



Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans la fonction publique



**Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans la fonction publique**
Rapport annuel

1^{ER} NOVEMBRE 2014 AU 31 MARS 2015

Canada 

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Du 1^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015

Présidente : Catherine Ebbs

Vice présidents : Linda Gobeil
David Paul Olsen
Margaret Shannon

**Commissaires
à temps plein :** Merri Beattie
Stephan J. Bertrand
Nathalie Daigle
John G. Jaworski
Steven B. Katkin
Michael F. McNamara
Catharine (Kate) Rogers

CADRES DE DIRECTION¹

Directrice générale et avocate générale : Sylvie Guilbert²
Virginia Adamson³ (par intérim)

Directeur, Services de règlement des conflits : Serge Roy

Directrice, Opérations du greffe et politiques : Susan J. Mailer

¹ Les cadres de direction sont des employés du SCDATA.

² Pour la période du 1^{er} novembre 2014 au 28 décembre 2014.

³ Pour la période du 29 décembre 2014 au 31 mars 2015.

Message de la présidente

J'ai le grand plaisir de présenter le premier Rapport annuel de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la Commission), qui a commencé ses opérations le 1^{er} novembre 2014. Le présent rapport porte sur les cinq premiers mois seulement de l'exercice 2014-2015 et il est axé sur les activités prévues par le mandat de la Commission en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*.

La *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (LCRTEFP)*, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2014, a créé la Commission en fusionnant les fonctions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et du Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP). De plus, en raison de l'entrée en vigueur de la *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014*, l'ensemble des employés de la CRTFP et du TDFP sont automatiquement devenus des employés du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) nouvellement créé le 1^{er} novembre. Des employés spécialisés et du personnel de soutien qui appuient le travail de la Commission (par exemple les services juridiques, les services de règlement des conflits et le greffe) sont devenus des employés du SCDATA.

La nouvelle Commission continue de servir environ 220 000 employés du secteur public fédéral, de même que des intervenants de l'ancienne CRTFP et du TDFP. Les affaires traitées par ces organisations continuent d'être entendues par la Commission. Ses références législatives demeurent les mêmes et, en plus de la *LRTFP* et de la *LEFP*, comprennent aussi la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*, certaines dispositions du *Code canadien du travail (CCT)*, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et son ancienne version et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsque d'autres articles de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* entreront éventuellement en vigueur, le mandat de la Commission en vertu de la *LRTFP* sera précisé davantage.

En octobre 2014, j'ai accepté la nomination de présidente de la nouvelle Commission, ayant servi de présidente pour l'ancienne CRTFP depuis juillet 2014. La CRTFP et le TDFP étaient bien connus pour leur expertise en relations de travail de la fonction publique et en droit de l'emploi et du travail et, au fil des ans, pour le leadership exemplaire dont ils ont fait preuve. Chacun a laissé un héritage spécial. Je suis maintenant chargée de diriger la nouvelle Commission et de poursuivre cet héritage, tout en aidant la nouvelle organisation à faire sa propre marque dans le domaine des relations de travail et du droit du travail.

Pour paraphraser une formule célèbre, au cours des derniers mois, la Commission et ses commissaires ont saisi l'occasion qui a surgi « avec l'appel d'un début pratique » et elle a progressé avec la poursuite de son travail immédiatement après la transition du 1^{er} novembre 2014 à la suite de l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*. Le 1^{er} novembre 2014, la nouvelle Commission a été créée et comprenait une présidente, deux vice-présidents et neuf commissaires. Aucun commissaire à temps partiel n'a été nommé. Le 2 novembre 2014, la Commission a tenu sa première réunion et a adopté les règlements dont elle avait besoin pour faire son travail. La Commission a tenu sa première réunion du Comité de consultation des clients en février 2015 et a participé à un dialogue vital avec des intervenants clés. Elle a participé à un examen réglementaire subséquent en prévision de l'entrée en vigueur d'autres modifications légales. Surtout, malgré les nombreux changements devant elle, la Commission a continué d'offrir ses deux services fondamentaux : l'arbitrage et la médiation, avec le soutien compétent du secrétariat de la Commission au sein du SCDATA.

J'espère sincèrement que les mesures prises par la Commission au cours des derniers mois lui permettront d'exploiter son expertise en relations de travail dans la fonction publique et en droit de l'emploi et du travail, tout en s'assurant que les principes fondamentaux de neutralité, d'impartialité et d'indépendance sont maintenus alors qu'elle avance dans son travail. Par le fait même, cela offrira de la valeur à toute la population canadienne par la prestation de services de médiation et d'arbitrage efficaces et efficients qui contribueront à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale.

Pour conclure, je tiens à exprimer ma sincère gratitude à mes collègues de la Commission et du SCDATA, plus précisément, ceux du secrétariat de la Commission au sein du SCDATA, lesquels ont apporté une contribution considérable pendant nos mois inauguraux, et démontré beaucoup d'enthousiasme envers la protection et le soutien du mandat important de la Commission.

