

Commission des relations de
travail dans la fonction publique



Rapport annuel
2010-2011



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 2010 au 31 mars 2011, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

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

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

Président

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2010 - 2011



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

Vice-présidents¹ : Marie-Josée Bédard
Ian R. Mackenzie
Renaud Paquet
Michele A. Pineau

Commissaires à temps plein : Roger Beaulieu
Stephan J. Bertrand
Dan Butler
Dan R. Quigley
Catharine (Kate) Rogers

Commissaires à temps partiel : Christopher James Albertyn
Ruth Elizabeth Bilson, c.r.
George P.L. Filliter
Deborah M. Howes
Margaret E. Hughes
Steven B. Katkin
William H. Kydd
Paul E. Love
Allen Ponak
Joseph William Potter
W. Augustus (Gus) Richardson
John J. Steeves

CADRES DE DIRECTION DE LA CRTFP

Directeur général et avocat général :	Pierre Hamel
Directeur général :	Guy Lalonde ²
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
Directeur, Services financiers :	Robert Sabourin

¹ L'article 12 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit que la CRTFP peut se composer d'au plus trois vice-présidents. Pendant la période visée par le rapport, deux vice-présidents ont quitté la Commission, dont l'un a été remplacé; c'est ce qui explique la mention de quatre vice-présidents dans le présent rapport.

² Guy Lalonde a été nommé directeur général de la CRTFP et est entré en fonction le 7 février 2011.



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 2010-2011.

Le présent rapport décrit non seulement nos responsabilités légales, mais il donne aussi à nos clients ainsi qu'aux intervenants un aperçu de nos accomplissements, de nos priorités et de nos défis.

La CRTFP est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé, en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale. Notre but est de régler avec impartialité les questions de relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement. En bout de ligne, cela contribue au maintien d'un effectif productif et efficace qui assure la bonne exécution de programmes et services de valeur à la population canadienne.

Cette année encore, nous nous sommes efforcés d'améliorer la prestation de services à nos clients par la mise en œuvre de services d'arbitrage et de médiation simplifiés, mieux adaptés et plus efficaces, en recherchant des façons novatrices de gérer notre charge de travail, qui, une fois encore s'est accrue sensiblement cette année. Par rapport au précédent exercice, nous avons reçu 58 % de plus de nouveaux cas. Parmi les outils de gestion de cas auxquels nous avons recouru, mentionnons le regroupement de griefs similaires et la tenue de davantage de conférences préparatoires en vue de réduire au maximum le nombre de jours d'audience requis.

Nous avons aussi poursuivi nos avancées au chapitre de la médiation, en offrant aux parties des services impartiaux fournis dans des délais raisonnables, notamment des cours en négociation raisonnée et en médiation dispensés à près de 200 participants. J'ai le plaisir de souligner qu'avec l'aide de nos médiateurs et le concours des clients ayant participé à des médiations préventives, 89 % de ces derniers ont été en mesure de résoudre leurs différends sans avoir à déposer formellement de plaintes ou de griefs.

Au cours de la période visée par le rapport, nos Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération ont continué de développer méthodologie, outils et processus, notamment par une consultation exhaustive des parties en vue de la prochaine étude de comparabilité de la rémunération, qui sera lancée en 2011-2012.

Je ne doute pas que, forts des efforts soutenus que déploient nos employés dévoués et hautement qualifiés, nous réussirons à relever les défis à venir.

C'est un honneur pour moi que de diriger une organisation qui continue de jouir d'une bonne réputation dans le monde des relations de travail. J'applaudis sans réserve aux efforts de tous les commissaires et employés sans qui le succès que nous avons obtenu au cours de l'exercice écoulé n'aurait pas été possible.

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
Qui nous sommes et ce que nous faisons.....	2
Autres responsabilités	2
Nos clients.....	3
Nos gens	4
PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE	6
Vue d'ensemble de la charge de travail	6
Griefs.....	7
Plaintes	8
Demandes	8
Services de médiation	9
Médiation de cas	9
Négociation collective	9
Formation en médiation	10
Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération	10
Étude de comparabilité de la rémunération.....	10
Consultations des intervenants	10
Défis et occasions	11
Gestion de l'information	11
Gestion des cas	11
Protection de la vie privée et transparence	11
Décisions importantes	12
POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	13
ANNEXE 1	14
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur	14
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur	19
ANNEXE 2	20
Tableau 1 : Charge de travail totale de 2007-2008 à 2010-2011	20
Tableau 2 : Griefs, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2010-2011	21
ANNEXE 3 : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DE DÉCISIONS	22

ANNEXE 4 : DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	23
Divulgence.....	23
Ententes sur les services essentiels	23
Dommages	25
Changements législatifs – Renvoi en cours de stage	25
Autres employeurs	26
Discrimination	26
Suivi des cas renvoyés aux cours fédérales.....	26

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

La CRTFP est déterminée à régler de manière impartiale les questions de relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

QUI NOUS SOMMES ET CE QUE NOUS FAISONS

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est chargée, en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale. De par son statut de tribunal indépendant, la CRTFP rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Actuellement, ce ministre désigné est celui du Patrimoine canadien et des Langues officielles, et il est tenu, en vertu de la *LRTFP*, de déposer le rapport annuel de la CRTFP au Parlement chaque année et de signer les documents requis aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*.

Conformément à son mandat en vertu de la *LRTFP*, la CRTFP fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération. En outre, en vertu de l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP est chargée de se prononcer sur les plaintes relatives à l'équité salariale existantes et sur celles qui pourraient être déposées en vertu de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*, qui n'est pas encore entrée en vigueur.

La CRTFP est déterminée à régler de manière impartiale les questions de relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Ce faisant, elle contribue à créer un milieu de travail productif et efficace qui, en bout de ligne, bénéficie à toute la population canadienne, grâce à la prestation efficace d'un large éventail de programmes et services gouvernementaux. La Figure 1, *Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, donne plus de précisions sur les principaux services de la CRTFP.

AUTRES RESPONSABILITÉS

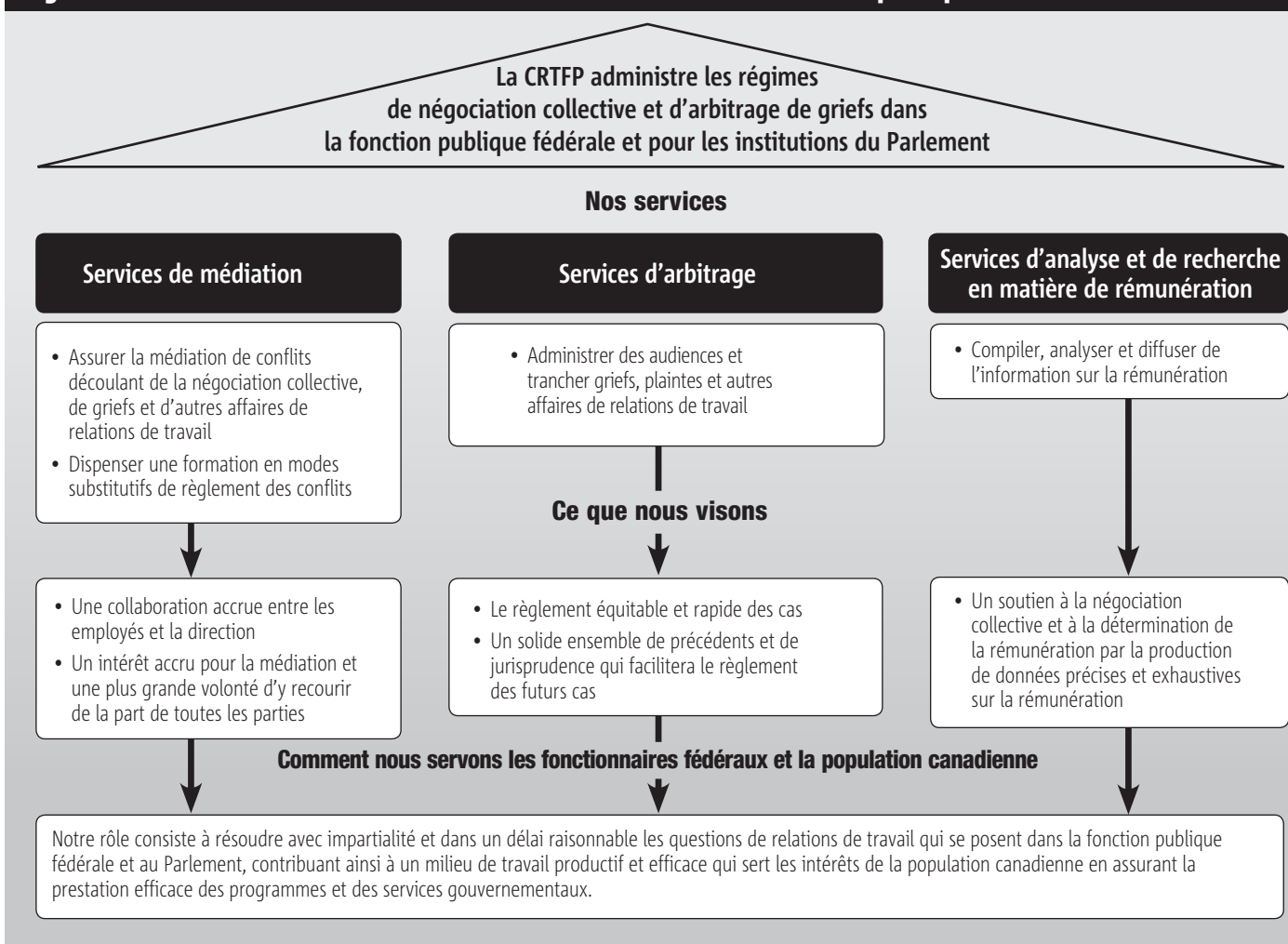
La CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTFP)*, laquelle régit les relations de travail au Parlement. Cette loi s'applique aux employés de la Chambre des communes, du Sénat, de la Bibliothèque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

