



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

Federal Public Sector
Labour Relations and
Employment Board

2022
RAPPORT ANNUEL

2023



**COMMISSION DES RELATIONS
DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DANS
LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL**



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

N° de cat. SV1-1E-PDF / ISSN : 2563-9056

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, j'ai le plaisir de vous transmettre, en vertu de l'article 42 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, le présent Rapport annuel de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, pour présentation au 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	6
Message de la présidente	7
À propos de nous	8
Composition	8
Mandat	9
Engagement	9
Compétence	9
Modifications législatives touchant notre mandat	10
Le principe de transparence judiciaire	10
Activités	11
Négociation collective	11
Médiation	11
Arbitrage	11
2022-2023 en bref	12
Points saillants de 2022-2023	13
Nombre d'audiences mises au rôle	13
Négociation collective	13
Processus d'arbitrage accéléré pour les griefs liés à la paye relatifs au système Phénix	14
Griefs liés à la vaccination contre la COVID-19	14
Sensibilisation et formation	15
Initiative sur la progression des cas	16
Mise au rôle transparente des plaintes relatives à la dotation	16
Projet pilote de conférence de règlement	17
Agent de règlement anticipé	18
Réduction de l'inventaire des cas anciens	18
Mise au rôle d'affaires multiples	18
Projet pilote de gestion exclusive des cas de grief de licenciement	18

Vue d'ensemble de l'inventaire de la charge de travail	19
Âge moyen du dossier (en mois)	19
Taux de règlement	20
Moyenne des délais de décision	21
Nombre de motifs de décision rendus	21
Prochaines étapes	22
Principales décisions	23
Résumés des principales décisions rendues par la Commission	23
Résumés des principales décisions ayant fait l'objet d'un contrôle judiciaire	29
Annexe 1 – Charge de travail totale de la CRTESPF, de 2020-2021 à 2022-2023 ..	32
Annexe 2 – Affaires présentées par partie de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> en 2022-2023	33
Annexe 3 – Affaires présentées par partie de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> en 2022-2023	34



Reconnaissance des territoires

Nos bureaux sont situés sur le territoire traditionnel non cédé et non abandonné de la nation algonquine anishinaabe. Nous tenons également des audiences et des médiations partout au Canada sur divers autres territoires traditionnels des peuples autochtones.

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 2022-2023 de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF ou la « Commission »).

La Commission a le mandat de favoriser des relations de travail et d'emploi harmonieuses dans le secteur public fédéral. 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.

Au cours de la période visée par le rapport 2022-2023, plusieurs nouvelles initiatives ont été mises à l'essai dans le cadre de l'Initiative sur la progression des cas, notamment la reprise des conférences de règlement et leur élargissement aux questions de relations de travail, l'augmentation importante des audiences prévues, l'examen minutieux de l'inventaire à long terme, le recours à la mise au rôle d'affaires multiples et l'ajout du rôle d'agent de règlement anticipé aux services de règlement des différends de la Commission.

Compte tenu du succès de ces initiatives, je suis très heureuse de profiter de l'occasion pour annoncer que les conférences de règlement font maintenant partie des processus normalisés de la Commission pour tous les types d'affaires et que nous prolongerons et élargirons le projet pilote d'agent de règlement anticipé. Des progrès importants ont été accomplis dans la progression des dossiers de l'inventaire à long terme vers leur résolution. Ces initiatives démontrent la valeur de la diversification de nos services pour mieux répondre aux besoins de nos intervenants et des parties devant nous. Elles appuient également notre objectif d'améliorer davantage d'autres options de règlement des différends.

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 2023. 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 en faveur de l'excellence 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

Mandat

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») est un tribunal indépendant quasi judiciaire, qui offre des services de règlement des différends et d'arbitrage dans les domaines clés des relations de travail et de la dotation pour le secteur public fédéral et le Parlement¹.

Le mandat de la Commission comprend les éléments suivants :

- administrer les processus de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans le secteur public fédéral;
- résoudre les plaintes liées aux nominations internes, aux révocations de nominations, et aux mises en disponibilité;
- résoudre les questions relatives aux droits de la personne qui touchent, entre autres, les griefs liés aux relations de travail, les plaintes relatives à la dotation, les pratiques déloyales de travail et les affaires liées à la négociation collective;
- administrer les plaintes de représailles de fonctionnaires en vertu du *Code canadien du travail (CCT)*;
- résoudre les plaintes formulées par les employés du secteur public fédéral et du Parlement liées à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui établit un cadre pour l'identification proactive, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité pour les personnes handicapées.