Catherine Ebbs
Présidente
Commission des relations de travail
et de l'emploi dans la fonction publique

Table des matières

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique	3
Message de la présidente	5
Partie 1 : À propos de nous	9
Création de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique	9
Nos responsabilités	9
Nos clients	10
Nos gens	11
Partie 2 : Les cinq premiers mois	13
Activités liées à la <i>LRTFP</i>	13
Charge de travail	13
Plaintes	15
Demandes en vertu de la partie I de la <i>LRTFP</i>	15
Services de règlement des conflits pour les questions de relations de travail	16
Médiation pour les griefs et les plaintes	16
Négociation collective	17
Activités liées aux plaintes relatives à la dotation en vertu de la <i>LEFP</i>	17
Plaintes relatives à la dotation renvoyées à la médiation	18
Conférences de règlement	18
Décisions rendues par la Commission	19

Table of Contents

Débuts pratiques	19
Changements législatifs et changements réglementaires qui en découlent	19
Stratégies de gestion de cas	20
Systèmes de gestion de cas	20
Nominations de commissaires	21
Transparence et protection de la vie privée	21
Contrôle judiciaire	22
Coordonnées de l'organisation : Relations de travail	23
Plaintes relatives à la dotation	24
Annexe 1	
Charge de travail totale – Relations de travail : de 2011-2012 à 2014-2015	25
Annexe 2	
Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions du 1 ^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015	26
Annexe 3	
Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la Commission et le TDFP du 1 ^{er} avril 2010 au 31 octobre 2014	27

PARTIE 1 :

À propos de nous

Création de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la Commission) a été créée le 1^{er} novembre 2014 par suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (LCRTEFP)*, qui a fusionné l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP). La Commission traite les affaires qui étaient précédemment traitées par ces anciens tribunaux en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*, respectivement.

Nos responsabilités

L'édiction de la *LCRTEFP* a créé un tribunal avec un mandat élargi dans le domaine des affaires liées aux relations de travail et à l'emploi de la fonction publique fédérale. La Commission est aussi unique en ce sens qu'elle est le seul organisme

de son genre au Canada qui combine les fonctions d'arbitrage et ses responsabilités en tant que tierce partie impartiale dans le processus de négociations collectives, et ses responsabilités visant à composer avec les plaintes liées aux nominations, à la révocation des nominations et aux processus de mise en disponibilité.

Plus particulièrement, la Commission est chargée, en vertu de la *LRTFP*, de gérer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. La *LRTFP* investit aussi la Commission du mandat de déterminer les plaintes de repréailles en vertu du *Code canadien du travail*. En vertu de la *LEFP*, la Commission traite les plaintes liées aux nominations internes, aux révocations de nominations et aux mises en disponibilité dans la fonction publique fédérale. La Commission peut aussi interpréter la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en ce qui concerne les griefs présentés en vertu de la *LRTFP* et les plaintes liées aux nominations, aux révocations et aux mises en disponibilité présentées en vertu de la *LEFP*. De plus, conformément aux dispositions transitoires adoptées en vertu de l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, et de l'article 441 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, la Commission

est chargée de statuer sur les plaintes en matière d'équité salariale dans la fonction publique qui sont, ou qui pourraient être, présentées à la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission est aussi responsable des plaintes qui pourraient être déposées sous le régime de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*.

La Commission est aussi investie par la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* du même rôle à l'endroit des institutions du Parlement (la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque du Parlement, le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique et le Bureau du conseiller sénatorial en éthique). Un rapport annuel distinct est produit pour la *LRTP* et il est disponible sur le site Web de la Commission, à l'adresse : www.pslreb-crtefp.gc.ca/index_f.asp.

En réglant les questions de relations de travail et de dotation de façon neutre, indépendante et impartiale, la Commission contribue au maintien d'un milieu de travail productif et efficient, dont profite la population canadienne au bout du compte grâce à l'offre de programmes et de services efficaces.

De plus, selon une entente avec le gouvernement du Yukon, la Commission administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs requis en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions, la Commission agit à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon. Des rapports annuels distincts sont produits

pour ces lois et ils sont disponibles sur le site Web de la Commission, à l'adresse : www.pslreb-crtefp.gc.ca/index_f.asp.

La Commission offre les deux principaux services suivants :

- arbitrage – instruire et trancher les griefs, les plaintes en matière de relations de travail et d'autres différends en matière de relations de travail, en plus de traiter les plaintes en matière de dotation liées à des nominations internes, à des mises en disponibilité, à la mise en œuvre de mesures correctives ordonnées par la Commission et à la révocation des nominations;
- médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives ainsi qu'à régler leurs différends et plaintes sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience.

Nos clients

Les clients de la Commission comprennent environ 220 000 fonctionnaires fédéraux visés par la *LRTFP* et par de nombreuses conventions collectives, ainsi que des employeurs et des agents négociateurs. La *LRTFP* s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe 1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*, aux autres secteurs de l'administration publique centrale énumérés à l'annexe IV de cette même loi ainsi qu'aux organismes distincts mentionnés à l'annexe V. La *LEFP* s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe I de la *LGFP*, aux organismes, et aux parties de ces derniers, désignés par le gouverneur en conseil comme ministère aux fins de la *LEFP*.

Le Conseil du Trésor emploie quelque 163 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et d'organismes fédéraux. Plus de 60 000 fonctionnaires travaillent pour l'un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme l'Office national de l'énergie. L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente la plupart des employés syndiqués de la fonction publique fédérale, soit 60 % d'entre eux; l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en représente 23 %, et les autres agents négociateurs représentent le reste.

Parmi les clients de la Commission, l'on compte également des employés qui sont exclus des unités de négociation ou qui ne sont pas représentés.

Pour obtenir une liste des employeurs, consulter les tableaux I et II sur le site Web de la Commission, à l'adresse : www.pslreb-crtefp.gc.ca.

