



Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

Federal Public Sector
Labour Relations and
Employment Board

RAPPORT ANNUEL

2022
2023

**LOI SUR LES RELATIONS
DE TRAVAIL AU PARLEMENT**



© Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile 2023

N° de cat. SV1-1E-PDF / ISSN:2369-6486

Cette publication sera également disponible sur
le [site Web](#) de la Commission.

L'honorable Dominic Leblanc
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le ministre,

En tant que présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) depuis avril 2021, j'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 84 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, le présent rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement* pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 afin qu'il soit déposé devant le Parlement.

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

Edith Bramwell
Présidente
Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Table des matières

Reconnaissance des territoires	5
Message de la présidente	6
À propos de nous	7
Composition	7
Notre engagement	8
Le principe de transparence judiciaire	8
Activités	9
Négociation collective	9
Médiation	9
Arbitrage	9
Le mandat de la Commission en vertu de la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)</i>	10
Types d'affaires entendues en vertu de la <i>LRTP</i>	10
2022-2023 en bref	11
Dossiers ouverts	11
Dossiers fermés	11
Aperçu de l'inventaire des dossiers de cas	12
Nombre d'audiences mises au rôle	13
Médiation	14
Négociation collective	14
Prochaines étapes	14

Reconnaissance des territoires

Nos bureaux sont situés sur le territoire traditionnel non cédé et non abandonné de la nation algonquine anishinaabe.

Les Algonquins habitent ces terres et en prennent soin depuis des temps immémoriaux. Nous prenons ce temps pour leur témoigner notre gratitude et notre respect. Nous sommes conscients du courage, de la force et de la résilience des peuples autochtones face aux effets persistants de la colonisation et du génocide culturel, y compris, mais sans s'y limiter, l'histoire tragique et cruelle des pensionnats du pays.

Nous sommes conscients que la reconnaissance du territoire n'est qu'un petit pas sur la voie de la réconciliation et des relations fondées sur les droits. La Commission est déterminée à décoloniser ses processus et à améliorer l'accès à la justice.

Nous avons tous un rôle à jouer dans le processus de réconciliation en cours.



Message de la présidente



J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement* de 2022-2023.

La Commission a le mandat de favoriser des relations de travail et d'emploi harmonieuses dans le secteur public fédéral et au Parlement. Pour accomplir ce mandat, elle doit servir et protéger l'intérêt public en favorisant la collaboration et le dialogue soutenu entre les parties, ainsi que par des processus équitables, crédibles et accessibles qui permettent de régler plus facilement les affaires.

Je suis ravie d'annoncer que d'importants progrès ont été réalisés afin de réduire l'inventaire de dossiers liés à la *LRTP* au cours de chacun des trois derniers exercices. La réduction générale de l'inventaire de dossiers pour la même période a, à la clôture de l'année visée par le rapport, dépassé 50 % (voir la page 7 du présent rapport pour obtenir des statistiques détaillées par année) et le nombre de dossiers fermés a augmenté au cours de chacune des trois années. Ces statistiques sont principalement attribuables à la capacité de mise au rôle accrue de la Commission.

Au cours de la période visée par le rapport 2022-2023, plusieurs nouvelles initiatives ont été mises à l'essai, notamment le lancement des conférences de règlement afin de régler les questions de relations de travail, l'augmentation des audiences prévues, l'examen minutieux de l'inventaire à long terme et l'ajout du rôle d'agent de règlement anticipé aux services de règlement des différends de la Commission. Les conférences de règlement font maintenant partie des processus normalisés de la Commission pour tous les types d'affaires et nous allons prolonger le projet pilote d'agent de règlement anticipé et l'étendre.

Ces initiatives démontrent la valeur de la diversification de notre offre de services afin de mieux répondre aux besoins de nos intervenants et des parties devant nous. Elles soutiennent également notre objectif qui est d'améliorer davantage les options de rechange de règlement des différends. Même si ces nouvelles initiatives ont été mises à l'essai dans le contexte d'unités non visées par la *LRTP*, leur existence élargit aussi les options de rechange de règlement des différends dans le contexte de la *LRTP*.