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 l'élaboration conjointe – et la consultation à ce sujet – 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 en apprendre plus sur les activités du CNM en prenant connaissance de son rapport annuel, à l'adresse <http://www.njc-cnm.gc.ca>.

Dans le cadre d'une entente conclue avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs visés par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions 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>.

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



NOS CLIENTS

Dans l'exercice de ses activités, la CRTFP aide employeurs, agents négociateurs et fonctionnaires dans la conduite de leurs activités de relations de travail.

La *LRTFP* s'applique à quelque 252 000 fonctionnaires fédéraux visés par plusieurs conventions collectives, de même qu'aux ministères qui figurent à l'annexe I de la *LGFP*, 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 185 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et organismes fédéraux. Environ 67 000 fonctionnaires travaillent pour l'un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence

du revenu du Canada, ou de petite taille, comme la Commission de la capitale nationale. Une liste de ces employeurs est dressée dans le tableau 1 de l'annexe 1.

Au 31 mars 2011, 27 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 85 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. Environ 62 % des employés syndiqués sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, une autre proportion de 20 % est représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, le reste (18 %) l'est par les 25 autres agents négociateurs.

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

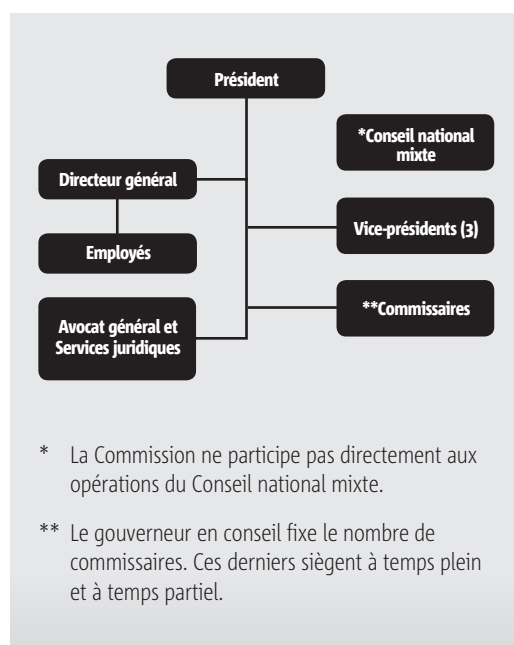
Parmi les clients de la CRTFP, on trouve aussi des employés qui sont exclus des unités de négociation

Les commissaires à temps partiel continuent de contribuer à la réduction de la charge de travail totale, et la Commission leur sait gré de leur précieux apport.

ou qui ne sont pas représentés. Par exemple, les personnes occupant des postes exclus de direction et de confiance ont le droit de renvoyer certains types de griefs à l'arbitrage et, si elles le souhaitent, de se mettre à la disposition des services de médiation de la CRTFP.

Ces employeurs, agents négociateurs et employés peuvent être parties à une procédure d'arbitrage ou de médiation, tout comme les administrateurs généraux des ministères et organismes fédéraux ainsi que les ministères et organismes eux-mêmes. Les employeurs et agents négociateurs (au nom de leurs membres) sont susceptibles de recourir aux Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération que fournit la CRTFP.

Encore une fois cette année, la CRTFP s'est engagée à améliorer la prestation des services à ses clients. À cette fin, elle a convoqué à trois reprises son Comité de consultation des clients. Le Comité a cherché de nouvelles façons d'accroître le recours à la médiation, de gérer efficacement la charge de travail de plus en plus complexe de la CRTFP (p. ex. en effectuant un regroupement des griefs similaires) et d'accélérer la clôture des dossiers au moyen d'outils de gestion des cas (comme l'évaluation préliminaire des dossiers de cas plus tôt dans le processus et le recours accru aux conférences préparatoires).



NOS GENS

Commissaires

La Commission se compose actuellement du président, de trois vice-présidents et de commissaires à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil peut nommer pour un mandat d'au plus cinq ans, lequel peut cependant être renouvelé. Tous les commissaires sont chargés d'administrer la *LRTFP*, notamment de rendre des ordonnances visant à faire respecter cette loi, et de trancher les affaires dont la CRTFP est saisie.

Après avoir reçu les recommandations des employeurs et agents négociateurs de la fonction publique visés par la *LRTFP*, le président dresse une liste des personnes admissibles à la charge de commissaire. Le gouverneur en conseil nomme ensuite des commissaires à partir de cette liste.

Pour être admissible, un candidat doit avoir des connaissances ou de l'expérience en relations de travail. Les nominations sont faites en sorte que, dans la mesure du possible, il y ait autant de commissaires dont la candidature a été recommandée par des employeurs que de candidats recommandés par des agents négociateurs. Cela dit, un commissaire ne représente pas la partie qui l'a recommandé, et il est tenu d'agir en tout temps avec impartialité.

En plus des vice-présidents, il y avait, en 2010-2011, 5 commissaires à temps plein et 12 commissaires à temps partiel. Les commissaires à temps partiel continuent de contribuer à la réduction de la charge de travail totale, et la Commission leur sait gré de leur précieux apport.

Cette année, les changements notables suivants sont survenus à la Commission :

- La vice-présidente Marie-Josée Bédard a quitté la CRTFP pour remplir une charge à la Cour fédérale;
- Renaud Paquet, commissaire à temps plein depuis mars 2008, a été nommé vice-président en mars 2011, pour une période de cinq ans;
- Dan Quigley a pris sa retraite en juillet, après avoir rempli quatre mandats à temps plein;
- Deux nouveaux commissaires à temps plein ont été nommés, soit Catharine Rogers et Stephan Bertrand, tous deux pour une période de cinq ans;
- Steven Katkin, William Kydd et W. Augustus Richardson ont été nommés commissaires à temps partiel.

Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca>.

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

Au cours de l'exercice visé, Pierre Hamel, directeur général et avocat général, a annoncé son intention de prendre sa retraite de la CRTFP le 1^{er} avril 2011. La CRTFP ayant enregistré un accroissement de son mandat et de ses activités au fil des ans, on a anticipé qu'il y aurait des défis plus importants à relever

au cours des prochaines années en ce qui a trait à la gestion, à la dimension juridique et au volet de l'apprentissage et de la formation. C'est ainsi qu'on a décidé de diviser en deux postes distincts les fonctions combinées de directeur général et d'avocat général. Guy Lalonde, directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, a été nommé au poste de directeur général en février 2011. Le poste d'avocat général sera pourvu en 2011-2012.