Nos gens

En vertu de l'article 25 de la *LCRTEFP*, le président assure la supervision et la direction du travail de la Commission. Les commissaires à temps plein appliquent la *LRTFP* et le processus des plaintes liées aux nominations internes, aux révocations de nominations et aux mises en disponibilité dans la fonction publique fédérale en vertu de la *LEFP*, et rendent des décisions sur les affaires présentées à la Commission. Les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats ne dépassant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau. Les biographies des commissaires à temps plein figurent sur le site Web de la Commission, à l'adresse www.pslreb-crtefp.gc.ca/index_f.asp.

En vertu de l'article 10 de la *Loi sur le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (LSCDATA)*, l'administrateur en chef du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) est responsable de fournir des services d'appui et des installations à la Commission.

Ces services sont dans trois secteurs :

- services internes, y compris les fonctions communes de la technologie de l'information, les ressources humaines et les services financiers;
- services de greffe;
- services spécialisés (personnel expert).

Avec l'entrée en vigueur de la *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014*, l'ensemble des employés de la CRTFP et du TDFP sont devenus des employés du SCDATA. Le personnel du greffe, les experts et le soutien administratif de l'ancienne CRTFP et du TDFP font maintenant partie du secrétariat de la Commission au sein du SCDATA. Ces employés aident les parties participant à des affaires devant la Commission; fournissent des conseils juridiques à la présidente et aux commissaires sur les questions opérationnelles, procédurales et de fond; classent, gèrent et protègent les cas de la Commission et offrent aux parties de l'aide de tiers impartiaux pour régler les différends.

Le secrétariat de la Commission au sein du SCDATA est dirigé par la directrice générale et avocate générale, qui est responsable de diriger et de surveiller les opérations quotidiennes et qui est directement appuyée par les employés du secrétariat de la Commission au sein du SCDATA qui sont

redevables de l'établissement des priorités, de la gestion du travail et de l'élaboration de rapports concernant le rendement de leurs services respectifs.

Le 2 novembre 2015, la Commission a tenu sa première réunion et a édicté des règlements qui ont fait état des changements dans sa réalité légale. De plus, les outils et les processus ont été adaptés afin de s'assurer qu'ils faisaient état des changements dans la législation et que le matériel de communication qui était disponible au public était aussi modifié. De plus, le personnel du SCDATA a continué le travail quotidien qui était nécessaire pour s'assurer que les cas présentés en vertu de la *LRTFP* et de la *LEFP* continuent d'être administrés, peu importe les modifications législatives.

Pendant la période visée par ce rapport, trois postes de commissaire à temps plein étaient vacants alors qu'aucun nouveau Commissaire à temps partiel n'a été nommé.

En mars 2015, le secrétariat de la Commission au sein du SCDATA a organisé des ateliers de changement au travail d'une journée complète auxquels ont assisté tous les employés. Les séances servaient à fournir aux employés les outils pour composer avec le changement au travail. De janvier à mars 2015, le secrétariat de la Commission a aussi travaillé en collaboration avec les ressources humaines sur des discussions de groupes de consultation liés aux changements découlant de la *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014*. Ces étapes ont suivi les recommandations des discussions du groupe de consultation avec des employés de l'ancienne CRTFP en septembre 2014.

PARTIE 2 :

Les cinq premiers mois

Le présent rapport annuel examine les activités de la Commission qui sont liées aux plaintes dans le cadre de la *LEFP*, de même que des lemandes, les plaintes et les griefs en vertu de la *LRTFP* pour la période du 1^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015.

Pour de plus amples renseignements sur le travail de l'ancienne CRTFP et du TDFP pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 octobre 2014, veuillez consulter leurs rapports annuels (www.pslrb-crtfp.gc.ca/reports/intro_f.asp et <http://psst-tdfp.gc.ca/article.asp?id=3487>, respectivement).

Activités liées à la *LRTFP*

CHARGE DE TRAVAIL

En raison des changements législatifs issus de la création de la nouvelle Commission, plus de 3 800 dossiers devant l'ancienne CRTFP ont été transférés à la nouvelle organisation. Pendant la période du 1^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015, la Commission a reçu 1 002 nouveaux dossiers, dont 833 étaient des griefs, 29 étaient des plaintes et 140 étaient des demandes. La Commission a aussi fermé 712 dossiers pendant la même période. De plus amples renseignements sur la charge de travail reportée de l'ancienne CRTFP se trouvent à l'annexe 1.

La partie II de la *LRTFP* traite des griefs, lesquels représentent la plus grande partie de la charge de travail de la Commission. Il y a trois types de griefs : individuels, collectifs et de principe.

Les griefs individuels qui peuvent être renvoyés à l'arbitrage aux termes des dispositions du paragraphe 209(1) de la *LRTFP* sont les suivants :

- les griefs portant sur 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;

- les griefs portant sur les mesures disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;
- les griefs portant sur 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 le consentement est nécessaire, auquel seuls les fonctionnaires dont le Conseil du Trésor est l'employeur peuvent avoir recours.

Durant la période visée par le rapport, la Commission a reçu 813 renvois de griefs individuels. De ce nombre, plus de 680 dossiers étaient liés à des interprétations de conventions collectives et plus de 40 dossiers étaient liés à des licenciements. Les autres comportaient des mesures disciplinaires (comme les sanctions pécuniaires et les suspensions sans rémunération) et d'autres affaires non disciplinaires, comme la mutation sans consentement.

La Commission a également reçu 8 nouveaux griefs collectifs (c.-à-d. des griefs qui sont déposés par plusieurs fonctionnaires d'un ministère ou d'un organisme qui estiment que leur convention collective n'a pas été appliquée comme il se doit).

De plus, la Commission a reçu 12 nouveaux griefs de principe (c. à d. des griefs qui sont déposés par l'agent négociateur ou l'employeur et qui doivent se rapporter à une violation alléguée de la convention collective touchant l'ensemble des fonctionnaires).