Au cours de la dernière année, nous avons réfléchi à l'avenir du travail après trois ans de pandémie. Afin de mieux comprendre les besoins de nos clients, un sondage sur les différents modes d'audience a été mené à l'hiver 2022. Les résultats ont montré que, même si l'utilisation continue des options de vidéoconférence ou d'audience hybride obtient un large appui, dans certains cas, une audience en personne est préférable. À mesure que nous reprenons progressivement les audiences et les médiations en personne, il était important de tirer des leçons de notre expérience de la vidéoconférence comme moyen efficace de garantir un meilleur accès à la justice en temps opportun et de manière accessible.

Je suis également heureuse d'annoncer qu'à la suite de nouvelles nominations par le gouverneur en conseil, la Commission fonctionnera avec un effectif complet de commissaires à temps plein à compter du début d'avril 2023, pour la première fois depuis sa création en 2014. Ces nouvelles nominations donnent l'occasion de renforcer la capacité de la Commission d'exécuter son mandat de manière efficace et de maintenir son engagement à résoudre les questions de relations de travail et d'emploi de manière impartiale et opportune.

Enfin, je tiens à remercier sincèrement nos commissaires et les employés du secrétariat de la Commission de leur appui dévoué et leur engagement continu à l'égard de l'exécution du mandat de la Commission.

Edith Bramwell, Présidente
Commission des relations de travail et
de l'emploi dans le secteur public fédéral

À propos de nous

Composition

La Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral établit la composition de la Commission comme suit :

- 1 président, nommé à temps plein;
- au plus 2 vice-présidents, nommés à temps plein;
- au plus 12 commissaires, nommés à temps plein;
- autant de commissaires à temps partiel estimé nécessaires à l'exercice des attributions de la Commission.

Au cours de la période visée par le rapport, la Commission se composait des membres suivants :

- Edith Bramwell, présidente
- Marie-Claire Perrault, vice-présidente
- Amélie Lavictoire, vice-présidente

Commissaires à temps plein

Pierre Marc Champagne (depuis le 13 mars 2023)

Caroline Engmann

Goretti Fukamusenge (depuis le 13 mars 2023)

Bryan R. Gray

Patricia Harewood (depuis le 13 mars 2023)

Chantal Homier-Nehmé

John G. Jaworski

James Knopp

Audrey Lizotte (depuis le 8 août 2022)

Ian R. Mackenzie

David Orfald

Nancy Rosenberg

Commissaires à temps partiel

Joanne Archibald

Fazal Bhimji (depuis le 3 février 2023)

Guy Giguère

Guy Grégoire

David Jewitt (depuis le 3 février 2023)

