permettra de nous acquitter pleinement de nos responsabilités législatives, de planifier plus efficacement à long terme et de respecter comme il se doit nos engagements de demain. Il me faut cependant faire valoir qu'en sus de ce financement il nous faudra des ressources

supplémentaires pour les études qu'entreprendront les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) en vue d'appuyer le processus de négociation collective. L'affectation de ces ressources est encore à l'étude.

Gérer efficacement une charge de travail substantielle et réduire les délais de fermeture des cas grâce à divers outils de gestion des cas est demeuré une priorité pour la CRTFP.

Le recours soutenu aux conférences de gestion des cas a accru l'efficacité des audiences, en permettant de préciser les questions à trancher et de régler des questions préliminaires et des problèmes de procédure avant l'audience. Dans certains cas, on arrive même grâce à ces conférences à éviter de tenir des audiences.

Dans le but d'accentuer nos efforts de gestion efficace des cas, nous avons mené deux projets pilotes auprès de nos deux plus gros clients, soit l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. L'instruction des cas inclus dans le projet pilote s'est faite plus rapidement qu'avec la tenue d'audiences normales, et nombre des cas ont fait l'objet d'un examen collectif. À mon sens, les projets pilotes ont produit de bons résultats, si bien que nous discuterons avec nos clients de la possibilité de réaliser un projet semblable dans une autre région du pays, en 2009-2010.

Au cours de la période examinée, la CRTFP a été saisie d'un plus grand nombre de cas de nature complexe — un autre facteur qui se répercute sur la gestion de la charge de travail. En outre, cette année, il y a eu une augmentation du nombre de cas dans lesquels des personnes ont choisi de comparaître devant la CRTFP sans se faire représenter. Cette tendance n'est pas différente de ce que l'on observe chez d'autres cours et tribunaux. Étant donné que l'autoreprésentation peut compliquer la gestion des audiences et solliciter beaucoup de notre temps et de nos ressources, nous avons élaboré des lignes directrices visant à aider les personnes qui se représentent elles-mêmes dans la présentation de leurs griefs et de leurs plaintes et avons préparé à leur intention tout un éventail de ressources multimédias.

Une gestion efficace des cas implique aussi que l'on offre aux parties la possibilité de résoudre leur litige sans tenir d'audience formelle, au moyen d'une assistance en médiation. Tout au long de l'exercice 2008-2009, la demande pour nos services de médiation a continué de croître, et je suis particulièrement satisfait des résultats que ces services ont produits.

Une autre dimension dans laquelle la CRTFP a grandement progressé en 2008-2009 et qu'il vaut tout particulièrement de mentionner est le mandat d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Créés dans le but de procurer aux parties des renseignements complets, exacts, actuels et impartiaux qui leur soient utiles dans les efforts qu'elles déploient au chapitre de la négociation collective, les SARR ont publié leurs deux premières études pancanadiennes en 2008. Intitulées *Étude de comparabilité de la rémunération dans le domaine des services techniques* et *Étude sur la rémunération globale des emplois dans le secteur de la santé au Canada*, ces deux études emploient différents modèles et approches qui faciliteront aux SARR la réalisation d'autres études à l'avenir.

J'ai toutes les raisons de me réjouir de ce que la CRTFP a accompli au cours de l'année écoulée. À terme, nous rencontrerons de nouveaux défis que nous saurons, j'en suis sûr, relever avec optimisme et détermination, en mettant notre expérience à profit et en faisant fond sur nos réussites passées.

L'un de ces défis résidera dans l'application de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, que le Parlement a promulguée en fin d'exercice. Cette loi ajoute une nouvelle dimension aux négociations collectives entourant la

détermination de la rémunération et influera grandement sur la prestation des services connexes de la CRTFP. De plus, la CRTFP a reçu mandat d'instruire les plaintes présentées en vertu de cette loi. Bien que cette loi ne soit pas encore entrée en vigueur, nous avons déjà reçu plusieurs plaintes (en instance) d'équité salariale, qui ont été transférées de la Commission canadienne des droits de la personne, conformément aux dispositions transitoires incluses dans la *Loi d'exécution du budget de 2009*. Je suis bien conscient de l'ampleur du travail de préparation que la CRTFP devra accomplir pour s'acquitter de ce nouveau mandat. Des efforts marqués seront nécessaires pour mesurer les implications de ce nouvel environnement législatif pour la CRTFP ainsi que pour obtenir le niveau adéquat de ressources que commande la capacité de remplir efficacement ce nouveau rôle.

Je suis on ne peut plus fier de présider la CRTFP — une organisation hautement respectée et reconnue pour sa contribution à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale. J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier les commissaires et tout le personnel de la Commission du dévouement et de l'enthousiasme dont ils ont fait preuve au cours de l'année écoulée. Je me réjouis à l'idée de traverser ce nouvel exercice durant lequel nous poursuivrons nos efforts en vue de nous acquitter de nos responsabilités premières et nous nous préparerons à remplir le mandat que nous prévoit la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

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

PRÉSIDENT

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA
FONCTION PUBLIQUE

Table des matières

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	iii
MESSAGE DU PRÉSIDENT	v
PARTIE 1 : À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ..	2
Aperçu	2
Mandat en bref	2
Nos clients	4
Notre organisation	4
Les commissaires	4
Le financement	5
La gestion	5
Autres responsabilités	6
PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE	7
Services d'arbitrage	7
Vue d'ensemble de la charge de travail	7
Griefs	8
Plaintes	9
Demandes	10
Enjeux, défis et innovations	10
Gestion des cas	10
Questions relatives à la protection des renseignements personnels	11
Compétence élargie	12
Décisions importantes	12
Services de médiation	12
Médiation de cas	12
Négociation collective	13
La formation en médiation	14
Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération	15
Études sur la rémunération	15
Rayonnement et communications	16
POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	17
ANNEXE 1	18
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur	18
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur	23
ANNEXE 2 – CAS DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	24
ANNEXE 3 – DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	25
ANNEXE 4	32
Tableau 1 : Cas de négociation collective	32
Tableau 2 : Cas reçus aux Services de médiation	32

Partie 1

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

La CRTFP est un tribunal quasi judiciaire indépendant qui fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

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.

Conformément à son mandat en vertu de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, édictée le 1^{er} 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 l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*, le rôle et les services de la Commission se sont élargis, notamment au chapitre de la recherche en matière de rémunération. Mais, la nouvelle CRTFP n'en continue pas moins de fournir nombre des services qu'offrait l'ancienne Commission et de maintenir la qualité des décisions qu'elle rend.

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

Mandat en bref

Services d'arbitrage

Les commissaires rendent des décisions sur des plaintes et des 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

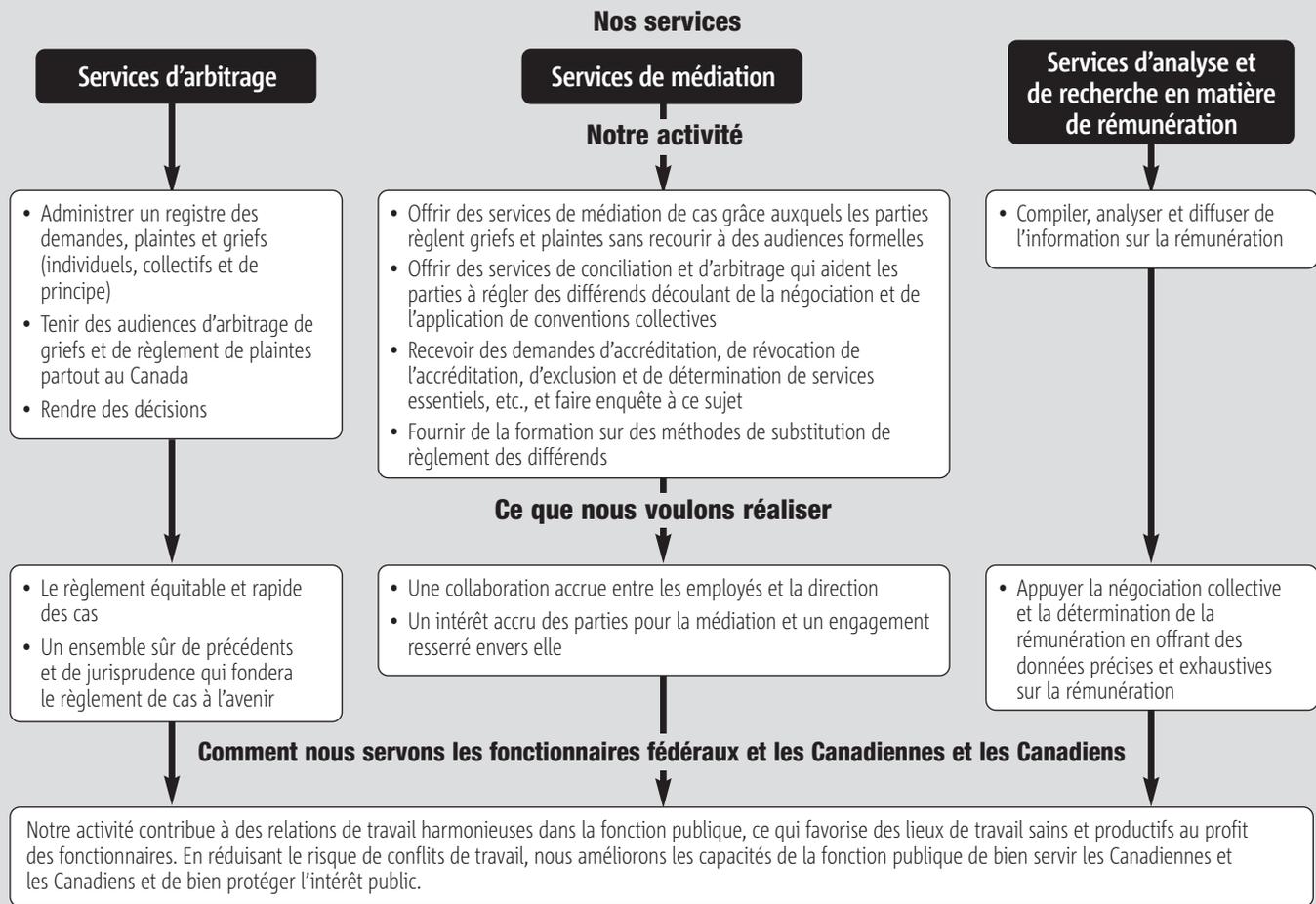
Les médiateurs dont la CRTFP offre les services aident en toute impartialité les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations en vertu de ces conventions et à régler les plaintes et les griefs, ce qui permet de réduire la nécessité de tenir des audiences officielles.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La CRTFP est une source neutre et impartiale de données sur la rémunération, lesquelles sont obtenues au moyen d'études de comparabilité et peuvent être utilisées par les parties à une négociation collective dans la fonction publique fédérale ainsi que par d'autres organismes et particuliers des secteurs public et privé.