Employés

Durant la période examinée, la CRTFP comptait 87 postes équivalents temps plein. L'effectif de la CRTFP se compose d'employés professionnels et dévoués possédant de l'expertise et des compétences complémentaires dans des domaines tels que les relations de travail, le droit, la recherche, les finances, les technologies de l'information, la gestion de l'information, les ressources humaines et les communications. Dans le domaine exigeant des relations de travail, ces employés ne ménagent pas leurs efforts pour maintenir la grande intégrité de la CRTFP par leur discrétion, leur impartialité, leur respect et leur coopération. Si l'éventail de leurs compétences et habiletés est varié, le but qu'ils poursuivent leur est commun : travailler en équipe pour aider la CRTFP à remplir son mandat.

L'effectif de la CRTFP se compose d'employés professionnels et dévoués possédant de l'expertise et des compétences complémentaires.

PARTIE 2 : Un survol de l'année



La CRTFP a produit nombre de ressources et de renseignements qui aident les parties à se préparer aux audiences.

Durant l'exercice à l'étude, le nombre de nouveaux cas s'est apprécié de 58 % par rapport à l'exercice précédent.

En 2010-2011, la CRTFP a engagé des dépenses de 11,9 millions de dollars.

Les commissaires ont instruit les plaintes, demandes et griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage.

Les audiences tenues devant la Commission peuvent être orales ou se dérouler sur le seul fondement de documents écrits déposés. 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 sont moins strictes. Comme les audiences visent à recueillir des éléments de preuve et à entendre les arguments qui permettent à la Commission de s'acquitter du mandat que la loi lui confie, elles sont tenues en conformité avec la loi et les principes de justice naturelle.

Lorsqu'elle exerce les pouvoirs que la loi lui confère afin de rendre des décisions touchant des droits, la Commission doit s'assurer de tenir des audiences équitables pour toutes les parties en cause.

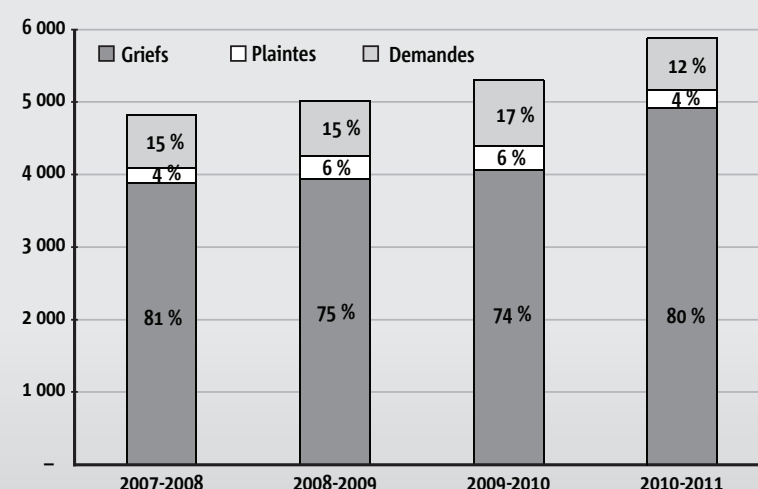
Ainsi, la *LRTFP* accorde aux commissaires et aux arbitres de griefs le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment ou de recevoir des affirmations solennelles, d'ordonner la production de documents, d'organiser des conférences préparatoires, de tenir des audiences en personne ou par écrit,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

La CRTFP a produit nombre de ressources et de renseignements qui aident les parties à se préparer aux audiences, notamment des guides, des questions et réponses ainsi que des notes de pratique, autant de documents qui sont disponibles sur son site Web.

VUE D'ENSEMBLE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

En 2010-2011, la charge de travail de la CRTFP s'est sensiblement accrue par rapport à l'année précédente, en raison du grand nombre de nouveaux dossiers reçus, particulièrement des renvois de griefs.

Figure 2 : Charge de travail totale – Une perspective historique



Durant l'exercice à l'étude, le nombre de nouveaux cas s'est apprécié de 58 % par rapport à l'exercice précédent. À l'annexe 2, les tableaux 1 et 2 présentent une information plus détaillée sur la charge de travail de la CRTFP, y compris une comparaison par rapport aux années antérieures.

Griefs

Comme pour les années précédentes, les griefs renvoyés à l'arbitrage ont encore constitué le gros de la charge de travail que la CRTFP a assumée en vertu de la *LRTFP*.

Quatre types de griefs peuvent être renvoyés à l'arbitrage aux termes des dispositions du paragraphe 209(1) de la *LRTFP*.

Le premier type couvre l'interprétation ou l'application – à l'égard du fonctionnaire qui présente le grief – de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour présenter un grief de ce type à la CRTFP, l'employé s'estimant lésé doit obtenir l'approbation de son agent négociateur, lequel doit exprimer sa volonté de représenter l'employé à l'arbitrage. L'alinéa 209(1)a) de la *LRTFP* ne fait pas d'exception. Les griefs relatifs à une convention collective ont formé 47 % des cas reportés et 84 % des nouveaux cas de l'exercice visé.

Le deuxième type a trait aux mesures disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire. Pour présenter un tel grief en application de l'alinéa 209(1)b), un employé s'estimant lésé doit clairement indiquer qu'une mesure disciplinaire a été prise à son endroit et qu'elle a donné lieu à l'un des résultats prescrits. Les griefs touchant des mesures disciplinaires ont formé 6,5 % des cas reportés et 10 % des nouveaux cas de l'exercice visé.

Le troisième type, dont on a reçu un très petit nombre au cours de l'année, concerne les fonctionnaires dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Ces griefs couvrent les rétrogradations ou les licenciements pour rendement insuffisant ou pour toute autre raison qui n'est pas un manquement à la discipline ou une inconduite, ou une mutation sans le consentement du fonctionnaire alors

que celui-ci est nécessaire. Dans cette catégorie, la CRTFP a reçu 17 nouveaux griefs; 30 griefs de ce type seront reportés à l'exercice 2011-2012.

Le quatrième et dernier type concerne la rétrogradation ou le licenciement imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite et ne s'applique qu'aux fonctionnaires d'organismes distincts désignés, lesquels ne sont actuellement formés que des fonctionnaires de l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Un nouveau cas de ce type a été reçu durant l'année et cinq griefs de ce type seront reportés à 2011-2012.

Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés par la voie de la médiation ou d'autres mesures d'intervention passent à l'étape de l'audience devant un commissaire choisi par le président pour assumer 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 règlent elles-mêmes leur différend. Ainsi, à tout moment de la procédure d'arbitrage, la CRTFP offre aux parties qui le désirent la possibilité de participer à des discussions en vue d'un règlement avec l'arbitre de grief.

Lorsque des griefs renvoyés à l'arbitrage portent sur certaines questions visées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les arbitres de griefs peuvent déterminer qu'une réparation pécuniaire doit être accordée. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) doit alors être avisée de ces griefs et a également qualité pour présenter des arguments à l'arbitre de grief. Au cours de l'année à l'étude, 166 renvois de griefs se sont accompagnés d'avis à la CCDP.

En 2010-2011, il y a eu près de deux fois plus de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage qu'au cours de l'année précédente, et ils ont représenté 80 % de tous les cas traités par la CRTFP. La figure 2, *Charge de travail totale – Une perspective historique*, donne plus de détails sur les griefs, plaintes et demandes dont la CRTFP a été saisie.

En 2010-2011, il y a eu près de deux fois plus de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage qu'au cours de l'année précédente, et ils ont représenté 80 % de tous les cas traités par la CRTFP.

En vertu de la Loi d'exécution du budget de 2009, la CRTFP a le mandat de trancher les plaintes relatives à l'équité salariale des fonctionnaires dont la CCDP est saisie.

Plaintes

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

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

En 2010-2011, les plaintes ont représenté une proportion plus faible de la charge de travail totale active de la CRTFP, mais elles ont occupé une part considérable de son temps et de ses ressources. Bien des plaintes sont complexes, et certaines mettent en cause des plaignants qui se représentent eux-mêmes.

Les plaintes contre des agents négociateurs au sujet d'un manquement au devoir de représentation équitable d'un membre ont représenté 31 % des plaintes reportées et 24 % des nouveaux cas de cette année. La CRTFP instruit aussi les plaintes liées à des représailles en application du *Code canadien du travail (CCT)*.