¹ Un rapport annuel distinct est produit pour les activités de la Commission en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

Engagement

- Appuyer un environnement de dotation équitable et des relations de travail harmonieuses au sein du secteur public fédéral.
- Résoudre les problèmes de relations de travail et d'emploi 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 objectifs énoncés dans la loi habilitante de la Commission.

Compétence

Dans le cadre de ses responsabilités, la Commission interprète et applique les lois suivantes :

- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*
- *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*
- *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*
- *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*
- *Code canadien du travail (CCT), partie II*
- *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)*

Le cadre législatif de la *LRTSPF* couvre de nombreuses conventions collectives, ainsi que de nombreux agents négociateurs et employeurs. Il s'applique aux ministères nommés à l'*annexe I* de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*, à d'autres secteurs de l'administration publique centrale mentionnés à l'*annexe IV*, et à des organismes distincts énumérés à l'*annexe V*. La *LRTSPF* couvre plus de 325 000 employés du secteur public fédéral, y compris les membres de la GRC et les réservistes.

Le cadre législatif de la *LEFP* s'applique à toute organisation pour laquelle la Commission de la fonction publique (CFP) ou son délégué a le pouvoir de procéder à des nominations et couvre environ 249 000 employés et gestionnaires de la fonction publique fédérale².

² Voir la *liste de référence* de la CFP des organisations et administrateurs généraux pour lesquels elle a un pouvoir de nomination délégué (et connexe).

Modifications législatives touchant notre mandat

Règlement modifiant le Règlement concernant les plaintes relatives à la dotation dans la fonction publique

En date du 7 décembre 2022, des parties du *Règlement concernant les plaintes relatives à la dotation dans la fonction publique* relatives aux questions dont la Commission est saisie ont été modifiées en raison de l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant le Code canadien du travail*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la *Loi de l'impôt sur le revenu* (L.C. 2017, ch. 12; projet de loi C-4), la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9; projet de loi C-7) et la *LCA*.

Les modifications sont uniquement liées aux pratiques et aux procédures de la Commission. Elles devraient aborder les préoccupations soulevées par les intervenants et aider les parties et la Commission à gérer les cas de manière plus efficiente.

Le nouveau règlement a aussi été modifié afin de donner à la Commission plus de latitude pour prolonger les délais. Une orientation sur la façon dont la Commission mène ses instances a été étendue à toutes les procédures de dotation engagées devant elle. Une disposition a été ajoutée pour donner un avis au commissaire à l'accessibilité. Enfin, la version anglaise du règlement a adopté une formulation neutre.

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. La Commission 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 secteur public fédéral (y compris la GRC) et du Parlement, qui sont couverts par la *LRTSPF* et 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 conflits 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.
- 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 et des audiences.
- La Commission a élaboré un ensemble solide de précédents qui sont pertinents pour le règlement continu des différends.

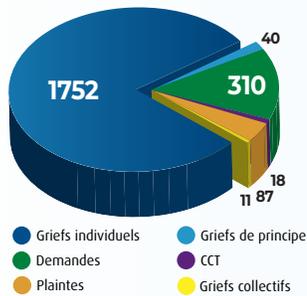
Veillez consulter le [site Web](#) de la Commission pour en savoir plus sur ses activités.

2022-2023 en bref

(Voir « Points saillants de 2022-2023 » pour plus d'information sur le rendement de la Commission.)

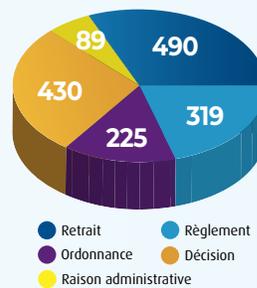
Relations de travail (LRTSPF)

Dossiers de relations de travail ouverts, par type



- **2 218** dossiers de relations de travail ont été ouverts, soit une augmentation de près de **100 %** par rapport à l'année précédente.
- **80 %** des nouveaux renvois en relations de travail étaient des griefs individuels liés à une question disciplinaire ou à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

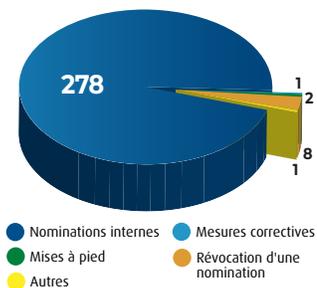
Dossiers de relations de travail fermés – Méthode de fermeture



- **1 553** dossiers de relations de travail ont été fermés.
- Une décision a été émise dans **28 %** des fermetures de dossiers. D'autres dossiers ont été fermés à la suite de retraits et de règlements découlant souvent de l'intervention de la Commission.