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.



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

Nos clients

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

La *LRTFP* touche quelque 255 000 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 ainsi qu'aux organismes mentionnés à l'annexe V. (Voir l'annexe 1 du présent rapport.)

Le Conseil du Trésor, qui est le plus gros employeur de l'administration fédérale, emploie quelque 188 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et organismes fédéraux. Environ 67 000 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 est dressée dans le tableau 1 de l'annexe 1.

Au 30 mars 2009, 23 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 90 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. Environ 70 % des employés syndiqués sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, leur agent négociateur accrédité. Une autre proportion de 15 % des employés syndiqués est représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, le reste (15 %) l'étant par 21 autres agents négociateurs.

Le tableau 2 de l'annexe 1 répartit par agent négociateur les nombres de fonctionnaires qui occupent un poste non exclu.

Parmi les clients de la CRTFP, on trouve aussi des employés qui sont exclus des unités de négociation ou qui ne sont pas représentés. Par exemple, des personnes occupant des postes de direction et de confiance sont en droit de renvoyer certains types de griefs à l'arbitrage et, s'ils le souhaitent, de se mettre à la disposition des services de médiation de la CRTFP.

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.

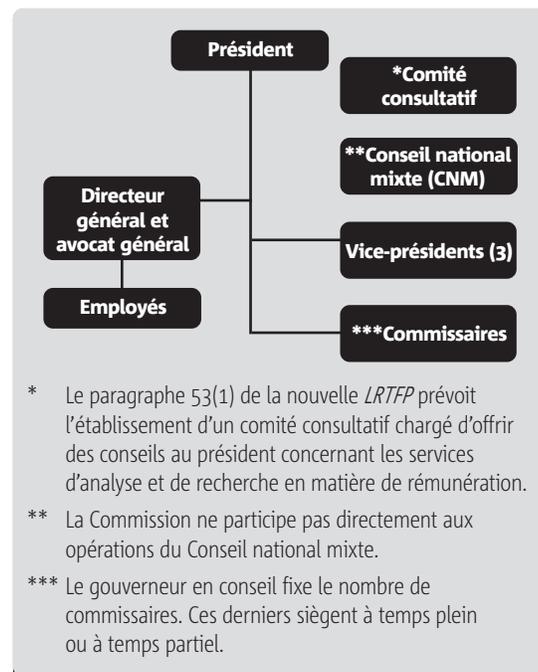
Parmi les clients de la CRTFP, on trouve aussi des employés qui sont exclus des unités de négociation ou qui ne sont pas représentés.

Tout employeur ou agent négociateur (au nom de ses membres) est susceptible d'avoir recours aux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la CRTFP.

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.

Aux termes de la *LRTFP*, il lui incombe de déposer devant le Parlement le rapport annuel de la CRTFP 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 trois vice-présidents, de six commissaires à temps plein et de neuf commissaires à temps partiel, qui sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat d'au plus cinq ans, mais qui peut être

Une fois nommé, un commissaire est tenu à l'impartialité en tout temps.

reconduit. Les commissaires sont chargés d'administrer la *LRTFP* et, notamment, de rendre des ordonnances visant à faire respecter cette loi ainsi que de trancher les affaires renvoyées à la CRTFP. Ce travail exige la tenue d'audiences aux quatre coins du pays ou encore l'examen sans audience d'arguments écrits.

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, autant de candidatures sont recommandées par les employeurs que par 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^e Casper M. Bloom, c.r., Ad. E., est le président de la Commission. En 2008-2009, Michel Paquette a été le seul nouveau commissaire à temps plein nommé à la Commission. Georges Nadeau, qui a pris sa retraite de la Commission en 2007-2008, alors qu'il occupait le poste de vice-président, est devenu commissaire à temps partiel.

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 ils siègent à des conseils et des comités professionnels.

Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent sur le site Web de la Commission (<http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>).

Le financement

En 2008-2009, la CRTFP a engagé des dépenses de 12,9 millions de dollars et comptait 90 postes équivalents temps plein.

Voilà plusieurs années maintenant que la CRTFP tente d'obtenir 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 développer, mettre en œuvre et administrer le nouveau régime législatif des relations de travail dans la fonction publique, lequel 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.

Au cours de l'exercice passé, par suite du Budget de 2009, la CRTFP a reçu un financement à long terme plus stable, si bien qu'elle n'aura plus à devoir compter sur un financement temporaire pour s'acquitter des nombreuses responsabilités qui lui sont assignées en vertu de son mandat élargi. Avec ce surcroît de financement, la Commission sera mieux à même d'appliquer pleinement la *LRTFP* dans les années à venir, d'effectuer une planification à long terme efficace et de prendre des engagements futurs.

Tandis que la Commission est à établir sa nouvelle division des Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, les ressources nécessaires pour assurer la prestation à plus long terme de ces services sont toujours à l'étude.

La gestion

Dans la structure de gouvernance de la CRTFP, le président est le premier dirigeant et il 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.

En 2008-2009, la CRTFP a réaffirmé sa vision et sa mission, puis a établi un plan stratégique pluriannuel.

En 2008-2009, la CRTFP a réaffirmé sa vision et sa mission, puis 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 est en cours d'élaboration et, une fois implanté, il 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. Dans les années qui suivront, il sera possible d'améliorer les activités de collecte de données.

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 <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, 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 <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

Partie 2

Un survol de l'année

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.

Services d'arbitrage

Les commissaires entendent les plaintes et les demandes; quant aux griefs renvoyés à l'arbitrage, ils sont entendus par les commissaires qui assument la fonction d'arbitre de grief. Les audiences se tiennent partout au Canada, généralement dans le grand centre urbain le plus proche du lieu de travail du demandeur. La CRTFP fixe habituellement la date prévue des audiences quatre mois à l'avance.

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 en conformité avec la loi et les principes de justice naturelle. 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. Ainsi, 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. Mentionnons entre autres le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment ou 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.

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.

Vue d'ensemble de la charge de travail

En 2008-2009, la CRTFP a maintenu une charge de travail constante par rapport aux années précédentes, principalement en raison d'un accroissement du nombre de nouveaux cas. Pour plus de détails sur la charge de travail de la CRTFP, consulter l'annexe 2.

Charge de travail totale (2008-2009)

- Charge de travail active : 5 022
- Le nombre de cas actifs s'est apprécié de 4 % par rapport à 2007-2008 (4 819), mais était inférieur de 15 % à ce qu'il était en 2006-2007 (5 928) et en baisse de 12 % par rapport à 2005-2006 (5 682)
- Nouveaux cas : 1 532
- Le nombre de nouveaux cas était légèrement supérieur (moins de 1 % de plus) à ce qu'il était en 2007-2008 (1 528), mais en baisse de 10 % par rapport à 2006-2007 (1 693) et de 13 % comparativement à 2005-2006 (1 763)
- Cas reportés d'exercices précédents : 3 490 (70 % de la charge de travail totale)
- Cas fermés : 1 543 (31 % de la charge de travail totale)
- Cas reportés à l'exercice suivant : 3 479, ou 69 % de la charge de travail totale

La médiation a pour but, non pas de déterminer qui a tort et qui a raison, mais plutôt de mieux définir les questions en litige et de trouver des solutions innovatrices acceptables.

Griefs

Les griefs renvoyés à l'arbitrage représentent encore le 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. La médiation a pour but, non pas de déterminer qui a tort et qui a raison, mais plutôt de mieux définir 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 pendant la procédure d'arbitrage, puisqu'il est préférable qu'elles résolvent elles-mêmes leur différend. Tout au long de la procédure d'arbitrage, la CRTFP 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*, outre les griefs individuels, on peut renvoyer à l'arbitrage des griefs collectifs et des griefs de principe. 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 doit se rapporter à une allégation de violation de la convention collective touchant l'ensemble des fonctionnaires; il peut être présenté soit par l'agent négociateur, soit par l'employeur.

Il est également possible de renvoyer à l'arbitrage des griefs portant sur certaines questions visées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et d'obtenir une réparation pécuniaire. La Commission canadienne des droits de la personne doit alors être avisée de ces griefs et a également qualité pour présenter des arguments à l'arbitre de grief. De plus, en vertu de la nouvelle *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, qui entrera en vigueur à une date fixée par décret du gouverneur en conseil, la CRTFP sera appelée à statuer sur les plaintes relatives à l'équité salariale. Pour en savoir plus sur les responsabilités de la Commission prévues par cette loi, se reporter à la section du présent rapport traitant de la compétence élargie.

En 2008-2009, le nombre de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage s'est accru de 5 % par rapport à l'année précédente, mais ce nombre demeure inférieur au sommet observé au cours de la période 2003-2005, où l'on a frôlé la barre des 2 000 cas.