Demandes

Demandes (2010-2011)

- Nombre total : 1 499, soit 25 % de tous les cas soumis à la CRTFP
- Accréditation ou révocation d'accréditation : 2
- Droits du successeur : 0
- Examen de décisions antérieures de la CRTFP : 13
- Détermination de postes de direction ou de confiance : 614
- Demandes de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage : 46

Les services essentiels sont nécessaires pour assurer la sécurité de tout ou partie de la population canadienne pendant une grève. Lorsqu'on le lui demande, la Commission détermine les services essentiels d'un employeur qui sont assurés par certains de ses fonctionnaires lors d'une grève. Ces employés font partie de certaines unités de négociation. Durant l'exercice visé, la CRTFP n'a reçu aucune demande liée à une entente sur les services essentiels.

Comme on l'a mentionné précédemment dans ce rapport, en vertu de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP a le mandat de trancher les plaintes relatives à l'équité salariale des fonctionnaires dont la CCDP est saisie. Durant l'année, la CRTFP a reçu une nouvelle plainte relative à l'équité salariale en vertu de cette loi. Le tableau qui suit résume les cas renvoyés à la CRTFP aux termes de cette loi :

LOI D'EXÉCUTION DU BUDGET DE 2009

Plaintes relatives à l'équité salariale dans la fonction publique

Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus en 2010-2011	Nombre total de cas	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)		Nombre de cas reportés à 2011-2012	Décisions ou ordonnances
			réglés et retirés	tranchés		
7	1	8	3		5	1

SERVICES DE MÉDIATION

Médiation de cas

Les services de médiation offerts par la CRTFP – un élément clé du mandat que la *LRTFP* prévoit pour la CRTFP – représentent un mode collaboratif de règlement informel des différends qui épargne aux parties des procédures à caractère plus contradictoire.

Les médiateurs de la CRTFP sont des tiers impartiaux sans pouvoir décisionnel. Ils interviennent dans des différends et aident les parties à explorer les causes sous-jacentes de leurs conflits et à en arriver à des solutions mutuellement acceptables. Ce sont tous des gens d'expérience. Certains sont des professionnels employés par la CRTFP, tandis que d'autres viennent de l'extérieur.

Comme lors des précédentes années, la CRTFP a encouragé les parties à recourir à la médiation à l'arbitrage. Dans certains cas, un arbitre de grief peut faire office de médiateur et aider les parties à résoudre leurs différends au moyen de discussions de règlement lors de l'arbitrage.

Les parties ayant recouru à la médiation comme solution de rechange volontaire ont obtenu beaucoup de succès. Au cours de l'exercice à l'étude, la CRTFP a mené 86 interventions distinctes de médiation relativement à des griefs et des plaintes qui avaient été renvoyés à l'arbitrage; un règlement a été obtenu dans 81 % des cas. Par suite de ces interventions, 119 dossiers qui avaient été renvoyés à l'arbitrage ont été réglés.

Lorsque leurs ressources le lui permettent, les services de médiation de la CRTFP traitent aussi des cas qui n'ont pas encore été renvoyés à l'arbitrage. Dans ce type d'intervention, qu'on appelle « médiation préventive », on tente de résoudre le différend avant qu'une plainte ou un grief ne soit officiellement renvoyé à l'arbitrage, ce qui réduit d'autant le nombre de renvois. En 2010-2011, les Services de règlement des conflits (SRC) de la CRTFP ont mené 18 médiations préventives dont plus de 89 % ont abouti à un règlement, ce qui signifie que 16 dossiers potentiels de moins ont été soumis à la CRTFP.

Négociation collective

La CRTFP assiste les parties dans leur processus de négociation collective en leur offrant des services de médiation lorsqu'elles arrivent à une impasse dans leurs négociations face à face. En 2010-2011, la grande ronde de négociations entamée en 2007-2008 entre le Conseil du Trésor, des employeurs distincts et des agents négociateurs était presque terminée. La CRTFP n'avait qu'à offrir une assistance limitée à cet égard. Un médiateur de la CRTFP a offert son aide dans une intervention, ce qui a abouti à un règlement.

Les parties qui n'ont pas été capables de résoudre leurs différences pendant la négociation collective ou avec l'aide d'un médiateur peuvent renvoyer leurs différends à la CRTFP en vue d'un règlement. En vertu de la *LRTFP*, les agents négociateurs peuvent choisir soit l'arbitrage exécutoire, soit la conciliation (avec le droit de grève).

Une fois que les parties ont amorcé leurs processus de règlement des conflits (que ce soit par la conciliation ou par l'arbitrage en vertu de la *LRTFP*), les SRC aident et soutiennent le président à constituer et administrer les conseils d'arbitrage et les commissions de l'intérêt public (CIP). Une CIP est non permanente et se compose d'un ou de trois membres qui sont nommés par le ministre responsable sur la recommandation du président de la CRTFP. Les conclusions et recommandations d'une CIP ne lient pas les parties. Aucune nouvelle demande de conciliation n'a été reçue en 2010-2011.

Tel qu'il a été mentionné précédemment, les parties qui n'arrivent pas à s'entendre dans la négociation de leurs conventions collectives peuvent se tourner vers l'arbitrage exécutoire si l'agent négociateur a retenu cette option comme mode de règlement du litige. Cette procédure d'arbitrage aboutit à une décision arbitrale qui lie légalement les parties et écarte la possibilité du déclenchement d'une grève légale. En 2010-2011, la CRTFP a reçu deux demandes d'arbitrage, plus une qui avait été reportée de l'exercice précédent. Une décision arbitrale a été rendue. Les autres affaires ont été résolues soit de façon indépendante par les parties, soit avec l'aide d'un médiateur de la CRTFP.

Au cours de l'exercice à l'étude, la CRTFP a mené 86 interventions distinctes de médiation relativement à des griefs et des plaintes qui avaient été renvoyés à l'arbitrage; un règlement a été obtenu dans 81 % des cas.

Les SARR sont une dimension critique des changements dictés par la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP) et ont été qualifiés de levier clé d'amélioration de la négociation collective entre les parties dans les domaines des salaires et des avantages sociaux.

Formation en médiation

En 2010-2011, les SRC ont dispensé 10 cours de négociation raisonnée et de médiation. Ces cours s'adressent aux agents des relations de travail, aux représentants syndicaux, aux gestionnaires et superviseurs ainsi qu'aux personnes œuvrant dans des domaines connexes, par exemple les agents des programmes d'aide aux employés. Les participants, qui étaient issus des sphères patronale et syndicale, ont été encouragés à partager leurs opinions sur le règlement des conflits.

Ces cours, qui sont des séances interactives d'une durée de deux jours et demi, ont permis à près de 200 participants venus de la fonction publique de se familiariser avec la négociation raisonnée et la médiation et d'acquérir, en ces domaines, des habiletés qu'ils pourront utiliser au moment de résoudre des différends en milieu de travail. Les participants ont eu l'occasion d'explorer les conflits au travail et les problèmes de communication. Au moyen de jeux de rôles, ils ont pu mettre en pratique les habiletés et techniques qu'ils avaient acquises.

Les médiateurs de la CRTFP ont aussi livré des exposés et dispensé des séances spéciales, tant à l'interne qu'à l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire comprendre la médiation comme mode de règlement de différends et de mieux faire connaître l'approche de médiation de la Commission.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR)

L'un des rôles clés de la CRTFP consiste à appuyer les processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale. Cet objectif est atteint par la collecte, la compilation et l'analyse de renseignements impartiaux, exacts et d'actualité sur les taux de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux. La CRTFP recueille cette information auprès des secteurs public et privé et la diffuse tant aux parties à la négociation collective, en vertu de la *LRTFP*, qu'à la population.

Un comité consultatif indépendant fournit au président des conseils sur les priorités et les besoins des SARR. Établi en 2005 en application de la *LRTFP*, ce comité est formé de membres représentant des agents négociateurs et des employeurs. Les SARR sont une dimension critique des changements dictés par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* et ont été qualifiés de levier clé d'amélioration de la négociation collective entre les parties dans les domaines des salaires et des avantages sociaux.