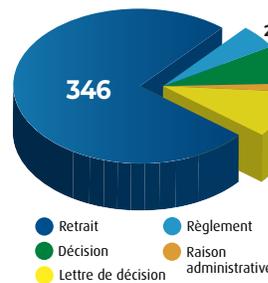
Dotation (LEFP)

Dossiers de dotation ouverts, par type



- **290** dossiers de dotation ont été ouverts, comparativement à **306** en 2021-2022.
- Pour la septième année consécutive, le nombre de plaintes relatives à la dotation reçues a diminué.

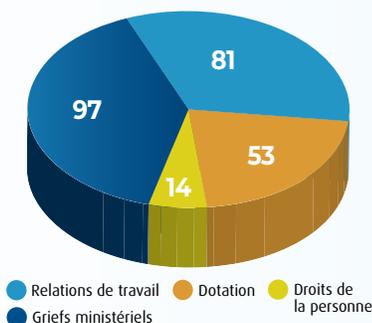
Dossiers de dotation fermés – Méthode de fermeture



- **459** dossiers de dotation ont été fermés en 2022-2023, ce qui représente une augmentation de **20 %** des fermetures de dossiers de dotation par rapport à 2021-2022.
- **75 %** des dossiers ont été retirés. Les autres dossiers ont été fermés à la suite de décisions rendues et de règlements dont plusieurs ont été facilités par la Commission.

Services de médiation et de règlement des différends (SMRD)

Dossiers réglés, par type - SMRD



- **124** interventions de médiation
 - Relations de travail – Taux de règlement de **63 %**
 - Dotation – Taux de règlement de **64 %**
- Les séances officielles de médiation donnent également l'occasion de discuter d'autres questions liées aux dossiers. Au cours de ces discussions, **97** griefs ministériels et **14** plaintes relatives aux droits de la personne ont été retirés.
- Nombre total de dossiers réglés par médiation formelle ou informelle – **245** dossiers

Points saillants de 2022-2023

Nombre d'audiences mises au rôle

En 2022-2023, un total de 506 audiences ont été mises au rôle, soit une augmentation de 45 % par rapport à l'exercice précédent. La mise au rôle d'une audience favorise presque toujours une résolution, soit avant l'audience, en raison d'un règlement ou d'un retrait, soit après, par l'émission de motifs des décisions.

Négociation collective

L'exercice 2022-2023 a été une période mouvementée pour les négociations dans la fonction publique, préparant le terrain aux arrêts de travail qui se produiraient en avril 2023.

Au cours de l'été 2022, à la suite d'une longue période de négociations, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), qui représente plus de 155 000 employés dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, a présenté cinq demandes d'établissement de commissions de l'intérêt public (CIP) pour aider les parties en formulant des recommandations non-exécutives. Les recommandations de la CIP sont une condition préalable au droit légal d'un agent négociateur de donner un avis de grève.

Ces demandes comprenaient quatre unités de négociation pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur, ainsi que l'unité de négociation de l'AFPC à l'Agence du revenu du Canada. Plus tard au cours de l'exercice, l'AFPC a donné suite aux demandes de la CIP pour ses unités à l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à Parcs Canada, ainsi que plusieurs unités de

négociation au Personnel des fonds non publics. Il est prévu qu'elles soient entendues au cours du prochain exercice.

L'AFPC a également demandé à la présidente de la Commission d'exercer son pouvoir discrétionnaire de refuser ses demandes d'établissement de CIP. Après avoir évalué les demandes de l'agent négociateur, le volume des questions en suspens et l'opposition de l'employeur, la présidente a établi les CIP demandées tout en nommant des médiateurs pour travailler avec les parties pendant la période précédant les audiences de la CIP. La médiation a permis de réduire le nombre de questions en suspens, et les audiences de la CIP ont eu lieu à l'automne et à l'hiver 2022.