Il est important de souligner que la Commission encourage les parties à poursuivre leurs efforts en

vue d'en arriver à un règlement pendant la procédure d'arbitrage, car une solution créée par les parties est toujours préférable. À tout moment au cours du processus, les parties peuvent participer à des discussions en vue d'un règlement avec l'arbitre de grief. De plus, il y a des services de règlement des conflits offerts aux parties afin de les aider à régler leurs griefs. Ces services sont abordés plus loin dans le présent rapport.

Enfin, lorsque les griefs renvoyés à l'arbitrage portent sur certaines questions visées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les arbitres de griefs peuvent déterminer qu'une réparation pécuniaire sera accordée. En attendant l'entrée en vigueur d'autres dispositions en vertu de la partie 17 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, 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. Entre le 1^{er} novembre 2014 et le 31 mars 2015, 59 renvois de griefs de la sorte ont été accompagnés d'avis à la CCDP.

Pendant la période visée par le rapport, il y a eu un nombre élevé de demandes de prorogation du délai. Trente (30) demandes de la sorte ont été faites pour déposer un grief ou renvoyer un grief à l'arbitrage. En comparaison, seulement 10 de ces demandes ont été reçues dans les 7 premiers mois de l'exercice par l'ancienne CRTFP. Des 30 demandes reçues par la nouvelle Commission, 12 étaient liées aux demandes de prorogation du délai pour déposer un grief (dans le cadre du processus ministériel) et 18 étaient des demandes de prorogation afin de renvoyer le grief à l'arbitrage.

PLAINTES

Les plaintes peuvent être déposées en vertu de la partie I de la *LRTFP*, laquelle a trait aux pratiques déloyales de travail. De plus, en vertu de la partie III de la *Loi*, les plaintes de représailles en vertu du *Code canadien du travail (CCT)* peuvent être déposées. Finalement, une plainte relative à l'équité salariale peut être déposée en vertu des dispositions transitoires de la *Loi d'exécution du budget de 2009*.

Les plaintes peuvent être déposées pour des pratiques déloyales de travail en vertu de l'article 190 de la *LRTFP* pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- Le non-respect (de la part de l'employeur, de l'agent négociateur ou d'un fonctionnaire) des conditions d'emploi;
- le manquement (de la part de l'employeur, d'un agent négociateur ou d'un administrateur général) à l'obligation de négocier de bonne foi;
- le manquement (de la part 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).

Une plus petite proportion de la charge de travail totale active de la Commission comprend les plaintes; pourtant, elles occupent une part importante de son temps et de ses ressources, soit en raison de leur complexité, soit parce qu'elles peuvent mettre en cause des plaignants qui se représentent eux-mêmes et qui sont susceptibles d'avoir besoin d'aide tout au

long du processus. Pendant la période faisant l'objet de l'examen, la Commission a reçu 24 plaintes de la sorte.

Les plaintes contre des agents négociateurs au sujet d'un manquement au devoir de représentation équitable d'un membre représentaient 33 % du nombre total de plaintes reçues par la Commission.

La Commission a reçu cinq nouvelles plaintes de représailles en vertu du *CCT*.

Finalement, la Commission a reçu une nouvelle plainte déposée en vertu des dispositions sur l'équité salariale des dispositions transitoires de la *Loi d'exécution du budget de 2009*.

DEMANDES EN VERTU DE LA PARTIE I DE LA *LRTFP*

Les demandes peuvent être présentées en vertu de la partie I de la *LRTFP*, laquelle est axée sur les relations de travail et les négociations collectives. Pendant les cinq premiers mois des opérations de la Commission, plus de 140 demandes ont été reçues, ce qui représente près de 11 % de tous les cas reçus.

Parmi les demandes soumises pendant les cinq premiers mois de la Commission :

- 105 concernaient la détermination des postes de direction et de confiance;
- deux portaient sur les demandes en vertu de l'article 43 de la *LRTFP*, afin d'examiner et/ou de modifier une ordonnance précédente de la Commission ou d'examiner des décisions antérieures de la Commission;

- une concernait une demande d'accréditation de la CFOA (CFIA Financial Officer Association) à l'ACIA (Agence canadienne d'inspection des aliments) en tant qu'agent négociateur officiel de tous les employés du groupe FI travaillant à l'ACIA.

SERVICES DE RÈGLEMENT DES CONFLITS POUR LES QUESTIONS DE RELATIONS DE TRAVAIL

Les Services de règlement des conflits (SRC) – Relations de travail, offrent divers services qui ont trait à la *LRTFP*, notamment aider la présidente à gérer le processus de négociations collectives, et fournir des services de médiation dans le contexte des négociations collectives, des griefs et des plaintes renvoyés à la Commission.

Les médiateurs nommés par la CRTEFP sont responsables de la médiation de cas en tant que tiers impartiaux qui n'ont pas de pouvoir décisionnel. Ils interviennent plutôt dans des conflits et aident les parties à explorer les causes sous-jacentes de leurs conflits et à trouver des solutions mutuellement acceptables. Il peut s'agir de professionnels d'expérience, qui font partie de l'effectif de l'organisme. La Commission peut aussi désigner un médiateur externe, selon le cas.

Les services de médiation offerts par le secrétariat de la Commission au sein du SCDATA fournissent aux parties l'occasion de se rencontrer dans un environnement ouvert et moins antagoniste où elles peuvent résoudre leurs différends et éviter des procédures plus conflictuelles pouvant entraîner des retards supplémentaires dans la résolution des litiges et créer des tensions dans les relations de travail.