Griefs (2008-2009)

- Griefs renvoyés à l'arbitrage : 3 796 (75 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Nouveaux griefs : 939 (922 griefs individuels, 9 griefs collectifs et 8 griefs de principe)
- Griefs portant sur le licenciement : 75 (une hausse de 97 % par rapport à 2007-2008, où 38 avaient été déposés)
- Dossiers de grief fermés : 1 365 (36 % de l'ensemble des griefs)
- 1 365 dossiers de grief ont été fermés et 939 ont été ouverts, ce qui correspond donc à une diminution de 426 cas de la charge de travail totale
- De ces 1 365 dossiers fermés, 286 ont été réglés, 609 ont été retirés par les parties et 470 ont été réglés par 59 décisions

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.

En 2008-2009, les plaintes n'ont représenté qu'une faible proportion des cas soumis à la CRTFP, mais elles ont occupé une part considérable de son temps et de ses ressources.

La CRTFP a fermé un peu plus du cinquième de ses dossiers de grief. La majorité de ces cas ont été réglés ou retirés par les parties en cause et, cette année, un grand nombre de cas (470) ont été fermés par décision rendue à l'issue d'audiences d'arbitrage.

Cela fait maintenant quatre ans que la nouvelle *LRTFP* a remplacé l'ancienne. Bien que les griefs déposés sous le régime de l'ancienne *LRTFP* ne représentent plus qu'une minorité de tous les dossiers de grief, la CRTFP continue d'en être saisie. En 2009-2010, la CRTFP tentera de fermer tous les cas renvoyés à l'arbitrage avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*. Il y a 734 dossiers de grief renvoyés à l'arbitrage sous le régime de l'ancienne *Loi* qui demeurent ouverts.

Plusieurs facteurs font que la charge de travail de la CRTFP semble plus lourde qu'elle ne l'est en réalité. Premièrement, l'ancienne *LRTFP* ne renfermait pas de dispositions explicites touchant le dépôt de griefs collectifs, comme il en existe maintenant dans la nouvelle *LRTFP*. Bien qu'une telle disposition existe désormais, son application (9 griefs collectifs déposés en 2008-2009) est de faible amplitude.

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. Cela a donné lieu au dépôt d'un nombre important de griefs similaires en un court laps de temps, par exemple plusieurs centaines en l'espace d'une semaine. 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 d'une autre formule.

Troisièmement, la CRTFP reçoit fréquemment de multiples renvois à l'arbitrage – de façon simultanée ou consécutive – émanant d'un seul fonctionnaire s'estimant lésé. Dans la plupart des situations qui le permettent, 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, respecter les délais prévus par une convention collective ou dans une loi. Un certain nombre de ces cas sont subséquentement retirés, quand les parties elles-mêmes règlent l'affaire volontairement avant que la Commission intervienne.

Plaintes

En 2008-2009, les plaintes n'ont représenté qu'une faible proportion 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 fondées sur la nouvelle *LRTFP* et les plaintes liées à des représailles en application du *Code canadien du travail (CCT)*.

La première catégorie comprend les plaintes d'employés, d'agents négociateurs et d'employeurs dans lesquelles se pose l'une ou l'autre des situations suivantes :

- 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;
- il est allégué qu'un employeur ou un agent négociateur n'a pas négocié de bonne foi;
- un employé syndiqué allègue que l'agent négociateur a appliqué ses règles d'adhésion de façon discriminatoire.

La deuxième 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 *CCT*.

Le gros des dossiers actifs sont des plaintes de pratiques déloyales de travail fondées sur la nouvelle *LRTFP*. Le nombre de nouvelles plaintes de ce type continue de croître. Quant au reste des cas, ce sont des plaintes ayant trait à des représailles selon le *CCT*. En 2008-2009, le nombre de nouvelles plaintes fondées sur le *CCT* a augmenté de 70 %.

La CRTFP, avec le concours de ses deux plus gros clients a réalisé, en juin 2008, un projet pilote dans la région de la capitale nationale.

Plaintes (2008-2009)

- Plaintes renvoyées à l'arbitrage : 295 (6 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Plaintes de pratiques déloyales de travail : 266 (90 % du nombre de plaintes traitées, dont 9 % environ comportaient des allégations voulant que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi)
- Plaintes fondées sur le CCT : 29 (10 % du nombre total de plaintes déposées)
- Nouvelles plaintes de pratiques déloyales de travail : 167 en 2008-2009, 63 en 2007-2008, 50 en 2006-2007 et 31 en 2005-2006
- Nouvelles plaintes fondées sur le CCT : 16 en 2008-2009, 3 en 2007-2008, 5 en 2006-2007 et 18 en 2005-2006
- Dossiers de plainte fermés : 75 (25 % de toutes les plaintes)
- De ces 75 dossiers fermés, 34 ont été réglés ou retirés par les parties et 41 ont été réglés par 29 décisions

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 d'établissement d'ententes sur les services essentiels.

Demandes (2008-2009)

- Total : 773 (15 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Accréditation ou révocation d'accréditation : 3
- Droits du successeur : 0
- Désignation de postes représentant des services essentiels : 8
- Examen de décisions antérieures de la CRTFP : 7
- Détermination de postes de direction ou de confiance : 640
- Demandes de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage : 115

Un projet similaire a été entrepris avec succès à Vancouver (C.-B.), au printemps 2009.

Enjeux, défis et innovations

Gestion des cas

La CRTFP s'efforce constamment de maintenir à un niveau gérable le nombre de ses dossiers actifs et de réduire le temps nécessaire à leur règlement, notamment en procédant à une analyse préliminaire des nouveaux griefs et plaintes, en décelant les tendances qui se dessinent et en regroupant les cas qui ont des éléments communs.

Plusieurs facteurs d'importance influent sur la capacité de la CRTFP à fournir ses services avec autant de célérité qu'elle le souhaiterait, par exemple la disponibilité des parties pour se présenter à une audience, les demandes de report d'audience et les reprises d'audience.

Pour être mieux à même de gérer son appréciable charge de travail, la CRTFP, avec le concours de ses deux plus gros clients (l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor), a réalisé, en juin 2008, un projet pilote dans la région de la capitale nationale. Les cas faisaient l'objet d'une médiation puis étaient réglés, ou alors ils passaient par une procédure d'audience accélérée qui consistait en un exposé conjoint des faits suivi d'une plaidoirie au cours de laquelle on entendait quelques témoins.

Un projet similaire a été entrepris avec succès à Vancouver (C.-B.), au printemps 2009. Au cours de l'exercice 2009-2010, la Commission prévoit mettre en œuvre un projet semblable dans diverses régions du pays.

Au rang des autres défis qu'il faut constamment relever lorsque l'on fournit des services d'arbitrage, mentionnons les plaintes fondées sur les droits de la personne, les différends traitant des obligations de prendre des mesures d'adaptation, ou encore les fonctionnaires s'estimant lésés et plaignants qui se représentent eux-mêmes.

La CRTFP s'efforce de faire intervenir davantage les dispositions de la nouvelle *LRTFP* qui prévoient des conférences préparatoires à l'audience. Celles-ci se sont avérées efficaces pour clarifier des questions avant le début d'une audience et, dans certains cas, pour définir l'ordre de déroulement des procédures, échanger des listes de témoins et faire une meilleure

Dans certains cas, les conférences préparatoires à l'audience éliminent la nécessité d'une audience à laquelle on doit se présenter en personne.

estimation du nombre de jours d'audience qui seront nécessaires, en sorte d'en fixer les dates plus rapidement. Dans certains cas, les conférences préparatoires à l'audience éliminent la nécessité d'une audience à laquelle on doit se présenter en personne, parce que les parties sont capables de convenir, avec le commissaire ou l'arbitre de grief, d'une instance par voie d'arguments écrits. Les conférences préparatoires à l'audience représentent tout de même un défi pour les parties, en ce qu'elles doivent se rendre disponibles non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour la conférence.

Depuis un certain nombre d'années, la CRTFP offre un service d'arbitrage accéléré aux parties qui souhaitent épargner temps et ressources. Ce processus permet l'instruction de certains griefs sans tenue d'audience en bonne et due forme. En arbitrage accéléré, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparait. Les parties consentent à ce que les décisions rendues en arbitrage accéléré ne créent pas de précédent et ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. À l'audience, la décision est communiquée de vive voix aux parties, qui reçoivent ensuite par écrit, dans les cinq jours, une décision succincte.

L'une ou l'autre des parties 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 du processus d'arbitrage accéléré.

En 2008-2009, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a accepté de procéder par voie d'arbitrage accéléré avec le Conseil national de recherche du Canada, ce qui a porté à 18 le nombre total d'agents négociateurs se prévalant de cette forme d'arbitrage. Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) et le Conseil du Trésor ont révisé leurs protocoles d'entente avec la CRTFP.

En 2008-2009, aucun nouveau cas soumis à la Commission ne sollicitait le processus d'arbitrage accéléré. Une audience d'arbitrage accéléré a été prévue et tenue au cours de l'année.

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 s'apparente beaucoup, dans son fonctionnement, à une cour de justice; elle est ainsi liée par le principe constitutionnel de transparence de la justice. 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. En décembre 2008, la Commission a adopté le *Protocole concernant l'usage des renseignements personnels dans les jugements*, qui a été approuvé par le Conseil canadien de la magistrature en mars 2005. Cette mesure reflète l'engagement continu des commissaires de la CRTFP à établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la protection des renseignements personnels des particuliers, et ce, dans le respect des principes juridiques reconnus, ainsi qu'à ne reproduire dans leurs décisions que les renseignements personnels qui sont pertinents et nécessaires à l'exposé de leurs motifs. 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. Certaines de ces décisions peuvent aussi être consultées sur des sites autres que celui de la CRTFP.

Qui plus est, 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. Pour établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent

La médiation contribue directement à établir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique en ce qu'elle permet aux parties d'en arriver tôt à un règlement de leur différend plutôt que de recourir à des processus accusatoires pour régler le litige.

des droits prévus par la nouvelle *LRTFP*, 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.

La Commission a également modifié son site Web et ses lettres administratives annonçant l'ouverture d'un dossier pour aviser les personnes qui entament une procédure qu'elle publie le texte intégral de ses décisions sur son site Web.