Les rapports de la CIP ont été soumis à la fin du mois de janvier. Entre autres observations, l'un des rapports de la CIP a fait état de l'absence de négociation significative et a encouragé les parties à retourner à la table. Peu de temps après la publication des rapports, l'agent négociateur a annoncé un calendrier coordonné pour la

tenue des votes de grève pour les unités respectives. À l'approche de la fin de l'exercice, le personnel du secrétariat de la Commission a travaillé avec les parties à l'établissement d'une autre série de médiations, prévues pour le mois suivant la fin de l'exercice.

Le service de médiation de la Commission a également été chargé de fournir des services de médiation pour trois autres différends de négociation impliquant l'Association canadienne des employés professionnels (groupes Traduction et Économique et services de sciences sociales) et le Syndicat canadien de la fonction publique (groupes Soutien à l'application de la loi et Opérations policières).

Enfin, au cours de l'exercice, la Commission a reçu quatre demandes de création de conseils d'arbitrage. Deux d'entre elles ont donné lieu à l'émission de décisions arbitrales, une a été reportée au prochain exercice et une a été retirée à la suite d'un règlement provisoire.

Processus d'arbitrage accéléré pour les griefs liés à la paye relatifs au système Phénix

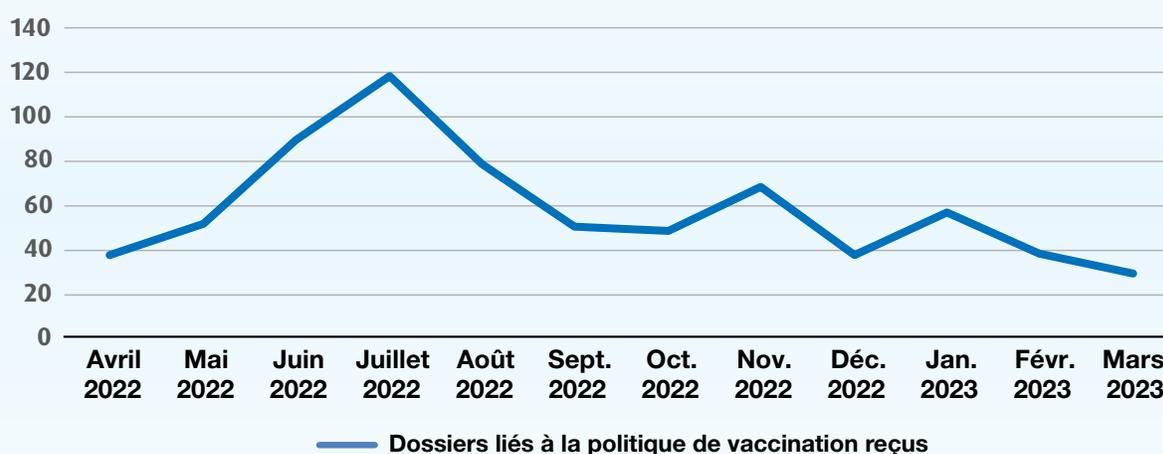
Les griefs liés à la paye relatifs au système Phénix devant la Commission sont issus de la mise en œuvre du système de paye Phénix en 2015, qui a éventuellement donné lieu au renvoi d'un grand nombre de griefs liés à la paye à la Commission. Depuis, l'inventaire des dossiers liés à la paye relatifs au système Phénix a diminué de façon constante et, en 2022-2023, 42 dossiers ont été fermés, ce qui porte le total à 548 dossiers ouverts. Au 31 mars 2023, les griefs liés à la paye relatifs au système Phénix représentaient 8 % de l'inventaire global de la charge de travail de la Commission.

Afin de gérer l'inventaire des dossiers liés à la paye relatifs au système Phénix, la Commission, en collaboration avec les parties à l'Entente concernant les dommages causés par le système de paye Phénix (2019), a élaboré un processus pour l'arbitrage accéléré des griefs qui relèvent de cette entente et d'autres ententes semblables pour des organismes distincts. Le processus sera mis en œuvre au cours du prochain exercice dans le cadre d'une approche coordonnée avec les parties à l'entente. Pour en savoir plus sur l'Entente concernant les dommages causés par le système de paye Phénix (2019), cliquez [ici](#).

Griefs liés à la politique de vaccination contre la COVID-19

En plus de l'inventaire habituel des cas, la politique de vaccination contre la COVID-19 a donné lieu à un total de 696 renvois en 2022-2023, soit l'équivalent de 31 % de tous les nouveaux dossiers reçus cette année-là. Depuis la mise en œuvre de la politique de vaccination, la Commission a reçu au total 979 dossiers connexes. L'arrivage de ce genre de dossiers se poursuit, mais il diminue régulièrement depuis juillet 2022, comme le montre le graphique ci-dessous.