MÉDIATION POUR LES GRIEFS ET LES PLAINTES

La réussite des parties dans le règlement de leurs griefs et plaintes au moyen de la médiation était harmonisée avec les années précédentes. Précisément, 36 interventions de médiation afin de résoudre des plaintes et des griefs ont été menées par les SRC – Relations de travail, donnant lieu à la résolution de 42 dossiers renvoyés à l'arbitrage, qui auraient pu autrement avoir procédé à l'audience. Dans ces interventions, les parties sont parvenues à un accord dans 89 % des cas. Les types principaux de dossiers réglés au moyen de la médiation dans cette période du rapport avaient trait à une variété de mesures disciplinaires, de revendications de discrimination, de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, le licenciement et le devoir de représentation équitable. Les SRC – Relations de travail ont aussi effectué une intervention de médiation préventive, laquelle a mené à la résolution de l'affaire.

Les SRC – Relations de travail offrent des cours de négociation basées sur les intérêts et de médiation qui s'adressent aux agents des relations de travail, aux représentants syndicaux, aux gestionnaires et superviseurs ainsi qu'aux personnes œuvrant dans des domaines connexes. À la lumière des changements structurels récents, les SRC – Relations de travail n'ont pas donné leur séance de formation de deux jours et demi pendant la période du rapport.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les SRC – Relations de travail de la Commission peuvent également offrir un soutien à la médiation durant le processus de négociation collective lorsque les parties arrivent à une impasse dans leurs négociations face à face. Ces services aident la présidente à mettre sur pied et à diriger les conseils d'arbitrage ou les commissions de l'intérêt public (CIP) comme il convient.

La période visée par le rapport correspondait à la fin de la dernière ronde de négociations collectives qui avait été entamée à l'origine au début de l'année 2011. Cela permet d'expliquer le niveau très modeste d'activité demandé de la Commission. En fait, la Commission a seulement reçu une nouvelle demande d'aide à la médiation. Le processus de médiation a été entamé et une autre séance a été prévue pour le prochain exercice.

Comme il a été mentionné précédemment, si les parties n'arrivent pas à résoudre leurs conflits pendant les négociations face à face ou avec l'aide d'un médiateur, elles peuvent renvoyer leurs différends à la Commission.

Dans la période visée par le rapport, la Commission a publié un rapport d'une CIP pour une demande de conciliation reçue à l'exercice précédent. De plus, la Commission a rendu deux décisions arbitrales relativement aux demandes d'arbitrage qui ont été présentées dans des années précédentes.

Avec la prochaine ronde de négociations collectives de la fonction publique fédérale, les SRC – Relations de travail ont remarqué un intérêt accru à l'égard de la formation sur la négociation basée sur les intérêts (NBI). Les séances de formation sur la NBI

sont conçues selon les besoins précis des parties. Elles varient en durée et en portée et elles fournissent aux équipes de négociations un survol de cet autre style de négociation, de même que ses principes, étapes, techniques et outils. Les SRC – Relations de travail ont donné quatre de ces séances de formation pendant la période visée par le rapport.

Activités liées aux plaintes relatives à la dotation en vertu de la LEFP

Pour la période du 1^{er} novembre 2014 à mars 2015, le service du greffe de la dotation a reçu au total 278 plaintes. Le tableau I indique la ventilation de ces plaintes par type.

TABLEAU I VENTILATION DES PLAINTES PAR TYPE

art.77 (nominations)		97,8 %	272
art.65 (mises en disponibilité)	2	0,7 %	
art.74 (révocation de nominations)	4	1,4 %	
S.O.	0	0,0 %	
art.83 (mesure corrective)	0	0,0 %	

Nombre total de plaintes = ■ **278**

Du 1^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015, la Commission a fermé 214 dossiers de plaintes. De ce nombre, 184 (85,98 %) ont été fermés dans les 270 jours ou moins suivant la réception de la plainte.

PLAINTES RELATIVES À LA DOTATION RENOYÉES À LA MÉDIATION

Pendant la période visée par le rapport, les SRC – Unité de dotation, ont effectué 38 médiations, dans lesquelles 70 dossiers de plaintes ont été traités et 59 ont été réglés. Cela représente un taux de réussite général de 84 %, avec des taux similaires pour les médiations effectuées par téléphone, par vidéoconférence ou en personne. Le nombre de médiations entreprises et de dossiers traités cette année était supérieur à la même période pour l'année précédente. Le taux de satisfaction moyen des participants à la médiation, lequel est fondé sur la rétroaction liée au processus de médiation et au travail du médiateur, était de 96 %.

Ce taux de satisfaction élevé a été déclaré pour les médiations effectuées en personne, par téléphone et par vidéoconférence. La formation sur la façon de participer à la médiation en matière de dotation est aussi offerte afin d'aider les participants (parties, agents négociateurs, représentants des ressources humaines et gestionnaires) à se préparer pour une médiation efficace des plaintes en matière de dotation.

Les services de médiation en matière de dotation 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 des différends. Finalement, une présentation supplémentaire sur la résolution de différends a été offerte au réseau fédéral du Système de gestion informelle des conflits en février 2015.