Étude de comparabilité de la rémunération

En 2010-2011, on a poursuivi les préparatifs au lancement de la prochaine étude comparative de la CRTFP sur la rémunération. Entre autres tâches accomplies durant l'année, mentionnons une consultation approfondie des parties, laquelle est décrite plus loin dans le présent rapport, et l'affinement des outils et technologies utilisés pour recueillir et gérer les données liées à l'étude. Les collaborations avec Statistique Canada se sont poursuivies pour mettre la dernière main à l'application et à la conception de l'échantillon de l'étude.

Consultation des intervenants

L'approche continue que la CRTFP suit dans la réalisation de ses études sur la rémunération consiste à s'assurer que les paramètres tiennent compte de tous les besoins des intervenants et, dans le même temps, que le processus soit gérable du point de vue des ressources et de l'administration (étant donné son ampleur) et, en bout de ligne, à s'assurer que des résultats exhaustifs, pertinents et fiables soient diffusés.

Pour atteindre ces buts, les SARR ont mené une série de consultations de juin 2010 à mars 2011. Toutes les parties ont été invitées à participer et à communiquer leurs opinions sur les paramètres de l'étude et sur ses processus connexes. Parmi les aspects discutés, mentionnons les suivants : le moment proposé de l'étude, sa fréquence et ses processus; l'identification des groupes cibles, l'appariement d'emplois, le processus d'échantillonnage et les paramètres; les questions découlant de la *LERSP*; le modèle de rémunération globale ainsi que l'incidence et les caractéristiques

des avantages sociaux; le contrôle de la qualité des données; la publication des résultats de l'étude et l'accès à ces résultats. En septembre 2010, on a créé, sur le site Web de la CRTFP, une nouvelle section à l'usage exclusif des parties, à qui on a aussi demandé de commenter d'autres mécanismes potentiels relativement à leurs communications continues avec la CRTFP et à la diffusion des résultats de l'étude.

Au cours de l'été 2011, les SARR communiqueront à toutes les parties les résultats des discussions sur les différents aspects méthodologiques de l'étude. Les SARR sont également soucieux de tenir les parties concernées et autres intervenants au courant des progrès de l'étude, des étapes franchies et des activités connexes (p. ex. le début et la fin de ses différentes phases).

Défis et occasions

Gestion de l'information

La CRTFP reconnaît que l'information est une ressource précieuse qu'il lui faut gérer efficacement pour s'assurer de bien servir ses clients et la population canadienne. Ainsi, la CRTFP a mis cette année la gestion de l'information au nombre de ses priorités clés et a élaboré une stratégie qui lui permettra tout à la fois de se conformer à la législation applicable et aux politiques des organismes centraux et de respecter la vision du gouvernement du Canada en matière de gestion de l'information.

Gestion des cas

Gérer efficacement sa charge de travail appréciable et complexe représente pour la CRTFP un défi permanent.

Tout un éventail de facteurs influe sur la capacité de la CRTFP de fournir ses services avec autant de célérité et d'efficacité 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.

En 2010-2011, la CRTFP a de nouveau concentré ses efforts sur le travail avec les parties pour planifier les audiences et mieux gérer le processus d'audience. Plusieurs outils de gestion des cas ont été utilisés pour accélérer le traitement des dossiers de cas de la CRTFP, dont les conférences préparatoires, les réunions de recherche de faits et des décisions rendues sur la base des renseignements au dossier ou d'arguments écrits supplémentaires.

La CRTFP offre aussi un service d'arbitrage accéléré aux employeurs et aux agents négociateurs.

Ce processus permet l'instruction de certains griefs sans la tenue d'audience en bonne et due forme. L'une ou l'autre des parties peut présenter une demande d'arbitrage accéléré, mais les deux parties doivent signer ou avoir déjà signé un protocole d'entente avec la CRTFP pour avoir recours à ce service. Dans la procédure d'arbitrage accéléré, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparaît. Les parties consentent à ce que les décisions ensuite rendues 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.

En 2010-2011, quatre nouveaux cas soumis à la CRTFP ont sollicité le processus d'arbitrage accéléré. Une audience, mettant en cause deux cas, a été tenue au cours de l'année. Une autre affaire a été retirée peu avant le déroulement prévu de l'arbitrage accéléré.

Protection de la vie privée et transparence

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

La CRTFP a mis cette année la gestion de l'information au nombre de ses priorités clés et a élaboré une stratégie qui lui permettra tout à la fois de se conformer à la législation applicable et aux politiques des organismes centraux et de respecter la vision du gouvernement du Canada en matière de gestion de l'information.

**Dans l'ensemble,
98 % de toutes les
décisions rendues
sont finales.**

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

Les décisions écrites de la CRTFP sont mises à la disposition du public de bien des façons. On peut les consulter à la bibliothèque de la CRTFP. La plupart sont publiées par des éditeurs privés spécialisés. Certaines peuvent être consultées sur Internet à partir de bases de données accessibles au public. De plus, le texte intégral des décisions est affiché sur le site Web de la Commission depuis 2000. Pour établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent des droits prévus par la *LRFP*, la Commission a volontairement pris des mesures pour empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web. Elle a également modifié son site Web et ses lettres administratives annonçant l'ouverture d'un dossier pour aviser les personnes qui entament une procédure qu'elle publie le texte intégral de ses décisions sur son site Web.

À l'occasion, les parties peuvent présenter une demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue par un arbitre de grief ou par la Commission. C'est la Cour fédérale qui réexamine les décisions des arbitres de griefs, tandis que celles de la Commission sont revues par la Cour d'appel fédérale. Un résumé des demandes de contrôle judiciaire présentées entre le 1^{er} avril 2006 et le 31 mars 2011 se trouve en annexe 3.

Décisions importantes

Les décisions rendues par la Commission ou par ses commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à établir une jurisprudence en relations de travail, plus particulièrement dans le contexte de la fonction publique fédérale, mais aussi au-delà. Ces décisions sont finales, lient les parties et ne sont sujettes à un contrôle judiciaire qu'en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. En moyenne, plus de 85 % des décisions de la CRTFP et de ses arbitres de griefs faisant l'objet d'un contrôle judiciaire sont confirmées. Dans l'ensemble, 98 % de toutes les décisions rendues sont finales. Plusieurs décisions d'importance rendues à l'égard de griefs et de plaintes sont décrites à l'annexe 4.

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

Sans frais : 866-931-3454

On peut aussi joindre la CRTFP par courrier électronique à mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca.

La bibliothèque Jacob Finkelman, de la CRTFP, abrite une 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.

La bibliothèque est ouverte, en semaine, de 8 h à 16 h (HNE).

Adresse de la bibliothèque :

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6^e étage
Ottawa (Ontario)
Téléphone : 613-990-1800
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 toutes sortes de renseignements utiles, dont les suivants :

- le résumé et le texte intégral de décisions de la CRTFP;
- des renseignements sur le mandat, la composition et les fonctions de la CRTFP;
- 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.

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur

1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011*

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	115 623
Association canadienne des agents financiers	1	4 183
Association canadienne des employés professionnels	2	13 848
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 580
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	423
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	196
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 390
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	796
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C. B.))	1	848
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 135
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 103
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	36 039
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	12
Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN - Union of Canadian Correctional Officers	1	6 587
TCA - CANADA	1	5
TCA - CANADA, section locale 2182	1	340
Total pour le Conseil du Trésor du Canada	27	185 192

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur

1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011*

Autres employeurs

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
ADMINISTRATION DU PIPELINE DU NORD		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 703
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	2 049
Total	4	6 752
AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	62
Total	0	62
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	31 253
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	11 511
Total	2	42 764
AGENCE PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 946
Total	1	4 946
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négociateur	0	29
Total	0	29
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	18
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	404
Total	2	422

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur

1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011*

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	185
Total	1	185
CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	342
Total	0	342
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 563
Total	1	1 563
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	744
Total	1	744
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	4
Total	0	4
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	435
Total	1	435
CONSEIL DE RECHERCHE EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	206
Total	2	206

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur

1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011*

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
CONSEIL DE RECHERCHE EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	416
Total	0	416
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 183
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 769
Total	10	3 952
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	19
Total	1	19
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	328
Total	1	328
OFFICE NATIONAL DU FILM DU CANADA		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	147
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	107
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCFP, section locale 9854	1	113
Total	5	367
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 894
Total	2	1 894
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	11	725
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	715
Total	23	1 440

**Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur
1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011***

Autres employeurs (suite)

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	81
Total	0	81
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	163
Total	1	163
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
Aucun agent négociateur	0	33
Total	0	33
Total pour les autres employeurs	58	67 147
Total pour le Conseil du Trésor	27	185 192
Total pour tous les employeurs	85	252 339

*Les données figurant dans le tableau 1 ont été fournies par les employeurs.

**Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur
1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011***

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	29	152 616
Association canadienne des agents financiers	1	4 529
Association canadienne des employés professionnels	2	13 891
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	71
Association des employés du Conseil de recherche	6	1 960
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 850
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	393
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	212
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 317
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	831
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C. B.))	1	958
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 138
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 073
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	19	53 612
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	102
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	6 637
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCFP, section locale 4835	1	124
TCA - CANADA	1	7
TCA - CANADA, section locale 2182	1	350
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	1 362
Total	85	244 060**

* Les données figurant dans le tableau 2 ont été fournies par les agents négociateurs.

** Le total du tableau 2 ne correspond pas aux 252 339 fonctionnaires indiqués dans le tableau 1 (données obtenues du Conseil du Trésor et des employeurs distincts) parce que 8 279 des fonctionnaires qui sont indiqués dans le tableau 1 n'étaient pas représentés par un agent négociateur ou présentés dans les calculs de ces employeurs.

Tableau 1 : Charge de travail totale de 2007-2008 à 2010-2011

Exercice	Charte de travail					Griefs	Plaintes	Demandes
	Cas reportés d'exercices précédents	Nouveaux cas	Nombre total de cas actifs	Cas fermés	Cas reportés à l'exercice suivant	Dossiers actifs	Dossiers actifs	Dossiers actifs
2007-2008	3 291	1 528	4 819	1 454	3 365	3 885	173	761
2008-2009	3 490	1 532	5 022	1 543	3 479	3 796	295	773
2009-2010	3 966	1 331	5 297	1 482	3 815	3 812	290	863
2010-2011	3 774	2 108	5 882	1 487	4 395	4 148	235	1 499

Tableau 2 : Griefs, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2010-2011

	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 2011-2012	Décisions ou ordonnances
				Réglés et retirés	Tranchés		
Individuel	2 452	1 672	4 148	323	155	3 574	73
Collectif		16		0	0	36	0
De principe/d'interprétation		8		8	33	19	3
Nombre total de griefs	2 452	1 696	4 148	519		3 629	76
Plaintes de pratiques déloyales de travail	146	25	200	42	52	32	17
- Devoir de représentation équitable		29				74	
- Autre							
Plaintes fondées sur le Code canadien du travail	28	7	35	8	2	25	3
Nombre total de plaintes	174	61	235	104		131	20
Demandes de dépôt d'une copie certifiée d'une ordonnance à la Cour fédérale	0	2	2	1		1	1
Accréditations	0	1	1	1		0	1
Annulations d'accréditation	0	1	1	1		0	1
Détermination des droits du successeur	0	0	0	0		0	0
Appartenance à une unité de négociation	7	4	11	4		7	1
Désignation des postes liés à des services essentiels	7	0	7	3		4	4
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	3	10	13	7		6	7
Demandes de prorogation de délai	26	20	46	18		28	6
Sous-total pour les demandes¹	43	38	81	35		46	21
Détermination des postes de direction ou de confiance	303	311	614	185		429	372 ²
Autres demandes (non précisées ci-dessus)	802	2	804	644		160	S.O. ³
Nombre total de demandes	1 148	351	1 499	864		635	393³
GRAND TOTAL	3 774	2 108	5 882	1 487		4 395	489³

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

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

³ Le nombre total de décisions ou ordonnances ne comprend pas les « autres demandes ».

Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions

1^{er} avril 2006 au 31 mars 2011

	Décisions rendues ¹	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en instance ²	Appels de demandes en instance ³
EXERCICE 1 (du 1 ^{er} avril 2006 au 31 mars 2007)	116	25	9	11	4	1	0
EXERCICE 2 (du 1 ^{er} avril 2007 au 31 mars 2008)	112	23	8	9	6	0	0
EXERCICE 3 (du 1 ^{er} avril 2008 au 31 mars 2009)	114	24	4	18	2	0	0
EXERCICE 4 (du 1 ^{er} avril 2009 au 31 mars 2010)	183	30	11	15	3	1	0
EXERCICE 5 (du 1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011)	126	25	0	1	2	22	1
TOTAL	651	127	32	54	17	24	1

Remarque : Les données pour les quatre derniers exercices ne sont pas définitives, puisque les demandes de contrôle judiciaire déposées ces années-là n'ont pas franchi toutes les étapes de la procédure de la Cour.

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

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

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

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

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

Divulgation

Dans *Quadrini c. Agence du revenu du Canada et Hillier*, 2009 CRTFP 104, le commissaire s'est penché sur une question de secret professionnel de l'avocat. Le plaignant avait demandé à obtenir un certain nombre de documents en vertu de la législation sur l'accès à l'information, et les défendeurs avaient refusé de communiquer un document en invoquant le privilège du secret professionnel de l'avocat. La Commission a ordonné à l'employeur de produire un affidavit qui établirait que le document était effectivement couvert par ce privilège.

Le procureur général a présenté une demande de contrôle judiciaire. La Commission a sollicité la qualité d'intervenant devant la Cour d'appel fédérale (ce qu'elle avait rarement fait), estimant que ce cas serait une bonne occasion de définir les paramètres de la compétence de la CRTFP à se pencher sur une revendication de privilège du secret professionnel de l'avocat. L'autorisation d'intervenir a été accordée dans *Procureur général du Canada c. Quadrini*, 2010 CAF 246, et la Cour a entendu les parties et l'intervenante le 15 décembre 2010. Le défendeur a argué qu'il était en droit de recevoir le document et que la Commission devrait être habilitée à déterminer s'il y avait lieu d'appliquer le privilège. Le procureur général a soutenu que la Commission avait tenté d'enfreindre le privilège en ordonnant la production d'un affidavit. La Commission a soumis qu'il était dans l'intérêt d'audiences justes et rapides qu'elle soit à tout le moins habilitée à déterminer l'applicabilité du privilège.

Dans sa décision (*Procureur général du Canada c. Quadrini*, 2011 CAF 115), la Cour d'appel fédérale n'a pas répondu à la question de savoir si la Commission avait compétence pour se pencher sur le privilège du secret professionnel de l'avocat. La Cour n'a pas davantage écarté la possibilité que la Commission tranche des questions relatives à ce privilège ni n'a confirmé sa compétence à le faire. Elle a plutôt tranché l'affaire en fonction du motif de la pertinence; avant même de se demander s'il est question de privilège du secret professionnel de l'avocat, la Commission doit déterminer si le document demandé est véritablement pertinent à la procédure. La Cour a déterminé que, à la lumière des éléments de preuve connexes, le document en question n'aurait pas pu être pertinent, de sorte que la question du privilège du secret professionnel de l'avocat ne se posait même pas.

Quant à savoir si la Commission a compétence pour trancher un cas relatif au secret professionnel de l'avocat, cette question est restée sans réponse.

Ententes sur les services essentiels

Le rapport de l'an dernier faisait valoir que la Commission était à constituer une jurisprudence sur le nouveau concept des ententes sur les services essentiels (ESE), qu'avait créé la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »), entrée en vigueur en 2005.

Dans le rapport de l'an dernier, on traitait de *Conseil du Trésor c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 128, une décision dans laquelle la Commission avait défini les services essentiels fournis par le personnel de l'Agence des services frontaliers du Canada faisant partie du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS). Le litige portait principalement sur la question de savoir si les services essentiels devaient être définis par rapport aux systèmes informatiques (l'opinion de l'agent négociateur) ou par rapport aux activités de programme (l'opinion de l'employeur). La Commission a déterminé que les services essentiels signifiaient, dans ce cas, la fourniture de services et de systèmes informatiques liés à la gestion de l'accès des personnes et des marchandises qui entrent au Canada ou en sortent dans le but d'assurer la protection de la sûreté ou de la sécurité du public. L'agent négociateur a déposé une demande de contrôle judiciaire.