Dossiers liés à la politique de vaccination contre la COVID-19 – 2022-2023



La Commission a convoqué une réunion des intervenants pour les inviter à proposer des cas type. Huit cas type proposés ont été mis au rôle afin de développer une jurisprudence qui pourrait servir de guide pour les résultats possibles dans d'autres cas semblables. Parmi ces huit audiences mises au rôle, cinq ont été annulées en raison d'un règlement, une est en attente d'une décision et deux ont été reportées. De plus, plusieurs plaintes relatives au devoir de représentation équitable liées aux politiques de vaccination ont été tranchées en 2022-2023. La gestion des cas pour plusieurs autres plaintes et griefs liés à la politique de vaccination a également commencé au cours de la même année.

Sensibilisation et formation

In 2022-2023, les SMRD ont offert trois séances de formation en médiation aux universités, une en français et deux en anglais, ainsi qu'une présentation sur la médiation aux participants de la Conférence de l'Association of Labor Relations Agencies (ALRA). Les SMRD ont également offert une séance de formation bilingue sur la négociation collective et une autre sur la négociation axée sur les intérêts, ainsi que six séances de formation virtuelle sur la médiation (trois en français et trois en anglais).



Initiative sur la progression des cas

L'Initiative sur la progression des cas visait à accroître l'accès à la justice en réduisant les retards inutiles et en réglant les différends aussi rapidement et efficacement que possible tout en maintenant un service de haute qualité.

Depuis sa création, l'initiative a ouvert la voie à la mise en œuvre de plusieurs projets pilotes. Au cours du dernier exercice, pour de nombreux projets, nous sommes passés de la phase pilote à l'adoption plus officielle des pratiques avantageuses mises à l'essai. À titre d'exemple, le projet pilote de conférence de règlement est maintenant un processus officiel de la Commission, et le projet pilote de l'agent de règlement anticipé, qui devait initialement durer six mois, a été prolongé d'une autre année et est maintenant soutenu par un plus grand nombre de ressources. Dans l'ensemble, l'adoption par la Commission de mécanismes multiples de règlement des différends, d'analyse et de mise au rôle a simplifié les cas grâce à des processus plus actifs, amélioré l'accès à la justice, amélioré l'efficacité et réduit le temps passé à attendre une audience.

Les paragraphes qui suivent donnent un aperçu de certains des projets pilotes dans le cadre de l'Initiative sur la progression des cas. La Commission va continuer d'innover et d'analyser, mais l'Initiative sur la progression des cas est maintenant terminée et bon nombre de ses projets pilotes sont devenus des politiques

normalisées de la Commission.

Mise au rôle transparente des plaintes relatives à la dotation

À la fin de l'exercice 2021-2022, la Commission a mis en œuvre un nouveau processus de mise au rôle des plaintes relatives à la dotation pour gérer et mettre au rôle la charge de travail liée à la dotation en fonction de l'âge d'un dossier, de l'équilibre linguistique et des circonstances particulières ou urgentes. À des fins d'efficacité et de transparence, la Commission publie l'ordre dans lequel les dossiers de dotation seront mis au rôle sur son site Web. La Commission met maintenant au rôle les plaintes relatives à la dotation des plus anciennes aux plus récentes, en apportant des modifications au besoin pour garantir l'équilibre linguistique. Des lignes directrices sont fournies sur le site Web à l'intention des intervenants qui souhaitent présenter des arguments à la Commission qui modifieraient leur position sur la liste de mise au rôle des plaintes relatives à la dotation.

Cette nouvelle initiative renforce l'engagement de la Commission d'encourager le recours à d'autres mécanismes de règlement des différends pour régler les affaires, ainsi que son engagement de faciliter l'accès à la justice en donnant aux parties la possibilité d'examiner les progrès accomplis et de présenter des arguments si elles estiment que leur cas devrait être traité plus rapidement.

Au cours de l'exercice 2022-2023, des progrès importants ont été

réalisés dans le traitement de l'inventaire des plaintes relatives à la dotation de la Commission. La liste de mise au rôle des dossiers de plaintes relatives à la dotation a diminué de plus de 60 %, puisque ces cas ont été dirigés vers des audiences ou des conférences de règlement ou réglés par les parties elles-mêmes. La Commission devrait éliminer ou presque son inventaire des plaintes relatives à la dotation au cours de l'exercice 2023-2024.