CONFÉRENCES DE RÈGLEMENT

En plus de la médiation des plaintes en matière de dotation, une conférence de règlement peut avoir lieu à la discrétion d'une formation de la Commission. Une conférence de règlement est un processus confidentiel ayant pour but d'en arriver à une résolution finale avec le retrait de la plainte. Les conférences de médiation et de règlement ont un taux de réussite élevé. Une conférence de règlement diffère d'une médiation d'une plainte en matière de dotation du fait qu'elle est présidée par un commissaire et qu'elle a tendance à être axée sur les droits et de portée évaluative, plutôt qu'axée sur les intérêts. Elle permet aux parties de discuter, en caucus, des forces et des faiblesses de leur cas et d'atteindre un règlement qui est satisfaisant pour eux. Si les parties ne parviennent pas à un règlement, un commissaire différent présidera sur une audience officielle de la plainte.

Le nombre de conférences de règlement a légèrement diminué pendant la période visée par le rapport, puisque plusieurs audiences ont été ajournées en raison d'un manque de ressources.

Pendant la période du 1^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015, la Commission a mis à l'horaire cinq conférences de règlement au total, deux ont été tenues par téléconférence, donnant lieu à un règlement ou au retrait de quatre des plaintes tandis que la plainte restante était toujours prévue pour audience le 31 mars 2015.

DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION

La Commission a rendu 30 décisions traitant des relations de travail et 4 comportant des questions de dotation. De plus, bon nombre de décisions intérimaires ont été rendues par lettre. Les décisions sans appel sont habituellement affichées sur le site Web de la Commission. Les décisions lettres peuvent aussi être accessibles en raison du principe de transparence judiciaire décrit dans le présent rapport.

Débuts pratiques

CHANGEMENTS LÉGISLATIFS ET CHANGEMENTS RÉGLEMENTAIRES QUI EN DÉCOULENT

Comme il a été mentionné précédemment dans le présent rapport, pendant les cinq premiers mois de ses opérations, la nouvelle Commission a abordé de nombreux changements découlant de la mise en œuvre des changements législatifs. La Commission a dû adopter ses règlements en vigueur afin de s'assurer qu'elle était prête à s'acquitter des fonctions qu'elle a héritées de l'ancienne CRTFP et du TDFP.

De plus, le 1^{er} novembre 2014, la *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014* est entrée en vigueur, venant centraliser la prestation de services d'appui à certains tribunaux administratifs, y compris la Commission, au moyen d'une seule organisation intégrée, soit le SCDATA. Par conséquent, la Commission a dû s'habituer au nouveau modèle de prestation de service, tout en s'efforçant de maintenir le même niveau de service que l'ancienne CRTFP et le TDFP avaient précédemment offert à leurs intervenants. De plus, la Commission a créé de nouveaux gabarits de décisions et d'avis pour les nouveaux dossiers de cas. Elle a aussi amélioré son site Web et d'autres outils liés pour ses clients.

Les commissaires de la nouvelle Commission ont tenu leur première réunion le 2 novembre 2014 et ont passé trois règlements, lesquels modifiaient les règlements précédents de l'ancienne CRTFP et du TDFP, relativement aux relations de travail et aux griefs dans la fonction publique et pour le personnel parlementaire. Elle a aussi modifié les règlements de l'ancien TDFP pour les plaintes relatives à la dotation dans la fonction publique.

Les nouveaux règlements qui portent directement sur les activités de la Commission au cours de période prévue par ce rapport et qui sont entrés en vigueur le 3 novembre 2014 sont :

1. *le Règlement modifiant le Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, par lequel le titre du Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique devient le Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique;*
2. *le Règlement modifiant le Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique, par lequel le titre du Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique devient le Règlement concernant les plaintes en dotation dans la fonction publique.*

La Commission reconnaît que le Rapport sur les plans et priorités du SCDATA servira à évaluer son taux de succès en fonction des mesures de rendement qui auront été identifiées par les tribunaux dans le cadre de leurs rapports annuels respectifs. La Commission, à titre de nouvelle commission, élaborera ses propres standards et normes de services à partir des mesures de performance des anciens tribunaux et en fonction de son nouveau mandat.

STRATÉGIES DE GESTION DE CAS

La gestion de sa charge de travail très grande et complexe représente un défi pour la Commission et était un défi constant pour l'ancienne CRTFP. Cette charge de travail est passée de 1 200 cas, il y a plus de 10 ans, à plus de 5 000 en date du 31 mars 2015.

L'augmentation du nombre et de la complexité d'un grand nombre des cas transférés à la Commission peut être attribuée à plusieurs facteurs. Ces facteurs incluent les questions juridictionnelles, l'arbitrage prolongé dans les questions complexes sur le plan factuel, le nombre croissant de personnes qui se représentent elles mêmes et les exigences applicables aux ordonnances d'exclusion des postes de direction et de confiance qui doivent respecter des échéanciers serrés.

Au cours des cinq derniers mois, la Commission s'est concentrée sur l'amélioration de sa prestation de services en mettant en œuvre des mécanismes d'arbitrage de grief simplifiés, plus efficaces et qui répondent davantage aux besoins au moyen d'une gestion de cas plus dynamique et d'une analyse de cas approfondie. Son objectif consiste à augmenter le nombre de cas fermés chaque année tout en optimisant ses ressources.

De plus, un certain nombre d'initiatives qui ont été adoptées par les anciens tribunaux continueront d'être utilisées. Ces initiatives comprennent des rencontres du Comité de consultation des clients, qui permettent à la Commission de collaborer étroitement avec ses clients afin de mieux comprendre leurs points de vue sur la façon dont elle peut améliorer ses processus et ses pratiques d'arbitrage de grief, et la tenue de conférences préparatoires à l'audience (par conférence téléphonique, lorsque possible), ce qui a

généralement procuré des résultats positifs puisque cette dernière initiative a permis aux parties de régler les questions préliminaires dès le départ et de limiter les questions en litige. En définitive, ces initiatives contribuent à un usage plus efficient du temps et des ressources des parties et, dans certains cas, éliminent la nécessité d'une audience.