Compétence élargie

La *Loi d'exécution du budget de 2009* (projet de loi C-10) a reçu la sanction royale le 12 mars 2009. La partie 11 de cette loi édicte la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*. La *LERSP* soustrait la fonction publique à l'assujettissement au régime d'« équité salariale » que prévoit actuellement la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et remplace cela par un nouveau processus de « rémunération équitable ». En plus de fournir aux parties des données sur la rémunération à l'appui de leurs négociations collectives (ce qu'elle fait actuellement aux termes de la nouvelle *LRTFP*), la Commission sera appelée à arbitrer les plaintes des fonctionnaires fondées sur la *LERSP*.

La Commission devra consentir de sérieux efforts à sa préparation à l'entrée en vigueur de la *LERSP*. Il reste encore bien des choses à clarifier dans la *LERSP*; l'un de ces aspects, et non le moindre, est l'ensemble de règlements que devra prendre le gouverneur en conseil et qui serviront à définir la plupart des termes clés de cette loi et à la rendre opérationnelle.

La *LERSP* entrera en vigueur à une date que n'a pas encore fixée le gouverneur en conseil. Toutefois, en application des dispositions transitoires incluses dans la *Loi d'exécution du budget de 2009*, l'instruction des plaintes fondées sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui traitent de différences salariales entre hommes et femmes de la fonction publique et qui étaient présentées devant la Commission canadienne des droits de la personne au moment où le projet de loi C-10 recevait la sanction royale a été transférée à la CRTFP. Les dispositions transitoires établissent la procédure que doit suivre la Commission pour traiter ces plaintes.

Bien que la *LERSP* ne soit pas encore entrée en vigueur, la Commission s'est vu immédiatement confier le mandat d'instruire les plaintes en instance

puis de les trancher en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Sept de ces plaintes ont déjà été reçues et sont actuellement examinées par la CRTFP.

Décisions importantes

Les décisions rendues par la Commission ou par ses commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à la constitution de la jurisprudence en relations de travail, plus particulièrement dans le contexte de la fonction publique fédérale, mais aussi au-delà. Ces décisions sont finales, lient les parties et ne sont sujettes qu'à un contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. En moyenne, plus de 98 % des décisions de la CRTFP faisant l'objet d'un contrôle judiciaire sont confirmées. Plusieurs décisions d'importance rendues à l'égard de griefs ou de plaintes sont résumées à l'annexe 3.

Services de médiation

Médiation de cas

La médiation et la résolution de conflits demeurent des éléments clés du mandat législatif que la nouvelle *LRTFP* prévoit pour la Commission. 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 leurs propres solutions mutuellement acceptables. Il peut s'agir de médiateurs professionnels employés par la CRTFP, de commissaires ou encore de personnes de l'extérieur dont la Commission retient les services en raison de leur expérience dans le domaine.

La médiation contribue directement à établir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique en ce qu'elle permet aux parties d'en arriver tôt à un règlement de leur différend au niveau approprié de l'organisation, plutôt que de recourir à des processus accusatoires, tel l'arbitrage, pour régler le litige.

Fort de son franc succès qu'elle a remporté en mettant la médiation au service de la réduction du nombre de cas qui, autrement, auraient déclenché la tenue d'une audience en vertu de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a poursuivi, en 2008-2009, les efforts de promotion de ses services de médiation auprès des parties à une cause d'arbitrage.

Les processus de règlement des différends de la CRTFP permettent d'éviter plus facilement les éventuelles interruptions de travail qui pourraient nuire à la prestation des services gouvernementaux à la population canadienne.

Au cours de la période examinée, la CRTFP a offert des services de médiation qui ont influé sur 152 cas de grief et de plainte en tout. Les parties ont été en mesure de régler le litige ou de retirer la plainte dans 124 cas, ce qui donne un taux de réussite de 82 %.

Les services de médiation de la CRTFP ont également compris, quand les ressources le permettaient, le traitement de cas recensés comme des cas de médiation « préventive ». Dans ce genre de cas, on tente de résoudre le différend avant que la plainte ou le grief ne soit officiellement renvoyé à la Commission. Des interventions réussies ont permis de réduire le nombre de dossiers soumis à la CRTFP. En 2008-2009, les Services de règlement des conflits de la Commission ont traité 79 cas de médiation préventive. Dans certains de ces cas, une seule opération de médiation a permis de résoudre de nombreux dossiers de même nature. (Voir dans le tableau 2, à l'annexe 4, les données sur le nombre de médiations de la CRTFP en 2008-2009.)

La demande pour les services de médiation de la Commission a augmenté proportionnellement au volume des plaintes et griefs soumis à l'arbitrage. Des parties ont également sollicité une aide à la médiation de la part de la Commission, ces demandes résultant de l'obligation que la nouvelle *LRTFP* impose aux ministères et organismes de mettre en place des comités de consultation syndicaux-patronaux et des systèmes de gestion informelle des conflits.

La Commission propose une gamme d'autres services connexes de médiation, qui comprennent ce qui suit :

- la facilitation des discussions entre les parties de divers ministères et organismes, souvent dans le contexte de comités consultatifs syndicaux-patronaux;
- des interventions stratégiques rendant possibles des discussions sur de vastes questions susceptibles d'engendrer des différends;
- l'aide aux enquêtes dans des cas concernant des demandes d'accréditation, la détermination du nombre de membres aux fins d'accréditation et les droits du successeur;
- la facilitation des discussions et la médiation touchant 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).

Négociation collective

La CRTFP assiste également les parties dans leurs efforts de négociation collective en leur proposant les processus de règlement des conflits que prévoit la *LRTFP*, comme la médiation, l'arbitrage et les commissions de l'intérêt public. Ces mécanismes permettent d'éviter plus facilement les éventuelles interruptions de travail qui pourraient nuire à la prestation des services gouvernementaux à la population canadienne.

Si les négociations collectives dans la fonction publique sont rarement une tâche aisée pour les parties en cause, l'importante ronde de négociation collective amorcée en 2007-2008 dans la fonction publique a été particulièrement exigeante. On s'y attendait jusqu'à un certain point, vu qu'il s'agissait de la première ronde de négociations entreprise sous le régime de la nouvelle *LRTFP*, qui renferme moult dispositions nouvelles ayant des effets directs et notables sur la négociation des conventions collectives, ainsi que sur le règlement des différends découlant de ce processus (pensons notamment aux services essentiels ou aux calendriers précis des votes de grève au scrutin secret).

Entre autres changements opérés dans la législation, mentionnons le remplacement de l'ancien mécanisme du « bureau de conciliation » – condition préalable à l'obtention du droit de grève – par un nouveau processus qui aide les parties à conclure leurs conventions collectives par l'entremise d'une commission de l'intérêt public (CIP). Les CIP sont des organes non permanents, formés d'une ou trois personnes nommées par le ministre responsable sur la recommandation du président de la CRTFP, qui prêtent assistance aux parties en leur formulant des recommandations qui ne les lient pas. En 2008-2009, surtout au dernier trimestre, cinq demandes de CIP ont été reçues. On n'a pas donné suite à l'une des demandes car les parties avaient réglé leur litige avant l'audience, avec le concours d'un médiateur de la CRTFP. L'examen des quatre autres se poursuivra au prochain exercice.

L'un des défis de taille auxquels a fait face la Commission a été l'annonce, par le gouvernement fédéral, d'une législation visant à limiter les augmentations économiques des fonctionnaires.

Les séances de formation, qui combinent représentants syndicaux, gestionnaires et spécialistes des ressources humaines, donnent aux participants la possibilité d'échanger des points de vue sur quantité d'aspects relatifs à la résolution de conflits.

L'autre option possible de résolution d'un conflit de négociation qui demeure inchangée en vertu de la nouvelle *LRTFP* est l'arbitrage exécutoire. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre dans la négociation de leurs conventions collectives, l'arbitrage exécutoire – s'il a été sélectionné comme mode de règlement du litige – aboutit à une décision arbitrale qui lie légalement les deux parties et écarte la possibilité du déclenchement d'une grève légale. Les conseils d'arbitrage sont établis par le président de la CRTFP. Douze conseils d'arbitrage ont été mis sur pied en 2008-2009, dont 9 ont donné lieu à une décision arbitrale.

Un autre défi de taille qui s'est présenté à la Commission au chapitre de la négociation collective a été l'annonce, dans le budget du gouvernement fédéral de l'automne 2008, qu'une législation serait introduite en vue de limiter les augmentations économiques applicables aux fonctionnaires fédéraux. Cette annonce, suivie peu de temps après par le dépôt des offres finales de l'employeur pour régler la négociation collective, a semé la consternation dans le milieu des agents négociateurs, qui en étaient tous à une étape ou une autre du processus de négociation. Cela a déclenché un bouillonnement d'activité au sein de l'équipe des Services de règlement des conflits de la Commission. Bien des agents négociateurs ont immédiatement opté pour la présentation de demandes d'établissement de conseils d'arbitrage ou de CIP, selon le mode qu'ils avaient retenu pour régler leur différend.

La *Loi d'exécution du budget de 2009* (projet de loi C-10), qui a reçu la sanction royale le 12 mars 2009, édictait la *Loi sur le contrôle des dépenses*, instaurait, sur les salaires et la rémunération, de rigoureuses mesures de contrôle qui avaient une incidence sur les négociations alors en cours et s'appliquait rétroactivement aux règlements déjà conclus et aux décisions rendues.

Dans l'environnement fort chargé de cet exercice, la Commission a reçu (et traite actuellement) 22 plaintes de négociation de mauvaise foi, a prêté assistance aux parties eu égard à la nouvelle exigence de production d'ententes sur les services essentiels et a classé les demandes reçues en vue de l'établissement de conseils d'arbitrage et de CIP — dont certaines demeurent actives et seront traitées en 2009-2010.

La formation en médiation

En 2008-2009, les membres des Services de règlement des conflits ont donné six cours de négociation raisonnée et de médiation.