Projet pilote de conférence de règlement

Le projet pilote de conférence de règlement a été mis en œuvre en mars 2022 dans le cadre de l'engagement de la Commission d'améliorer l'accès à la justice et d'accroître le recours aux mécanismes de règlement des conflits alternatif.

Les conférences de règlement, qui mobilisent les parties dans le cadre d'un processus d'évaluation du règlement des différends et offrent un autre mode de règlement des griefs et des plaintes, aident à régler les questions plus efficacement et, dans les cas où une conférence ne conclut pas dans un règlement, aident à réduire les questions en jeu en améliorant la communication entre les parties. Des mécanismes de règlement des conflits alternatif comme celui-ci continueront d'être importants à mesure

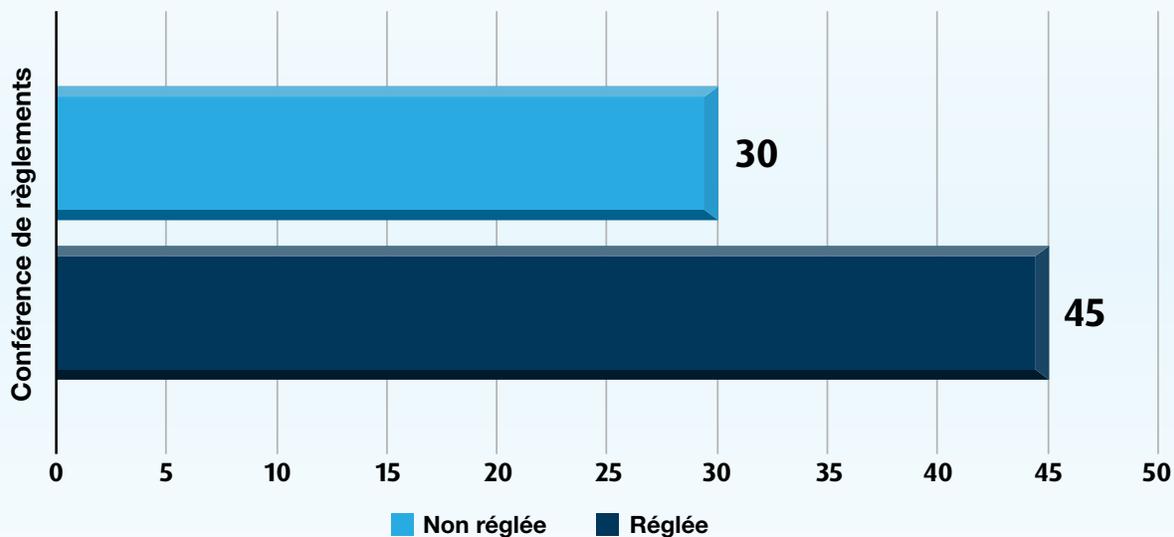
Une **CONFÉRENCE DE RÈGLEMENT** est un processus d'évaluation qui permet aux parties de mieux comprendre les forces et les faiblesses de leur cas, ainsi que les options et les avantages d'une résolution, avec l'aide d'un commissaire.

que la Commission intensifiera son engagement à l'égard des questions dont elle est saisie.

Un an après la mise en œuvre du projet pilote, les conférences de règlement font maintenant partie des mécanismes de règlement des différends permanents offerts par la Commission.

En 2022-2023, la Commission a mis au rôle 110 conférences de règlement. Trente-cinq (35) des affaires mises au rôle ont été reportées ou suspendues jusqu'à l'exercice suivant.

Conférence de règlement-Résultats



Sur les 75 affaires restantes, 45 ont été réglées et 30 n'ont pas été réglées.

Agent de règlement anticipé

L'agent de règlement anticipé (ARA) aide les parties à régler rapidement leurs affaires. L'ARA examine les plaintes et les griefs soumis à la Commission puis fait participer les parties, ensemble ou séparément, aux discussions sur le règlement.

En suivant une démarche franche, pragmatique et évaluative, fondée sur la connaissance des lois, de la jurisprudence et des faits du cas, l'ARA aide les parties à comprendre les forces et les faiblesses relatives de leurs cas et les avantages et inconvénients du règlement de leurs affaires.