À l'audience, l'agent négociateur a argué que la définition donnée par la Commission était trop vague et qu'elle rendait donc impossible la détermination des types et du nombre de postes nécessaires à la fourniture de ces services essentiels. Le défendeur a soumis que la définition était suffisamment précise pour qu'on détermine les postes nécessaires au maintien des services essentiels.

Dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Procureur général du Canada*, 2011 CAF 143, la Cour d'appel fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire et renvoyé l'affaire à la Commission pour qu'elle la tranche à nouveau.

La Cour a statué que la *Loi* faisait clairement valoir l'importance de la définition des services essentiels par rapport à celle des postes essentiels. Toutefois, la définition de la Commission, qui parlait d'assurer « [...] la protection de la sûreté ou de la sécurité du public », reprenant essentiellement le libellé de la *Loi*, n'aidait pas les parties à déterminer les postes, leurs types ou leur nombre. Elle laissait aux parties le soin de résoudre cette question plutôt qu'elle ne définissait les services essentiels, comme elle était censée le faire selon la demande initiale.

En accueillant la demande de contrôle judiciaire, la Cour a ordonné à la Commission de définir plus précisément les services essentiels.

En revanche, dans *Conseil du Trésor c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 60, la Commission a défini avec précision les tâches à considérer comme des services essentiels. Cette décision visait aussi le personnel faisant partie du groupe CS. Dans *Procureur général du Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2011 CAF 20, la Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire.

Dans cette décision, les parties avaient conjointement demandé à la Commission qu'elle détermine si le contenu d'une ESE, dans le contexte du groupe CS à Sécurité publique Canada, se limitait aux trois éléments (les types de postes, le nombre de postes et les postes en question) qui sont énumérés dans la définition d'« entente sur les services essentiels » énoncée au paragraphe 4(1) de la *Loi* ou s'il pouvait aussi comprendre la définition des services essentiels donnée par la Commission dans sa première décision sur l'ESE (*Conseil du Trésor c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 15). La Commission a statué que les décisions qu'elle avait

rendues au sujet de la signification et de l'esprit des éléments sur les services essentiels de la *Loi* devaient la guider et que les alinéas a) à c) de la définition d'« entente sur les services essentiels » ne pouvaient avoir de signification compréhensible sans la mention modificatrice des services essentiels.

La Commission a estimé que le régime législatif s'appliquant aux services essentiels avait changé en vertu de la *Loi*, passant d'un régime axé sur les postes à un régime axé sur les services. De façon générale, les exigences pratiques sont que les employés doivent connaître précisément les services qu'ils sont tenus de fournir en cas de grève et que l'on ne devrait pas s'attendre à ce qu'ils déduisent ces services d'une liste de postes figurant dans une ESE. En conséquence, la Commission avait nécessairement le pouvoir de définir les services essentiels aux fins de l'ESE.

La Cour d'appel fédérale a souscrit à cela.

Dans un autre développement, soit *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2010 CRTFP 88, la Commission s'est penchée sur la mesure dans laquelle elle pourrait examiner la décision qu'un employeur a prise sur un aspect à l'égard duquel la *Loi* accorde un pouvoir exclusif à l'employeur.

La Commission s'était initialement prononcée sur la négociation d'une ESE dans le cas des agents de services aux citoyens en poste à Service Canada. Dans cette décision, la Commission a déterminé les services qui étaient nécessaires pour assurer la sécurité du public et a ordonné à l'employeur de déterminer le niveau auquel ces services seraient fournis à la population en cas de grève. L'employeur a établi le niveau de service et les parties ont repris les discussions dans le but de conclure l'ESE, mais des différends ont surgi.

L'agent négociateur a présenté à la Commission une demande de divulgation pour que l'employeur produise les documents liés à sa décision d'établir le niveau de service à 100 %. L'employeur a répondu que, en vertu de l'article 120 de la *Loi*, il avait le droit exclusif d'établir le niveau de service et n'était donc pas tenu de produire les documents demandés. L'article 120 est la seule disposition qui qualifie expressément d'exclusif un droit de l'employeur; cela dit, pour exceptionnellement forts que soient les termes employés à l'article 120 pour octroyer ce pouvoir exclusif, ils n'empêchent pas d'examiner la conformité à certaines normes, notamment le devoir d'équité.

La Commission a jugé qu'il peut y avoir des circonstances justifiant un examen de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire. Un tel examen n'aurait pas pour but de substituer à la décision d'un employeur une autre détermination du niveau de service effectuée par une autre autorité; il se limiterait à déterminer l'existence éventuelle de circonstances visant la détermination du niveau de service par l'employeur par suite d'un abus de pouvoir. Un examen de cette nature constituerait une exception. La Commission a statué que l'article 36 lui conférerait le pouvoir d'examiner l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur et que ce pouvoir d'examen était logiquement relié et nécessaire à l'objet de la *Loi* consistant à assurer des relations patronales-syndicales fructueuses. La Commission a ajouté que de fixer certains paramètres administratifs auxquels l'employeur devrait se conformer en exerçant son droit exclusif prévu à l'article 120 et d'exiger de l'employeur qu'il divulgue des renseignements sur la façon dont il a établi le niveau de service ne limite pas ce droit exclusif ni n'y porte atteinte.

La Commission a ordonné aux parties de tenter de résoudre les problèmes de divulgation, faute de quoi elle tiendrait une rencontre de gestion des cas pour entendre les arguments des parties et trancher la demande.

La demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-320-10).

Domages

À mesure que le droit évolue, il en va de même de la question des dommages. La jurisprudence arbitrale du travail appuie le pouvoir des arbitres de griefs d'accorder des dommages, tout comme la *Loi*. Toutefois, le fait qu'un tribunal administratif ne détienne pas tous les pouvoirs d'une cour ordinaire soulève la question des limites du pouvoir d'un arbitre de grief d'octroyer des dommages.

La question a été revisitée au cours de l'année. Les arbitres de griefs de la Commission ont rendu deux décisions traitant principalement des dommages, soit *Tipple c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2010 CRTFP 83, et *Robitaille c. Administrateur général (ministère des Transports)*, 2010 CRTFP 70. Ces deux décisions sont maintenant sous contrôle judiciaire.

Dans *Tipple*, l'arbitre de grief a conclu que la mise en disponibilité alléguée par l'administrateur général n'était pas la véritable raison du licenciement. Outre des dommages pour perte de salaire et d'avantages sociaux, l'arbitre de grief a accordé d'autres dommages inhabituels pour perte de réputation et pour préjudice psychologique, ainsi que le versement de dommages pour entrave à la procédure de la part de l'employeur.

Dans *Robitaille*, l'arbitre de grief a estimé que la haute direction avait négligemment traité le fonctionnaire s'estimant lésé lors d'une enquête de harcèlement et que ce dernier avait été injustement rétrogradé. L'arbitre de grief a accordé des dommages compensatoires et punitifs, y compris des dommages couvrant la perte de biens personnels que le fonctionnaire s'estimant lésé avait encourue afin de payer ses honoraires d'avocat.

Changements législatifs – Renvoi en cours de stage

En vertu de la *Loi*, tout comme sous le régime de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (l'« ancienne *Loi*»), les arbitres de griefs n'ont pas compétence pour entendre des griefs traitant de renvois en cours de stage. Cependant, la jurisprudence a établi qu'il était permis aux arbitres de griefs de se pencher sur la question de savoir si pareil renvoi avait véritablement reposé sur des raisons liées à l'emploi plutôt que sur de la mauvaise foi de la part de l'employeur.

Dans le libellé de sa nouvelle version, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* accroît le pouvoir discrétionnaire d'un employeur de mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire en cours de stage – désormais sur simple avis. Dans *Tello c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134, tout comme dans *Ducharme c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2010 CRTFP 136, l'arbitre de grief a dû soulever la mesure dans laquelle la nouvelle législation avait modifié le critère applicable pour déterminer si un arbitre de grief avait compétence pour instruire un grief de licenciement portant sur un renvoi en cours de stage. Dans ces deux cas, les arbitres de griefs ont conclu que les nouvelles dispositions de la *LEFP* avaient modifié

le fardeau de la preuve. Alors que, historiquement, c'était à l'employeur qu'il incombait de montrer que le renvoi avait eu lieu pour des raisons liées à l'emploi, c'est à présent au fonctionnaire s'estimant lésé qu'il incombe d'établir que son renvoi ne reposait pas sur un mécontentement à l'égard de son rendement, mais plutôt qu'il s'agissait d'un subterfuge dissimulant des motifs répréhensibles.