Ces séances interactives de deux jours et demi permettent aux participants venus de la fonction publique fédérale de se familiariser avec la négociation raisonnée et la médiation et d'acquérir, en ces domaines, des habiletés qu'ils pourront mettre à profit pour résoudre des différends en milieu de travail. Les participants ont aussi l'occasion d'explorer les conflits au travail et les problèmes de communication pouvant survenir. Au moyen de jeux de rôles, les participants ont l'occasion de mettre en pratique les différentes habiletés et techniques de négociation et de médiation qu'ils ont apprises. Les séances de formation, qui combinent représentants syndicaux, gestionnaires et spécialistes des ressources humaines, donnent aux participants la possibilité d'échanger des points de vue sur quantité d'aspects relatifs à la résolution de conflits et de développer leur capacité d'appréciation des réalités d'autrui.

L'auditoire visé comprend les personnes qui font de la résolution de conflit en milieu de travail comme les agents de relations de travail, les représentants syndicaux, les gestionnaires et les superviseurs ainsi que d'autres personnes œuvrant dans ce domaine, par exemple les agents du programme d'aide aux employés.

En 2008-2009,
la Commission
a publié ses
premières études
pancanadiennes sur
la rémunération.

En 2008-2009, les médiateurs de la CRTFP ont aussi livré plusieurs exposés et dispensé des séances spéciales, à l'interne comme à l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire comprendre la médiation comme mode de règlement de différends ainsi que de mieux faire connaître l'approche de médiation de la Commission.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La nouvelle *LRTFP*, entrée en vigueur le 1^{er} 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. La division des Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP a vu le jour en 2005-2006. En consultation avec les parties à la négociation collective et d'autres intervenants, les SARR fournissent des renseignements impartiaux, précis et opportuns sur les taux 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.

Études sur la rémunération

En 2008-2009, la Commission a publié ses premières études pancanadiennes sur la rémunération soit *l'Étude de comparabilité de la rémunération dans le domaine des services techniques* (avril 2008) et *l'Étude sur la rémunération globale des emplois dans le secteur de la santé au Canada* (novembre 2008).

La première étude, dirigée par la CRTFP en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), a été réalisée par la firme AON Conseil. Elle fournit de l'information sur les salaires et les avantages sociaux offerts par des employeurs des secteurs public et privé pour 30 postes techniques comparables à ceux se trouvant dans des unités de négociation représentées par l'AFPC.

La deuxième étude visait le groupe des Services de santé représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). Elle a été réalisée par les SARR avec la participation du SCT et de l'IPFPC, ainsi qu'avec la collaboration de Statistique Canada, qui a développé l'échantillon d'enquête, et de la firme Hackett Consultant, responsable de la collecte des données auprès des établissements participant à l'étude. Cette étude fournit des renseignements détaillés sur la rémunération globale et les échelles de salaires, ainsi que sur la fréquence et les caractéristiques de certains avantages sociaux et conditions de travail qui prévalent dans le secteur de la santé au Canada.

Les deux études, dans lesquelles on a pu mettre à l'essai divers modèles et approches touchant la rémunération, constitueront pour les SARR de solides fondations sur lesquelles entreprendre de nouveaux travaux. Toutefois, en raison de la promulgation, en mars 2009, de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, qui impose des limites aux salaires de la fonction publique jusqu'en 2011, les SARR ont reporté à l'automne 2010 la réalisation d'une étude nationale sur la rémunération, et ce, en prévision de la prochaine ronde de négociations collectives. Au cours de l'année à venir, et après l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité dans la*

Les parties visées par les deux études que la CRTFP a publiées à ce jour ont participé à l'établissement des paramètres de ces études et à l'élaboration des outils d'enquête.

rémunération du secteur public, les SARR devront se pencher sur la façon dont ils répondront aux besoins des parties en données sur la rémunération afin de pouvoir les soutenir dans le processus de négociation collective.

On peut consulter les deux études sur le site Web de la CRTFP (<http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>).

Rayonnement et communications

La CRTFP reconnaît l'importance de consulter les parties à la négociation collective et les autres intervenants. Les parties visées par les deux études que la CRTFP a publiées à ce jour ont participé à l'établissement des paramètres de ces études et à l'élaboration des outils d'enquête. Au cours de la prochaine année, la CRTFP tiendra des consultations avec les parties à la négociation collective au sein de la fonction publique fédérale afin de se tenir informée de leurs besoins et attentes.

La CRTFP est également résolue à collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour favoriser l'adoption d'approches communes pouvant satisfaire 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 globale des emplois dans le secteur de la santé au Canada* est un exemple des avantages que l'on peut tirer d'une collaboration dans un domaine d'intérêt commun.

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, en 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.

La bibliothèque de la CRTFP abrite une vaste
collection de documents sur les relations de travail.
On peut les consulter dans le catalogue de la
bibliothèque, sur le site Web de la CRTFP, ou en
communiquant directement avec la bibliothèque.

Le personnel de la bibliothèque fournit des copies
de décisions de la Commission et répond volontiers
aux questions de référence.

Adresse de la bibliothèque :

Immeuble C. D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6^e étage
Ottawa (Ontario)

Téléphone : 613-990-1813
Sans frais : 866-931-3454

Courriel : library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

Le site Web de la CRTFP (<http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>)
renferme une multitude de ressources et
renseignements utiles, dont les suivants :

- le résumé et le texte intégral de toutes les décisions de la Commission;
- des renseignements sur 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 textes de loi et de règlement ainsi que des formules et formulaires touchant les relations de travail;
- 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^{er} avril 2008 au 31 mars 2009

Lorsque l'employeur est le 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	5	113 141
Association canadienne des agents financiers	1	13 690
Association canadienne des employés professionnels	2	12 438
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	85
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 285
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	422
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	210
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 201
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	1	933
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	840
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 111
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 020
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	7	34 041
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	236
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	24
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	5 808
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Syndicat international des communications graphiques	1	38
TCA – CANADA	1	7
TCA – CANADA, section locale 2182	1	344
Total pour le Conseil du Trésor du Canada	33	187 878

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires
par employeur et par agent négociateur
1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009**

Autres employeurs

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
ADMINISTRATION DU PIPE-LINE DU NORD CANADA		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 469
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 829
Total	4	6 298
AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	48
Total	0	48
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	30 281
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	11 057
Total	2	41 338
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négociateur	0	24
Total	0	24

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires
par employeur et par agent négociateur
1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009**

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	22
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	382
Total	2	404
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	507
Total	2	507
CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	329
Total	0	329
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 742
Total	1	1 742
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
COMMISSION CANADIENNE DE SURETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	510
Total	1	510
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	4
Total	0	4

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires
par employeur et par agent négociateur
1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009**

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
COMMISSION DE LA CAPITALÉ NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	393
Total	1	393
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	200
Total	1	200
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	387
Total	0	387
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 349
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 833
Total	10	4 182
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	24
Total	1	24
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	287
Total	0	287
OFFICE NATIONAL DU FILM		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	135
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	128
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854)	1	115
Total	5	378

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires
par employeur et par agent négociateur
1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009**

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	2 063
Total	2	2 063
PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	5 430
Total	1	5 430
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	846
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
Total	22	1 745
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	75
Total	0	75
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	210
Total	1	210
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
Aucun agent négociateur	0	33
Total	0	33
Total pour les autres employeurs	57	66 611
Total pour tous les employeurs	90	254 489

**Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation
et de fonctionnaires par agent négociateur
1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009**

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	24	150 070
Association canadienne des agents financiers	1	3 691
Association canadienne des employés professionnels	2	12 525
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 351
Association des juristes du ministère de la Justice	2	2 600
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	420
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	219
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 200
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	1	940
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	831
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 102
Guilde de la marine marchande du Canada	1	983
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	19	31 439
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	236
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	27
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	6 000
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854)	1	126
Syndicat international des communications graphiques	1	38
TCA – CANADA	1	7
TCA – CANADA, section locale 2182	1	350
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	19	1 362
Total	90	216 605*

*Le total du tableau 2 ne correspond pas aux 254 489 fonctionnaires indiqués au tableau 1 (total cumulatif pour le Conseil du Trésor et les employeurs distincts) parce que 37 928 des fonctionnaires occupant un poste non exclu qui sont indiqués dans ce tableau ne doivent pas être représentés par un agent négociateur.

Annexe 2

Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2008-2009

	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 2009-2010	Décisions ou ordonnances	Nombre de cas visés par une décision ou une ordonnance
				réglés	retirés	tranchés			
Griefs	2 857	939	3 796	286	609	470	2 431	59	470
Nombre total de griefs	2 857	939	3 796	1 365			2 431	59	470
Plaintes de pratiques déloyales de travail	99	167	266	10	18	38	200	26	38
Plaintes selon le <i>Code canadien du travail</i>	13	16	29	3	3	3	20	3	3
Nombre total de plaintes	112	183	295	75			220	29	41
Accréditations	0	0	0				0	0	0
Annulations d'accréditation	0	3	3		3		0	1	3
Détermination des droits du successeur	0	0	0		0		0	0	0
Détermination des postes de direction ou de confiance	284	356	640	198 réglés ou retirés 246 tranchés ¹ Total : 444			196	246	246
Désignation de postes liés à des services essentiels	3	5	8	1 retiré 2 tranchés Total : 3			5	2	2
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	0	7	7	0 retiré 6 tranchés Total : 6			1	6	6
Demandes de prorogation de délai	109	6	115	83 réglés ou retirés 6 tranchés Total : 89			26	5	6
Nombre total de demandes	396	377	773	545			228	260	263
TOTAL	3 365	1 499	4 864	1 985			2 879	348	774

¹Un cas a donné lieu à la tenue d'une audience en bonne et due forme; 245 règlements ont été obtenus par ordonnance de la CRTFP, sur consentement.