Steven B. Katkin

David P. Olsen

Renaud Paquet

Leslie Anne Reaume

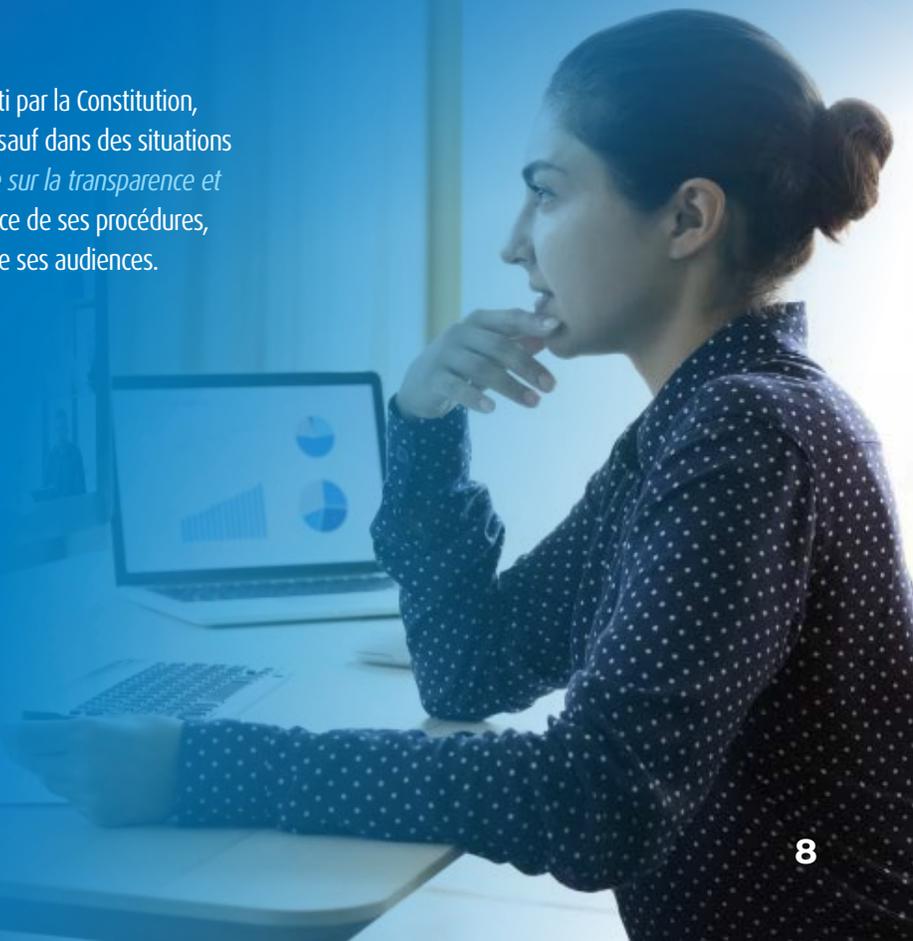
Augustus Richardson

Notre engagement

- Appuyer un environnement de dotation équitable et des relations de travail harmonieuses au sein du secteur parlementaire.
- Résoudre les problèmes de relations de travail de façon impartiale et équitable et d'une manière qui soit conforme aux lois que la Commission a pour mandat d'interpréter et d'appliquer.
- Aider les parties à régler les différends de manière équitable, crédible et efficace, en respectant les conditions d'emploi.

Le principe de transparence judiciaire

Conformément au principe de transparence judiciaire garanti par la Constitution, les audiences de la Commission sont accessibles au public, sauf dans des situations exceptionnelles. Par conséquent, elle agit selon sa *Politique sur la transparence et la protection de la vie privée* afin de favoriser la transparence de ses procédures, ainsi que la responsabilisation et l'équité dans la conduite de ses audiences.



Activités



Négociation collective

- La Commission administre les processus de négociation collective au sein du Parlement qui sont couverts par la *L RTP*.
- La Commission offre des services d'arbitrage et de conciliation visant à faciliter le règlement des différends qui surviennent dans le cadre de la négociation collective.

Médiation

- La médiation permet aux parties de régler leurs différends au moyen d'une entente mutuellement acceptable et sans avoir recours à une audience. Il s'agit d'un processus confidentiel et volontaire mené par un tiers neutre et impartial. Cette capacité en médiation est maintenant aussi soutenue par le programme d'agent de règlement anticipé.
- Grâce à la médiation, la Commission favorise une communication ouverte et respectueuse, des pratiques d'emploi équitables et transparentes et un dialogue efficace.

Arbitrage

- Grâce à l'arbitrage, la Commission parvient à un règlement équitable des cas au moyen de plusieurs modes de règlement des différends, y compris des conférences de gestion des cas, des conférences de règlement et des audiences.
- La Commission a élaboré un ensemble solide de précédents qui sont pertinents pour le règlement continu des différends.

Veillez consulter le [site Web](#) de la Commission pour en savoir plus sur ses activités.

Le mandat de la Commission en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*

Entre autres lois, la Commission applique la partie I de la *LRTP* et vise à régler les différends qui surgissent entre les employés parlementaires et leur employeur. La *LRTP* vise l'emploi et les relations de travail à la Bibliothèque du Parlement, à la Chambre des communes, au Sénat, au Bureau du conseiller sénatorial en éthique, au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique, au Service de protection parlementaire et le directeur parlementaire du budget.