Dans le cadre du processus d'arbitrage, d'autres pratiques qui étaient utilisées ont été adoptées par la nouvelle Commission. Ces pratiques incluent l'utilisation d'arguments écrits dans la mesure du possible pour les cas où les faits ne sont pas contestés; la mise en œuvre de solutions pour réduire les demandes de report d'audience de dernière minute; l'établissement de groupes de travail spéciaux pour les parties ayant un volume élevé de cas. Sur ce dernier point, de tous les nouveaux dossiers reçus au cours de la période visée, 436 proviennent de membres du Syndicat des agents correctionnels du Canada. Il reste plus de 2 100 dossiers de cas ouverts pour ce groupe et ils continueront d'être traités en priorité.

SYSTÈME DE GESTION DES CAS

La Commission exploite deux systèmes de gestion des cas, hérités de l'ancienne CRTFP et du TDFP. L'ancienne CRTFP et le TDFP avaient déjà accompli un travail considérable en préparation pour la mise en œuvre de leurs nouveaux systèmes de gestion des cas respectifs avant l'annonce de leur fusion.

Au cours de la période visée par le rapport, la Commission a poursuivi la mise en œuvre de son nouveau Système d'information sur les relations de travail (SIRT). De plus, le système de gestion des cas pour les plaintes relatives à la dotation a été développé et amélioré davantage afin de simplifier le traitement des plaintes et prévoir une gestion efficace

et efficiente des cas. De prochaines mises à jour pour la fonction de courrier électronique par l'intermédiaire d'Outlook faciliteront l'acheminement des documents électroniques aux parties.

NOMINATIONS DE COMMISSAIRES

À la suite de la création de la nouvelle Commission, il a été nécessaire de nommer des commissaires à temps plein et à temps partiel supplémentaires. Le fait de compter sur un nombre suffisant de commissaires facilitera le fonctionnement de la Commission.

TRANSPARENCE ET PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Le principe de transparence judiciaire exige que les procédures judiciaires et quasi judiciaires se tiennent dans un forum ouvert. Il constitue une façon essentielle de promouvoir la primauté du droit et l'administration de la justice. Il empêche l'abus qui peut survenir lorsqu'une audience est tenue à huis clos. En général, l'identité de la partie ou du témoin est considérée comme essentielle pour appuyer la responsabilité à l'égard du public d'une personne précise et du contenu de son témoignage dans le cadre de la procédure. Comme la Cour suprême du Canada l'a mentionné par le passé, bien qu'un embarras puisse survenir, le secret doit être l'exception. Le principe de transparence judiciaire est donc considéré comme une partie intégrante de la recherche de la vérité. Le principe de la transparence des procédures permet également d'assurer le rôle important des médias à titre de mandataire du public dans le cadre des procédures d'arbitrage. La transparence est essentielle à l'exercice efficace du droit à la liberté d'expression et à la sensibilisation du public quant à savoir comment le processus d'arbitrage recherche la vérité, et ce, de manière

neutre et équitable. Cela assurera le maintien de la confiance du public dans l'administration de la justice.

Le principe de transparence judiciaire remonte à bien avant l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) et la Cour suprême du Canada a confirmé l'application de la *Charte* en relation à ce principe. La responsabilité à l'égard du public comprend non seulement l'événement, mais traditionnellement l'identité des témoins et le contenu de leurs témoignages. Le nom de la personne et son témoignage traite aussi de l'importance de l'exactitude des renseignements publics. Le principe améliore la qualité des témoignages en suscitant dans l'esprit du témoin une incitation à ne pas mentir.

Avant la modification législative qui a fusionné l'ancienne CRTFP et le TDFP, les deux tribunaux adhéraient fortement au principe de transparence judiciaire. Lors de sa première réunion le 2 novembre 2015, la nouvelle Commission a approuvé une politique sur le principe de transparence judiciaire, qui est accessible sur son site Web. La Commission est d'avis que le principe de transparence judiciaire doit être pris en considération par chaque tribunal et décideur.

De par son statut de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions de relations de travail et d'emploi 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. Par conséquent, la plupart des renseignements qui sont soumis à la Commission font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles à

la population par souci de transparence, de reddition de comptes et d'équité.

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. Elle doit y résumer les éléments de preuve et les arguments des parties et y expliquer les motifs sur lesquels reposent ses motifs. Les décisions écrites de la Commission sont mises à la disposition du public de nombreuses façons. La plupart sont publiées par des éditeurs spécialisés privés et il est possible d'avoir accès à certaines d'entre elles sur Internet au moyen de bases de données publiques. De plus, le texte intégral des décisions est affiché sur le site Web de la Commission. Pour établir un équilibre entre le principe de transparence judiciaire et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent des droits prévus par la *LRTFP* et la *LEFP*, l'ancienne *CRTFP*, au moyen d'un protocole d'exclusion des robots informatiques, a volontairement pris des mesures pour empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web et de fournir des renseignements précis (par exemple le nom d'une personne) qui sont contenus dans les décisions. 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. Ces mesures ont été maintenues par la nouvelle Commission.

Le Protocole concernant l'usage des renseignements personnels dans les jugements, qui a été approuvé par la Commission et entériné par le Conseil des

tribunaux administratifs canadiens, témoigne de l'engagement continu des commissaires à établir un équilibre entre le principe de transparence judiciaire et le droit à la protection des renseignements personnels des particuliers, 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.