Annexe 3

Maintenant, l'employeur ou l'agent négociateur peut renvoyer à un arbitre de grief toute question d'interprétation ou d'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

Décisions importantes rendues par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Griefs de principe

La nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la *Loi*) crée un nouveau type de grief, soit le grief de principe. Il était possible auparavant, sous le régime de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (l'ancienne *Loi*), pour l'employeur ou l'agent négociateur, de renvoyer à l'arbitrage de grief une question relative à l'exécution d'une obligation en vertu de la convention collective ou d'une décision arbitrale, mais de façon limitée. Maintenant, l'employeur ou l'agent négociateur peut renvoyer à un arbitre de grief toute question d'interprétation ou d'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale, que la question puisse ou non être soulevée dans le cadre d'un grief individuel ou collectif.

Quelques décisions sur des griefs de principe ont été rendues cette année; elles permettent de mieux définir les termes des dispositions législatives en cause.

Dans les décisions **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2008 CRTFP 84, et **Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2008 CRTFP 95, il s'agissait de bien cerner ce que le législateur entendait par l'expression « relativement à [...] l'unité de négociation de façon générale ». En effet, l'employeur prétendait que cela devait signifier que l'ensemble des membres de l'unité était directement touché. Les arbitres de griefs ont jugé qu'il fallait comprendre l'expression autrement.

Dans **AFPC c. CT (ASFC)**, l'Agence des services frontaliers avait adopté une politique sur l'armement et les tactiques de défense. L'agent négociateur a contesté la politique par le biais d'un grief de principe, mais l'employeur a posé comme objection qu'une politique de l'employeur ne pouvait faire l'objet d'un grief de principe, qui doit porter sur la convention collective ou une décision arbitrale. En outre, l'employeur soutenait que la dite

politique ne touchait pas l'unité de négociation « de façon générale », mais seulement certains employés. L'arbitre de grief a statué que l'agent négociateur pouvait contester la politique puisqu'il soutenait qu'elle contrevenait à la convention collective. L'arbitre de grief a jugé qu'il fallait donner une portée large, qualitative, plutôt que quantitative, à l'expression « de façon générale », l'intention du législateur étant d'offrir des mécanismes efficaces pour résoudre les problèmes qui pouvaient surgir dans l'interprétation de la convention collective.

Le problème de l'expression « l'unité de négociation de façon générale » s'est posé de façon marquée dans **IPFPC c. CT (SCS)**. Les parties convenaient que seul un mince pourcentage des membres de l'unité étaient visés au moment du grief. Toutefois, l'arbitre de grief a précisé que l'expression devait se comprendre pour sa généralité, et non pour son application étroite. Dans cette affaire, l'agent négociateur a déposé un grief de principe au nom des employés des services informatiques qui travaillaient dans le système correctionnel et qui avaient droit à une indemnité de facteur pénologique. Ce groupe ne représentait qu'un pour cent des employés visés par la convention collective. Toutefois, l'arbitre de grief a statué que le problème se posait de façon générale pour l'ensemble des employés du secteur informatique qui serait appelé à travailler pour les services correctionnels – théoriquement, n'importe lequel d'entre eux – la question était donc d'un intérêt général pour l'unité de négociation.

Par ailleurs, la *Loi* prévoit de façon spécifique les pouvoirs de réparation de l'arbitre de grief, lorsque le grief aurait pu faire l'objet d'un grief individuel ou collectif. L'article 232 de la *Loi* limite les pouvoirs réparateurs de l'arbitre de grief à trois mesures relatives à la convention collective ou à la décision arbitrale : une déclaration quant à leur interprétation correcte, une déclaration voulant qu'il y a eu contravention et une ordonnance d'appliquer l'une ou l'autre selon les modalités que prescrit l'arbitre.

Dans **Guilde de la marine marchande du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)**, 2008 CRTFP 52, l'agent négociateur contestait une circulaire qui selon lui contrevenait à la convention collective et pénalisait les capitaines de navire qui devaient consacrer quelques heures

Alors qu'auparavant l'employeur désignait certains postes comme étant essentiels, aux termes de la *Loi*, les parties doivent désormais s'entendre pour établir une entente de services essentiels.

La Commission a fait droit à l'objection préliminaire selon laquelle la demande d'arbitrage de différend est incompatible avec le dépôt postérieur d'une plainte pour défaut de négocier de bonne foi.

à la familiarisation lorsqu'ils prenaient les commandes d'un nouveau navire. L'arbitre de grief a donné raison à l'agent négociateur, et a ordonné qu'on verse rétroactivement aux capitaines qui auraient été lésés par l'application de la circulaire un paiement compensatoire.

L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire en cour fédérale. L'employeur acceptait la décision quant à la circulaire et la nécessité de la modifier. Toutefois, l'employeur soutenait que l'arbitre de grief avait outrepassé sa compétence en ordonnant un paiement rétroactif. Dans **Canada (Attorney General) v. Canadian Merchant Service Guild**, 2009 FC 344, (au moment de la rédaction du présent rapport, la décision n'était pas encore traduite), la Cour fédérale a confirmé la décision de l'arbitre de grief. En premier lieu, le juge était d'avis que l'article 232 de la *Loi* ne s'appliquait pas, puisque l'agent négociateur avait déposé un grief pour s'opposer à la circulaire sans même savoir si un fonctionnaire avait déjà été touché. De façon subsidiaire, le juge a déclaré que même si l'article 232 s'appliquait, l'arbitre de grief aurait tout de même le pouvoir d'ordonner le paiement rétroactif, compte tenu du fait que l'arbitre de grief peut ordonner l'application de son interprétation « selon les modalités qu'il fixe ».

Services essentiels

La *Loi* crée le concept des ententes de services essentiels. Dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence Parcs Canada**, 2008 CRTFP 97, la Commission explique en quoi les nouvelles dispositions modifient la procédure pour déclarer des postes essentiels en temps de grève. Alors qu'auparavant l'employeur désignait certains postes comme étant essentiels, quitte à faire face à une contestation de la part de l'agent négociateur, aux termes de la *Loi*, les parties doivent désormais s'entendre pour établir une entente de services essentiels. Si les parties arrivent à l'impasse, la Commission est appelée à trancher.

Dans **Agence Parcs Canada**, la Commission a déclaré que 1) il incombe encore à l'employeur de convaincre la Commission qu'un service est essentiel pour assurer la sécurité du public, et 2) les services essentiels sont déterminés en fonction des éventualités en cas de grève. En l'occurrence, le public pouvait encore entrer dans un parc, même s'il était fermé par l'employeur lors d'une grève, de sorte que la sécurité du public

devait être assurée en couvrant les services suivants : surveillance des feux de forêt, recherche et sauvetage, approvisionnement en eau et manutention des déchets. Par contre, l'employeur n'avait pas établi que le soutien aux services de loisirs constituait un service essentiel. Il incombait à l'employeur, sur la base des services essentiels déterminés par la Commission, de déterminer le niveau de services essentiels à fournir, après quoi les parties devaient reprendre leurs discussions pour établir le type et le nombre de postes nécessaires aux services essentiels.

Dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (groupes Services frontaliers, Services des programmes et de l'administration et Services de l'exploitation)**, 2009 CRTFP 37, la Commission a statué qu'elle demeurait saisie d'une demande de détermination des services essentiels, même si les parties avaient, en cours d'instance, conclu une convention collective qui était depuis entrée en vigueur. Aux termes de la *Loi*, selon la Commission (et d'ailleurs selon les parties aussi), rien n'empêchait la Commission de continuer d'être saisie du dossier de l'entente sur les services essentiels, dans un souci de promouvoir l'économie de la *Loi*.

Négociation de mauvaise foi

Dans **Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2008 CRTFP 50, l'agent négociateur a déposé une plainte de négociation de mauvaise foi, parce que l'employeur n'avait pas déposé d'offre monétaire après dix-huit mois de négociation, faute d'un mandat du Conseil du Trésor. L'agent négociateur avait auparavant demandé la formation d'un conseil d'arbitrage, qui avait déjà siégé et rendu sa décision avant l'audition de la plainte. La Commission a fait droit à l'objection préliminaire selon laquelle la demande d'arbitrage de différend, dont le préalable est la négociation de bonne foi entre les parties, est incompatible avec le dépôt postérieur d'une plainte pour défaut de négocier de bonne foi.

Les mêmes parties s'affrontaient dans **Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2008 CRTFP 78, où l'agent négociateur alléguait que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de négocier de bonne foi en vertu de l'article 106 de la *Loi*, en invoquant notamment les circonstances

Des arbitres de griefs ont rendu cette année une trilogie de décisions qui cernent les paramètres de la liberté des fonctionnaires de critiquer leur employeur.

suivantes : les données sur la paye n'avaient pas été fournies promptly, plusieurs séances de négociation avaient été annulées, l'employeur avait aboli quatre postes, dont deux occupés par des représentants de l'agent négociateur.

L'agent négociateur a par la suite déposé une demande d'arbitrage vu l'incapacité des parties de conclure une convention collective. L'employeur a objecté que l'agent négociateur ne pouvait à la fois déposer une plainte de négociation de mauvaise foi et demander l'arbitrage. La Commission a conclu que l'arbitrage demandé ultérieurement n'empêchait pas le plaignant de poursuivre le traitement de sa plainte, en distinguant sa décision de la décision précédente sur les faits. La Commission a statué que l'employeur était partiellement responsable d'avoir retardé la négociation collective.

Sous le régime de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*, la Commission a tranché une autre plainte de négociation de mauvaise foi, dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada**, 2008 CRTFP 100. L'agent négociateur a allégué que l'employeur avait négocié de mauvaise foi en modifiant en cours de négociation une de ses propositions concernant le remboursement des avantages sociaux dans le cadre d'un congé accordé pour négociation collective. L'employeur avait d'abord demandé l'augmentation du pourcentage remboursé au titre des avantages sociaux, mais l'agent négociateur a refusé. L'employeur a alors proposé de supprimer les dispositions de la convention collective prévoyant le remboursement, proposition que l'agent négociateur a dénoncée comme déloyale. La Commission a statué qu'elle ne se prononcerait pas sur le contenu des propositions et qu'elle n'interviendrait que s'il s'agissait véritablement de négociation de mauvaise foi. Tel n'était pas le cas, selon la Commission – l'employeur avait fourni des données pour justifier la hausse demandée et n'avait pas subitement changé de position. Donc, rien ne portait à croire que le défendeur cherchait à éviter de conclure une convention collective.