La partie I de la *LRTP* confère aux employés parlementaires le droit de former un syndicat et de participer à des négociations collectives afin d'établir leurs conditions de travail. Elle leur confère également le droit de déposer des griefs au sujet de ces conditions et, dans certains cas, de les renvoyer à l'arbitrage devant un tiers neutre. En vertu de la *LRTP*, la Commission peut être saisie de demandes d'accréditation, de plaintes de pratiques déloyales de travail et de désignations de personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Elle peut également entendre des griefs sur l'interprétation et l'application des dispositions relatives à une convention collective ou une décision arbitrale, une mesure disciplinaire qui entraîne une suspension ou une sanction pécuniaire, la rétrogradation d'un employé, le refus d'une nomination, de la classification d'un employé et de toutes les formes de licenciement, sauf les renvois en cours de stage pendant les nominations initiales.

La *LRTP* donne également à la Commission le pouvoir d'entendre des griefs sur les contraventions aux règlements pris aux termes de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

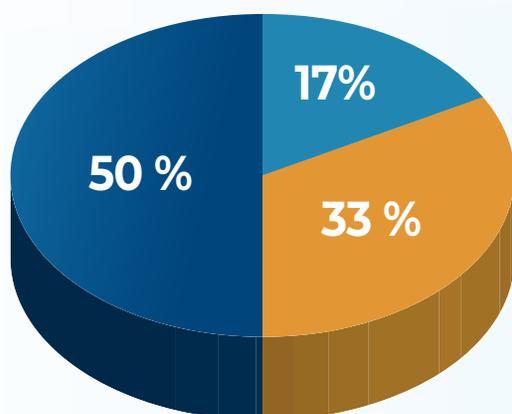
Types d'affaires entendues en vertu de la *LRTP*

Les types d'affaires suivants peuvent être tranchés en vertu de la *LRTP* :

- les demandes d'accréditation ou d'annulation d'accréditation, ou les demandes de désignation d'une personne occupant un poste de direction ou de confiance;
- les plaintes de pratiques déloyales de travail;
- les griefs liés à l'interprétation ou l'application, à l'égard de l'employé, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
- les griefs à l'encontre d'une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire ou à l'encontre d'un licenciement, autre que le renvoi en cours de stage ayant trait à une première nomination;
- les griefs concernant la rétrogradation, le refus d'une nomination ou la classification (c.-à-d. les parties choisissent un arbitre de grief qui n'est pas un commissaire pour entendre et trancher ce genre de grief);
- les griefs sur une contravention aux règlements pris aux termes de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* si l'employé a subi un préjudice par suite de la contravention;
- les renvois aux termes de l'article 70 de la *LRTP* en vue d'obtenir l'exécution d'une obligation en vertu de la convention collective ou d'une décision arbitrale qui ne peut faire l'objet d'un grief déposé par un employé individuel. Le renvoi peut être effectué par un employeur ou un agent négociateur.

2022-2023 en bref

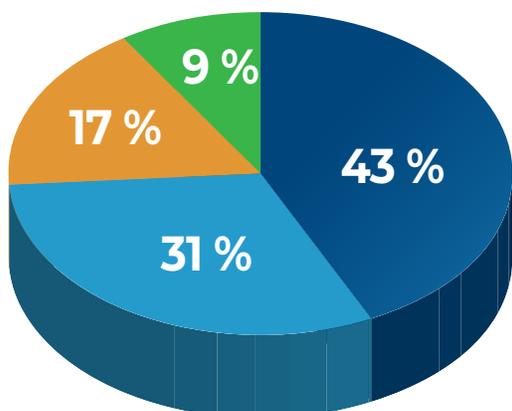
Dossiers ouverts (LRTP)



- Grief individuel (convention collective)
- Plainte
- Grief collectif (classification)

En 2022-2023, 6 nouveaux dossiers ont été renvoyés aux termes de la LRTP – 3 griefs collectifs, 1 grief relatif à l’interprétation ou à l’application d’une convention collective et 2 plaintes pour manquement au devoir de représentation équitable.

Dossiers fermés (LRTP)



- Retrait après règlement
- Décision
- Retrait
- Médiation

En 2022-2023, 23 dossiers présentés aux termes de la LRTP ont été fermés. De ce nombre, 4 ont été retirés, 7 ont donné lieu à une décision, 10 ont été réglés entre les parties et deux ont été réglés par voie de médiation.