Pour de plus amples renseignements sur la politique de la Commission concernant le principe de transparence judiciaire et les considérations liées à la protection des renseignements personnels, veuillez consulter le lien suivant : www.pslreb-crtefp.gc.ca/privacy_f.asp.

CONTRÔLE JUDICIAIRE

À l'occasion, les parties peuvent présenter une demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue par la Commission. Les décisions de la Commission sont revues par la Cour d'appel fédérale. Un résumé des demandes de contrôle judiciaire présentées entre le 1^{er} novembre 2014 et le 31 mars 2015 se trouve en annexe 2 et un deuxième résumé des demandes de contrôle judiciaire de décisions rendues par les anciens tribunaux entre le 1^{er} avril 2010 et le 31 octobre 2014 se trouve en annexe 3.

COORDONNÉES DE L'ORGANISATION

Relations de travail

Pour toutes demandes de renseignements, y compris la confirmation d'audience, la médiation et les médias, veuillez communiquer avec la Commission aux coordonnées indiquées ci dessous. Nos heures d'ouverture sont de 8 h à 16 h (HNE), du lundi au vendredi.

Courriel : mail.courrier@pslreb.crtefp.gc.ca

Téléphone : 613 990 1800

Sans frais : 866 931 3454

Télécopieur : 613 990 1849

Accès à l'information et protection des renseignements personnels : 613 990 1757

Bibliothèque Jacob Finkelman :

library.bibliotheque@pslreb.crtefp.gc.ca

Adresse :

Immeuble C.D. Howe

240, rue Sparks

Tour Ouest, 6^e étage

Ottawa

Adresse postale :

Commission des relations de travail et de l'emploi
dans la fonction publique

C.P. 1525, succursale B

Ottawa (Ontario)

Canada

K1P 5V2

Plaintes relatives à la dotation

Veillez nous envoyer vos commentaires ou vos questions sur les plaintes à l'aide d'une des options ci dessous. Avant de faire une demande de renseignements sur le processus de traitement des plaintes, nous vous encourageons à consulter le [Guide de procédures pour les plaintes relatives à la dotation](#).

Téléphone : 613-949-6516

1-866-637-4491 (sans frais)

TTY (téléimprimeur) : (866) 389-6901

Télécopieur : 613-949-6551

Courriel : Info@pslreb-crtefp.gc.ca

Adresse postale :

Commission des relations de travail
et de l'emploi dans la fonction publique

240, rue Sparks

Tour Ouest, 6^e étage

Ottawa (Ontario)

K1A 0A5

Annexe 1

CHARGE DE TRAVAIL TOTALE – RELATIONS DE TRAVAIL : DE 2011-2012 À 2014-2015*

Exercice financier	Reportés d'exercices précédents	Nouveaux cas			Total nouveaux cas	Fermés	Reportés au prochain exercice
		Griefs	Plaintes	Demandes			
2011-2012	3 774	1 736	64	308	2 108	1 368	4 514
2012-2013	4 109	1 655	61	310	2 026	1 587	4 548
2013-2014	4 547	1 550	60	362	1 972	2 101	4 418
	1^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015	833	29	140	1 002	712	

* Du 1^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015.

Annexe 2

SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS* DU 1^{ER} NOVEMBRE 2014 AU 31 MARS 2015

	Décisions rendues ¹	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en instance ²	Appels de demandes en instance ³
ANNÉE 1 (du 1 ^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015)	30	6	0	1	0	6	0
TOTAL	30	6	0	1	0	6	0

Remarque : Les données pour les cinq derniers exercices financiers ne sont pas définitives, puisque les demandes de contrôle judiciaire présentées au cours de ces exercices n'ont pas franchi toutes les étapes de la procédure de l'organisation judiciaire.

¹ Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés au moyen de l'arbitrage accéléré ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction rendues par la Commission avec le consentement des parties. Voici la répartition des décisions rendues : 20 griefs, 4 plaintes déposées en vertu de la partie I de la *LRTFP*, 1 demande de prorogation du délai, 2 plaintes déposées en vertu de la partie III de la *LRTFP*, 2 plaintes déposées en vertu de la *LEFP* et 1 décision en vertu de la *LRTP**.

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

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

* Conformément à l'article 3 de la *LRTP*, la CRTEFP tient lieu de Commission aux fins de cette loi. Par conséquent, les décisions rendues par la Commission en vertu de la *LRTP* sont comprises dans ce tableau.

Annexe 3

SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION ET LE TDFP* DU 1^{ER} AVRIL 2010 AU 31 OCTOBRE 2014

	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en instance ¹	Appels de demandes en instance ²
ANNÉE 1 (du 1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011)	30	5	22	9	0	0
ANNÉE 2 (du 1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012)	36	12	17	8	1	5
ANNÉE 3 (du 1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013)	32	5	30	1	1	4
ANNÉE 4 (du 1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014)	37	10	19	4	4	7
ANNÉE 5 (du 1 ^{er} avril 2014 au 31 octobre 2014)	17	2	3	0	12	0
TOTAL	152	34	91	22	18	16

Remarque : Les données pour les cinq dernières années financières ne sont pas définitives, puisque certaines demandes de contrôle judiciaire présentées au cours de ces exercices n'ont pas franchi toutes les étapes de la procédure de l'organisation judiciaire.

¹ Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale. Ne tiennent pas compte des appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

² Les résultats des appels tranchés ont été intégrés dans les statistiques de ce tableau.

* Conformément à l'article 3 de la LRTP, la CRTFP tient lieu de Commission aux fins de cette loi. Par conséquent, les décisions rendues par la Commission en vertu de la LRTP sont comprises dans ce tableau.

** 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.