Critique de l'employeur – liberté d'expression

Des arbitres de griefs ont rendu cette année une trilogie de décisions qui cernent les paramètres de la liberté des fonctionnaires de critiquer leur employeur – sous réserve de la décision éventuelle de la Cour

fédérale dans le cadre de la demande de contrôle judiciaire portée à l'encontre de la première de ces décisions.

Dans **King c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2008 CRTFP 64, le fonctionnaire, un dirigeant syndical, avait écrit au secrétaire d'État américain de la sécurité intérieure pour dénoncer certaines pratiques des services frontaliers canadiens, par exemple, le fait de ne pas armer les douaniers ou d'engager des étudiants après une formation sommaire. Le fonctionnaire a été suspendu sans solde pendant 30 jours. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire avait agi dans l'exercice de ses droits à titre de dirigeant syndical, et que le contenu de la lettre n'était ni malveillant ni erroné. Par conséquent, la suspension a été annulée. La décision fait maintenant l'objet d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale.

Par contre, dans **Labadie c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2008 CRTFP 85, l'arbitre de grief a donné raison à l'employeur. Le fonctionnaire, agent correctionnel, a été congédié après avoir publié un livre où il alléguait des fautes graves de la part d'employés et de la direction. Le fonctionnaire a prétendu ne pas connaître les politiques concernant les médias et la divulgation interne d'actes fautifs. Il a reconnu avoir mal agi. Le Service correctionnel du Canada considérait qu'il avait commis un abus de confiance. L'arbitre de grief a statué que le fonctionnaire avait été licencié pour avoir manqué à son devoir de loyauté. Le fonctionnaire avait porté des accusations graves contre la direction et certains employés, sans avoir eu recours aux mécanismes internes à sa disposition avant de rendre ses préoccupations publiques. Le fonctionnaire ne pouvait se prévaloir des exceptions au devoir de loyauté établies par les tribunaux puisque, pour cela, un employé doit d'abord prouver que les accusations qu'il ou elle porte reposent sur des motifs rationnels, ce que le fonctionnaire n'a pas établi.

Dans la troisième décision, **Andres et al. c. Agence du revenu du Canada**, 2009 CRTFP 36, l'arbitre de grief devait décider si le port d'un macaron, alertant le public à la cessation de certains services, était une inconduite que l'employeur était en droit de sanctionner par une suspension. L'arbitre de grief

a jugé que les employés n'avaient enfreint aucune règle en portant le macaron, mais n'avaient qu'exercé leur droit de participer à une activité syndicale, droit protégé à la fois par la convention collective et la *Loi*.

Arbitrage de différends (contestation)

L'établissement d'un conseil d'arbitrage est généralement une procédure sans heurts. Une partie à la négociation demande au président de la Commission d'établir un conseil d'arbitrage parce que les parties n'arrivent pas à s'entendre sur certains points précis dans la négociation de la convention collective. Le différend se situe donc au niveau du contenu.

Il arrive que l'une ou l'autre partie s'objecte aux points mêmes qui sont renvoyés à l'arbitrage. C'est ce qui est arrivé dans **Association des juristes du ministère de la Justice c. Conseil du Trésor**, 2009 CRTFP 20, où l'employeur s'objectait à nombre de propositions que l'agent négociateur prétendait renvoyer à l'arbitrage. Les parties négocient encore la première convention collective.

L'employeur avait nombre d'objections quant au contenu de certaines propositions, parce qu'elles allaient à l'encontre de la *Loi*, qui prévoit spécifiquement l'exclusion de certaines conditions de travail de la négociation collective, ayant trait aux pensions ou à l'évaluation de rendement, par exemple. Le président a donné partiellement raison à l'employeur, en modifiant les propositions pour qu'elles omettent les éléments exclus par la *Loi*.

L'employeur était d'avis que deux propositions en particulier n'avaient pas été renvoyées à l'arbitrage en bonne et due forme, et surtout, n'avaient pas fait l'objet de discussions préalables à l'arbitrage, de sorte qu'aux termes de la *Loi* un conseil d'arbitrage ne pourrait en être saisi. L'une avait trait aux bureaux des avocats, l'autre au taux de rémunération.

Dans le cas des bureaux, les parties avaient déjà discuté de la nécessité de fournir aux avocats des bureaux fermés, par souci du secret professionnel. La proposition à l'arbitrage de l'agent négociateur ajoutait une précision : bureau avec fenêtre extérieure. Le président a jugé que la proposition était assez semblable pour être acceptable.

Pour ce qui est de la rémunération, l'agent négociateur avait ajouté à la demande d'arbitrage une clause selon laquelle, advenant une nouvelle norme de classification, les nouveaux taux de rémunération feraient l'objet de négociations entre les parties. L'employeur objectait que cette clause n'avait jamais fait l'objet de discussions, mais le président l'a maintenue comme demande à l'arbitrage, puisqu'il s'agit d'une clause type de nombre de conventions collectives et que la question de la rémunération avait déjà été soulevée. De plus, il s'agissait bien de rémunération et non de classification, prérogative exclusive de l'employeur.

Réouverture d'une entente de règlement

La jurisprudence était constante, sous le régime de l'ancienne *Loi*, voulant que les arbitres de griefs n'aient pas compétence pour se prononcer sur l'exécution d'un règlement intervenu entre l'employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé. Dans **Amos c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)**, 2008 CRTFP 74, l'arbitre de grief a remis en question cette jurisprudence au regard de la *Loi*.

L'arbitre de grief s'est attardé notamment au sens de l'article 236 de la *Loi*, qui prévoit que le droit de présenter un grief remplace pour le fonctionnaire le droit à toute autre action en justice. En conséquence, et à la lumière des décisions de la Cour suprême du Canada qui confirment l'exclusivité de la procédure de grief pour régler les différends dans le contexte des relations de travail, l'arbitre de grief a conclu que la *Loi* lui conférait la compétence d'entendre une allégation portant sur le défaut d'une partie de se conformer à une entente de règlement finale dont l'objet était un grief pouvant être renvoyé à l'arbitrage, ainsi que la compétence de rendre l'ordonnance qu'il jugerait appropriée dans les circonstances. L'allégation portait sur le défaut d'une partie de se conformer à une entente finale de règlement dont l'objet était un grief pouvant être renvoyé à l'arbitrage.

La décision fait maintenant l'objet d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale.

Les arbitres de griefs ont continué d'explorer la compétence que leur accorde la *Loi d'appliquer les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*.

Compétence en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Les arbitres de griefs ont continué d'explorer la compétence que leur accorde la *Loi d'appliquer les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*. Dans **Pepper c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)**, 2008 CRTFP 71, l'arbitre de grief devait décider quelles seraient les indemnités à verser en vertu de la *LCDP*. La décision fait présentement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

Dans **Gibson c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)**, 2008 CRTFP 68, l'arbitre de grief s'est déclaré compétent pour entendre un grief contestant le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée. L'employeur a soulevé l'objection que la *Loi* ne donne pas compétence à l'arbitre de grief sur le non-renouvellement d'un contrat, mais l'arbitre de grief a jugé le contraire. Il s'est appuyé notamment sur la disposition dans la *Loi* qui donne aux arbitres le pouvoir d'appliquer les dispositions de la *LCDP*. Puisque le grief alléguait une discrimination illicite comme motif du non-renouvellement, l'arbitre de grief avait compétence pour déterminer s'il y avait effectivement eu contravention de la *LCDP*. Après avoir pris compétence sur le grief, l'arbitre de grief a statué que la fonctionnaire n'avait pas fait la preuve de la discrimination illicite.

Dans **Delage c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)**, 2009 CRTFP 43, l'arbitre de grief a retenu l'argument en vertu de la *LCDP* pour appuyer l'interprétation de la convention collective. Dans cette affaire, le fonctionnaire, qui avait pris un congé parental, revendiquait le droit à une hausse rétroactive des prestations parentales, étant donné qu'il avait eu droit pendant la période du congé à une reclassification rétroactive. Alors que ses collègues avaient eu droit à une augmentation salariale rétroactive, la sienne n'entrait en vigueur qu'à la date de son retour au travail.

Compte tenu de l'ensemble des dispositions de la convention collective qui traitaient du congé parental, qui exprimaient clairement la volonté des parties d'assurer au parent en congé un certain pourcentage de son salaire, l'arbitre de grief a conclu qu'il serait injuste, et contraire à la *LCDP*, de priver le fonctionnaire du bénéfice que représentait

l'ajustement de ses prestations en fonction de son nouveau salaire. Le fait de ne pas ajuster les prestations constituerait une discrimination, au sens de la *LCDP*, fondée sur la situation de famille.

Dans une décision antérieure, **Delage c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)**, 2008 CRTFP 56, l'arbitre de grief avait déjà décidé que le fonctionnaire pouvait invoquer un argument fondé sur la *LCDP*, parce que bien que cette dernière n'avait pas été invoquée plus tôt dans la procédure de grief, son utilisation ne modifiait en rien le fondement du grief, soit l'interprétation discriminatoire des clauses relatives au congé parental.

Examen de la structure de négociation

En vertu de la *LRTFP*, la Commission a le pouvoir de réviser ses décisions, à la demande de l'une ou l'autre partie. Dans **Chambre des communes c. Institut de la fonction publique du Canada et al.**, 2009 CRTFP 23, l'employeur demandait à la Commission de réviser la structure de négociation qu'il estimait ne plus convenir. L'employeur soutenait que la structure était trop lourde – quatre agents négociateurs représentent sept unités de négociation. Avec la nouvelle structure de rémunération, applicable à tous les employés, et compte tenu de l'intégration de certaines fonctions, l'employeur était d'avis qu'une seule unité de négociation suffirait. La Commission a conclu que les différentes unités de négociation avaient encore leur raison d'être – les tâches, les conditions de travail et la culture de travail étant très différentes d'une unité à l'autre. La Commission a jugé que l'employeur n'avait pas établi qu'un changement des structures de négociation serait dans l'intérêt de relations de travail harmonieuses; les relations étaient déjà excellentes, et le fait qu'un bon pourcentage des employés de la Chambre des communes n'étaient pas syndiqués aurait sans doute posé problème quant à la définition de l'unité de négociation proposée.