Aperçu de l'inventaire

Quarante-neuf (49) dossiers ont été reportés de l'exercice précédent. Si l'on tient compte des 6 nouveaux renvois et des 23 fermetures, 32 dossiers seront reportés au prochain exercice, dont 21 griefs individuels, 8 plaintes, 1 demande et 2 griefs de principe.

Vingt-deux (22) de ces dossiers concernent les Services de protection parlementaire, 4 concernent le Sénat, 1 concerne la Chambre des communes, 1 concerne le directeur parlementaire du budget et 1 concerne la Bibliothèque du Parlement. Les 3 autres dossiers concernent respectivement l'Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Service de protection parlementaire.

Dossiers reportés, reçus et fermés en vertu de la *LRTP* du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2022

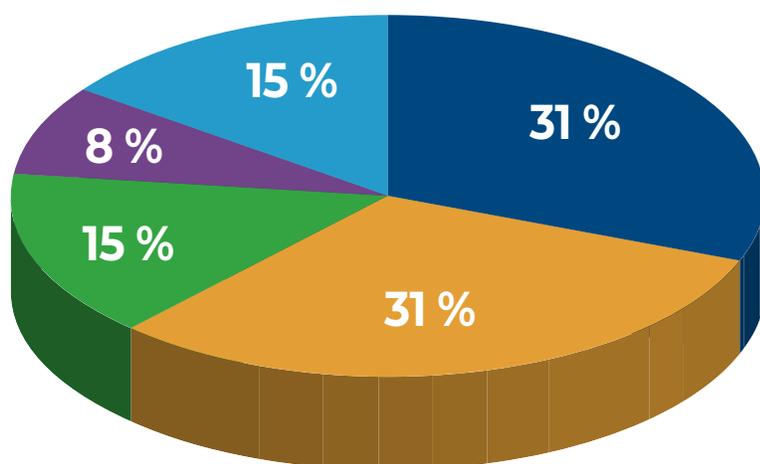
Exercice	Reportés d'exercices précédents	Nombre total de nouveaux dossiers	Nombre de dossiers fermés	Reportés au prochain exercice
2020-2021	73	3	10	66
2021-2022	66	4	21	49
2022-2023	49	6	23	32

Nombre d'audiences mises au rôle



Sur les 13 audiences initialement prévues pour la période visée par le rapport de 2022-2023, près de 70 % ont été réglées sans devoir tenir une audience officielle.

Le graphique ci-dessous montre les résultats pour les dossiers mis au rôle.



- Autre
- Retrait
- Règlement
- Discussions en cours sur le règlement
- Réglée en attente de retrait

Médiation

Deux (2) médiations ont eu lieu en 2022-2023 en vertu de la *LRTP* et les deux ont abouti à un règlement.

Négociation collective

Au cours de l'exercice 2022-2023, la Commission a reçu deux demandes d'arbitrage. Ces deux demandes concernaient des unités de négociation de la Bibliothèque du Parlement représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada : le groupe Bibliothéconomie et le groupe Techniciens de bibliothèque. Ces affaires ont été tranchées lors d'une audience consolidée qui a débuté en février 2023 et qui a par la suite été reportée au prochain exercice.

Prochaines étapes

Pour la suite des choses, nous continuerons de nous concentrer sur l'accès en temps opportun à la justice grâce à des processus respectueux, efficaces, accessibles et équitables et à la promotion de relations de travail harmonieuses dans le secteur public.

Au cours du prochain exercice, nous aurons aussi l'occasion de continuer de renouer avec les audiences en personne, qui nous permettront de communiquer plus étroitement avec nos parties et nos intervenants, tout en continuant de tirer parti de l'utilisation de la technologie. Nous chercherons entre autres à trouver le juste équilibre entre les pratiques anciennes et nouvelles pour améliorer notre prestation de services, en veillant à ce que les parties qui comparaissent devant la Commission aient la possibilité de participer aux audiences en personne, virtuellement ou de façon hybride. Nous pourrions ainsi surmonter les obstacles et moderniser notre approche de l'accès à la justice.