Autres employeurs

Nombre de cas tranchés par la Commission ou par des arbitres de griefs sont couverts par la *LEFP*, mais pas tous. Certains employeurs distincts ont leur propre législation en matière d'emploi, une situation qui se prête à des contestations en matière d'interprétation des lois. Tel a été le cas dans **Boutziouvis c. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada**, 2010 CRTFP 135. En vertu de la loi habilitante du CANAFE, l'employeur peut décider du licenciement « à l'exclusion du licenciement motivé ». L'arbitre de grief a statué que, même en pareil cas, la *Loi sur le CANAFE* n'incorporait pas les principes de contrat d'emploi de la common law dans la relation employeur/employé et que l'employeur ne pouvait mettre fin à un emploi comme bon lui semble. Dans ce cas, la fonctionnaire s'estimant lésée a démontré que son licenciement avait reposé sur des motifs disciplinaires et donc qu'il était arbitral. L'arbitre de grief a conclu que l'employeur n'avait pas démontré que la mesure disciplinaire était justifiée et a donc réintégré la fonctionnaire s'estimant lésée dans ses fonctions.

L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire.

Discrimination

Dans **LaBranche c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères et du Commerce international)**, 2010 CRTFP 65, l'arbitre de grief a conclu à un cas flagrant de discrimination fondée sur la religion, ce qui ne se produit pas souvent dans les affaires dont la Commission est saisie. La fonctionnaire s'estimant lésée était une juive orthodoxe. L'une des mesures d'adaptation qu'elle sollicitait était de partir plus tôt le vendredi pour célébrer le sabbat. Comme le moment d'observation du sabbat dépend du coucher du soleil, il lui fallait partir plus tôt en hiver. Cette mesure d'adaptation ainsi

que d'autres manifestations de sa foi ont apparemment créé des frictions. Au bout du compte, il en est résulté un climat de travail empoisonné qui a donné lieu à la fin prématurée du détachement de la fonctionnaire s'estimant lésée. L'arbitre de grief a jugé que l'employeur n'avait pas empêché le harcèlement et la discrimination en milieu de travail. Dans son ordonnance, l'arbitre de grief a détaillé les contraventions de l'employeur à la convention collective applicable et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et a laissé aux parties le soin de s'entendre sur l'indemnité pécuniaire appropriée.

Suivi des cas renvoyés aux cours fédérales

L'une des dimensions importante du travail effectué par les Services juridiques de la CRTFP consiste à se tenir au fait des jugements rendus par les tribunaux qui se prononcent sur des décisions de la Commission. Les trois contrôles judiciaires très différents qui suivent influenceront sur nos décisions et processus.

Dans le rapport de l'an dernier, un paragraphe traitait du suivi, à la Cour fédérale, de la décision *Amos*. Au cours de l'exercice à l'étude, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Cour fédérale et rétabli la décision initiale de la Commission.

Dans **Amos c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)**, 2008 CRTFP 74, l'arbitre de grief a déterminé que la *Loi* lui conférait compétence pour déterminer si une entente de règlement avait été signée en bonne et due forme, et donc pour renverser la jurisprudence établie sous le régime de l'ancienne *Loi*. Dans **Canada (Procureur général) c. Amos**, 2009 CF 1181, la Cour fédérale a statué que, une fois que les parties avaient signé un protocole d'entente, elles abandonnaient la procédure applicable aux griefs, et donc que l'accès à cette procédure ne pouvait être rétabli. L'entente conclue mettait fin à la compétence d'un arbitre de grief.

Dans **Amos c. Procureur général du Canada**, 2011 CAF 38, la Cour d'appel fédérale a confirmé que les arbitres de griefs ont compétence pour entendre un différend touchant l'exécution d'une entente de règlement au sujet d'un grief renvoyé à bon droit à l'arbitrage. La Cour a rétabli la décision initiale rendue par l'arbitre de grief et infirmé la décision de la Cour fédérale. Cette dernière cour avait statué que l'arbitre de grief n'avait

pas compétence pour instruire le grief une fois que l'entente de règlement avait été signée.

La Cour d'appel fédérale a déclaré que tant les modifications législatives incluses dans la *Loi* que le changement d'orientation dans la jurisprudence confirmaient la qualité de l'arbitre de grief à demeurer saisi de l'affaire si les conditions de l'entente n'étaient pas respectées. Les conclusions auxquelles la Cour en arrive, au paragraphe 77, ont finalement réglé un point important permettant de déterminer si un arbitre de grief est habilité à demeurer saisi à nouveau d'un grief qui n'a pas été véritablement résolu au moyen d'une entente de règlement :

[...] *Les considérations évoquées par l'arbitre de grief vont dans le sens de l'atteinte des objectifs fondamentaux de la Loi. Le différend soulevé par l'appelant au sujet de l'entente de règlement est intrinsèquement lié à son grief principal, qui n'est toujours pas réglé et qui a été d'abord renvoyé à l'arbitrage, et il relève à bon droit de la compétence de l'arbitre de grief.*

Dans **Lâm c. Procureur général du Canada**, 2010 CAF 222, la Cour d'appel fédérale fixe une limite claire à la compétence de l'instance de contrôle. Une fois que le contrôle judiciaire a été autorisé, la Cour fédérale devait retourner la décision au même arbitre de grief afin qu'il se prononce à nouveau sur la question. La Cour fédérale avait accueilli en partie le contrôle judiciaire (dans 2009 CF 913) de la décision de l'arbitre de grief. Dans la décision initiale (**Lâm c. Administrateur général (Agence de la santé publique du Canada)**, 2008 CRTFP 61), l'arbitre de grief a statué que la fonctionnaire s'estimant lésée n'aurait pas dû être licenciée. Cependant, plutôt que de la réintégrer dans ses fonctions, l'arbitre de grief a opté pour l'octroi de dommages.

La Cour fédérale a statué que l'arbitre de grief avait omis de permettre aux parties de présenter des arguments sur le redressement approprié et a ajouté un commentaire sur la jurisprudence existante quant à savoir si le rétablissement était le seul redressement disponible. La Cour d'appel fédérale a déclaré que, une fois le vice procédural relevé, c'est-à-dire le défaut d'avoir entendu les parties au sujet du redressement,

on ne pouvait plus faire d'autres commentaires et l'affaire devait simplement être renvoyée à l'arbitre de grief afin qu'il tienne une autre audience et rende une nouvelle décision.

Boshra c. Association canadienne des employés professionnels, 2011 CAF 98, était un appel d'une décision de la Commission portant sur le devoir de représentation équitable. L'appelant avait exprimé son désaccord avec la façon dont son agent négociateur avait traité un grief portant sur la vie privée et la discrimination.

Pour la Commission, l'aspect intéressant de cette affaire a résidé dans les commentaires que la Cour a faits sur les attentes à l'égard des plaideurs se représentant eux-mêmes. Bien que la Cour ait fini par statuer qu'il n'avait pas eu d'iniquité procédurale, ainsi que le plaignant le soutenait, elle a fait valoir que, dans le cas de plaideurs se représentant eux-mêmes, un tribunal tel que la Commission devait prendre grand soin d'expliquer la façon dont les choses allaient se dérouler dans la procédure. Dans ce cas, la Commission avait retourné au plaignant la preuve qu'il avait produite, accompagnée de sa plainte, en déclarant que cette preuve pourrait être de nouveau présentée à l'étape de l'audience. La Commission a déterminé que l'affaire pourrait être tranchée sur la base d'arguments écrits et a invité les parties à soumettre tout argument et élément de preuve qu'elles jugeaient pertinent. Le plaignant, qui s'attendait encore à la tenue d'une audience, a omis de présenter un élément de preuve qui, à son sens, était d'une importance cruciale. En fin de compte, la Cour a convenu, avec la Commission, que la preuve en tant que telle n'aurait pas changé l'issue de l'affaire. Cela dit, la Cour a dit compatir quelque peu avec le désarroi du plaignant qui n'avait pu présenter ce qu'il considérait comme une preuve importante.