Directives du Conseil national mixte

Le Conseil national mixte (CNM) est une entité comprenant des représentants de l'employeur et des agents négociateurs. Il établit certaines directives qui peuvent ensuite être incorporées aux conventions collectives. Dans l'élaboration des directives, le CNM peut avoir recours à des ressources telles que Statistique Canada.

La Cour fédérale a jugé que l'arbitre de grief avait fait erreur en ne déterminant pas si le programme de recyclage était raisonnable et approprié, tel que prévu dans la convention collective.

Telle était la situation dans **Antaya et al. c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)**, 2009 CRTFP 25, où un groupe de fonctionnaires contestaient la modification de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État (DPILE), modification qui avait eu pour effet d'enlever la ville de Whitehorse, Yukon, de la liste des postes éloignés pour lesquels les fonctionnaires reçoivent une prime d'éloignement. Une étude de Statistique Canada démontrait que Whitehorse ne correspondait plus aux critères d'un poste éloigné.

Les fonctionnaires contestaient la méthodologie de l'étude de Statistique Canada, et par conséquent, la décision du CNM de modifier la DPILE en conséquence.

L'arbitre de grief a jugé que sa compétence sur le grief ne couvrait que la façon dont l'employeur avait appliqué ou interprété la directive – or, l'employeur s'était conformé à la directive telle que rédigée. Selon l'arbitre de grief, le grief ne remettait pas en cause la conduite de l'employeur, mais bien la décision du CNM d'accepter les données de Statistique Canada. L'arbitre de grief a déclaré ne pas avoir compétence sur cette décision, et a rejeté le grief.

Compétence

Encore une question de compétence, mais dans un tout autre contexte. L'affaire **Zhang c. Conseil du Trésor (Bureau du Conseil privé)**, 2009 CRTFP 22, fait suite à une autre décision d'un arbitre de grief (2005 CRTFP 173), dans laquelle l'arbitre avait ordonné à l'employeur de chercher avec diligence un poste pour la fonctionnaire qui avait été licenciée, et de la considérer en congé payé entre-temps.

Dans la présente affaire **Zhang**, la suite des événements a donné lieu à un nouveau grief. L'employeur, sitôt terminée la période de deux mois que l'arbitre de grief avait prévue pour la recherche d'un emploi, a de nouveau mis fin à l'emploi de la fonctionnaire, et a annulé la cote de fiabilité de la fonctionnaire. Cette dernière a toutefois obtenu un poste dans un autre secteur de la fonction publique, de sorte que l'employeur a dû annuler son licenciement. La fonctionnaire a déposé un grief contestant le licenciement; à l'audience, elle maintenait l'aspect du grief ayant trait à la

rémunération pour la période entre le moment du licenciement et son entrée en fonctions dans le nouveau poste, que l'employeur refusait de verser.

L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief. Il s'agissait selon lui de l'exécution de la décision d'un autre arbitre, justiciable d'un contrôle judiciaire en Cour fédérale.

L'arbitre de grief a conclu qu'elle avait compétence sur le grief de licenciement, transformé en réclamation de rémunération. Le licenciement ne découlait pas de l'ordonnance antérieure, puisque rien dans cette ordonnance ne commandait un licenciement dès l'écoulement de la période de deux mois pendant laquelle l'employeur devait chercher un autre emploi pour la fonctionnaire. Il s'agissait d'une nouvelle décision de licenciement de la part de l'employeur, valablement renvoyée à l'arbitrage en vertu de l'article 209 de la *Loi*.

Obligations de l'employeur en cas de surplus d'effectifs

La décision **Olson c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2009 CRTFP 6, complète une démarche amorcée par la décision **Olson c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2007 CRTFP 24, et porte sur les obligations de l'employeur lorsqu'il y a un surplus d'effectifs.

Le poste de vétérinaire du fonctionnaire a été déclaré excédentaire, et l'employeur lui a offert un autre poste pour lequel il devait prendre un programme de recyclage. Au cours du recyclage, l'employeur a mis fin à l'emploi du fonctionnaire. Ce dernier a déposé un grief, que l'arbitre de grief a rejeté dans la décision de 2007. L'arbitre de grief a conclu que le droit de l'Agence de nommer des employés à des postes comporte celui d'apprécier s'ils répondent aux exigences durant la période de formation qui précède leur nomination éventuelle.

En contrôle judiciaire, dans **Olson c. Canada (Procureur général)**, 2008 CF 209, la Cour fédérale a jugé que l'arbitre de grief avait fait erreur en ne déterminant pas si le programme de recyclage était raisonnable et approprié, tel que prévu dans la convention collective. La Cour a renvoyé l'affaire à un autre arbitre de grief afin qu'il détermine si le programme de recyclage était effectivement approprié et raisonnable.

La Cour reprochait à l'arbitre de grief de s'être prononcée sur la détresse psychologique du fonctionnaire.

Dans la décision de 2009, l'arbitre de grief a jugé que l'employeur avait placé le fonctionnaire dans une situation où ce dernier devait relever des défis considérables, alors qu'en principe il était toujours en période de recyclage. En fait, il devait trouver des solutions à des problèmes de gestion du personnel, sans avoir reçu une formation adéquate en ce sens. L'employeur n'avait donc pas rempli son obligation contractuelle d'offrir un recyclage raisonnable et approprié. L'arbitre de grief a ordonné la réintégration du fonctionnaire à titre d'employé excédentaire.

Contrôle judiciaire de décisions rendues par la CRTFP

La Cour fédérale a accueilli quelques demandes de contrôle judiciaire au cours de l'exercice 2007-2008. Outre celles déjà mentionnées plus haut dans le cadre des instances devant la Commission, nous résumons ici deux décisions où la Cour a adopté un raisonnement nettement différent de celui de l'arbitre de grief.

Notre rapport l'an dernier faisait état de la décision **Demers c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 89, où l'arbitre de grief avait accueilli le grief du fonctionnaire. Ce dernier avait reçu une sanction disciplinaire parce qu'il insistait pour porter une cravate au travail, contrairement au nouveau code vestimentaire. L'arbitre de grief avait conclu que la mesure disciplinaire était inappropriée, et que le port de la cravate n'avait aucune incidence sur les opérations de l'employeur. L'arbitre de grief a ordonné à l'employeur d'annuler la sanction disciplinaire et de rembourser le fonctionnaire pour la perte de revenus entraînée par son congé de maladie prolongé, entièrement dû, selon l'arbitre de grief, à l'intransigeance de l'employeur.

La Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire dans **Procureur général du Canada c. Demers**, 2008 CF 873, et a renvoyé l'affaire devant la Commission avec la directive de rejeter le grief. La Cour reprochait notamment à l'arbitre de grief de s'être prononcée sur la détresse psychologique du fonctionnaire, ce qui, selon elle, serait du ressort d'un expert, et non d'un arbitre de grief. L'employeur n'ayant commis aucune faute, la décision de l'arbitre de grief était déraisonnable. Le fonctionnaire a interjeté appel de cette décision.

Dans **Tobin c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 26, l'arbitre de grief avait fait droit au grief de l'employé qui contestait son congédiement. Le fonctionnaire a été accusé d'infractions criminelles relativement à sa conduite en dehors des heures de travail. Il a reçu une condamnation avec sursis et une période de probation, mais la plupart des chefs d'accusation ont été abandonnés. L'arbitre de grief s'est fondé sur la jurisprudence invoquée par les deux parties pour juger que l'employeur n'était pas fondé de congédier le fonctionnaire pour sa conduite à l'extérieur du milieu de travail.

En contrôle judiciaire, dans **Procureur général du Canada c. Tobin**, 2008 CF 740, la Cour fédérale a déclaré que le congédiement devait être examiné en tenant compte du caractère impératif des normes du commissaire du Service correctionnel du Canada, qui prescrivaient le congédiement du fonctionnaire dont le comportement portait atteinte à la réputation du Service correctionnel du Canada. L'applicabilité des normes n'avait pas été soulevée devant l'arbitre. La Cour d'appel fédérale a entendu l'appel de la décision en avril 2009, mais n'a pas encore rendu sa décision.

Annexe 4

Tableau 1 : Cas de négociation collective 2008-2009

	Cas reportés de 2007-2008	Cas reçus en 2008-2009	Total	Cas réglés	Cas non réglés	Cas reportés à l'exercice suivant
Demandes de médiateur	3	11	14	3	6	5
	Cas reportés de 2007-2008	Cas reçus en 2008-2009	Total	Cas réglés	Décisions arbitrales	Cas reportés à l'exercice suivant
Conseils d'arbitrage	5	14	19	3	9	7
	Cas reportés de 2007-2008	Cas reçus en 2008-2009	Total	Cas réglés	Rapport de la CIP	Cas reportés à l'exercice suivant
CIP	0	5	5	1	0	4

Tableau 2 : Cas reçus aux Services de médiation 2008-2009

	Cas de médiation reportés de l'exercice précédent	Cas reçus en 2008-2009		Cas de médiation menés à terme		Taux de réussite (% des cas de médiation menés à terme qui ont été réglés ou retirés)	Nombre total de cas reportés à 2009-2010 ¹
		Cas où la médiation a été acceptée en 2008-2009	Cas où la médiation a été refusée en 2008-2009	Cas réglés ou retirés	Cas non réglés		
Médiation de griefs ou de plaintes déposées devant la Commission	1 577	1 068		152		82 %	1 882
		457	611	124	28		
Médiation préventive	45	63		79		87 %	11
		57	6	69	10		

¹ Avec l'élaboration et l'implantation d'un nouveau système de gestion des cas, cette banque de données sera revue en 2009-2010.