L'ARA peut également :

- aider les parties à limiter les questions en litige;
- aider les parties à s'entendre sur les faits clés;
- cerner les questions préliminaires ou de procédure;
- proposer un mécanisme de règlement des conflits alternatif approprié;
- recommander une gestion rapide et active des cas par un commissaire.

Au cours de ses six premiers mois de mise en œuvre, d'octobre 2022 à avril 2023, le rôle de l'ARA a montré sa valeur pour la gestion améliorée de la progression des cas. Cinquante-quatre (54) interventions rapides, dans le cadre desquelles on a fait participer les parties à leurs dossiers et offert plusieurs services de règlement des différends, ont été menées. Parmi les résultats de ces interventions, mentionnons les suivants : 30 interventions ont donné lieu à des discussions de règlement ou à des conférences de règlement, 4 ont donné lieu à des médiations et 4 interventions ont permis de clarifier certaines questions et d'élaborer des requêtes préliminaires qui pourraient être examinées avant une audience.

Réduction de l'inventaire des cas

Cet exercice comprend un examen des cas déposés avant 2015, des consultations avec les parties associées et, selon le résultat de ces consultations, une affectation à l'un de nos services de règlement des différends ou à l'arbitrage pour prendre d'autres mesures. Au cours de la période visée par le rapport, 67 cas portant sur 127 dossiers ont été traités. De ce nombre, 25 cas ont été fermés, 17 ont été mis au rôle pour une audience, 9 sont en cours de traitement par l'un des mécanismes de règlement des

différends ou d'arbitrage de la Commission et 8 ont été assignés et sont en attente d'autres consignes. Les 11 autres sont soit en attente de réponses définitives, réglés en attente d'un retrait ou identifiés comme faisant partie d'un groupe de règlement. La Commission a l'intention de poursuivre cette pratique d'examen de son inventaire des cas anciens et de mobilisation à cet égard au cours du prochain exercice.

Mise au rôle d'affaires multiples

Afin d'améliorer l'accès à la justice, de répondre au nombre élevé d'annulations et de reports d'audience et d'assurer le règlement efficace et opportun des différends en matière de relations de travail et de dotation, la Commission a examiné de nouvelles façons de mettre au rôle les cas. Par conséquent, la Commission a mis en œuvre le projet pilote de Système de mise au rôle d'affaires multiples à la fin de l'exercice 2021-2022. Le projet pilote consistait en la mise au rôle de deux ou plusieurs cas pour la même semaine d'audience dans un ordre attribué. Chaque fois qu'une audience était annulée ou reportée, la deuxième audience prévue pouvait alors se dérouler. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels participaient au projet pilote.

La mise au rôle d'affaires multiples est un outil précieux qui peut être utile dans des circonstances particulières, par exemple dans les cas de griefs similaires visant le même agent négociateur, mais la Commission a décidé de conclure ce projet pilote afin de trouver d'autres moyens plus efficaces et utiles de régler les problèmes de report. Toutefois, la Commission a gardé l'option de revenir à la mise au rôle d'affaires multiples dans des circonstances particulières.

Projet pilote visant la gestion des cas de griefs de licenciement

Les griefs de licenciement ont souvent des répercussions importantes pour les employés et les ministères. À la fin de l'exercice 2022-2023, la Commission a adopté une approche plus ciblée pour la gestion proactive des cas de griefs de licenciement, afin de s'assurer que ces dossiers souvent complexes sont prêts à être entendus bien avant les dates d'audience prévues ou même avant le processus de mise au rôle lui-même. Les commissaires ont rencontré les parties afin de garantir que les questions préliminaires, comme les objections en matière de compétence et de respect des délais, les besoins en interprétation simultanée et les mesures d'adaptation pour les témoins, peuvent être réglées bien avant ce qui est souvent une longue audience, réduisant ainsi les reports évitables.

Vue d'ensemble de l'inventaire de la charge de travail



Âge moyen du dossier (en mois)

L'âge moyen du dossier correspond à la période allant de la création du dossier à la fin de la période visée par le rapport en cours, soit le 31 mars 2023.

Un **dossier actif** est actuellement en médiation, en attente d'une décision, en attente des arguments des parties, en attente d'une audience ou a déjà été mis au rôle afin d'être entendu.

Un **dossier inactif** est en suspens ou en attente de retrait définitif.

Un dossier peut être **en suspens**, ou mis en attente, à la demande des parties. Les dossiers sont généralement mis en suspens pour des raisons liées au règlement de l'affaire, la maladie, les obligations familiales ou d'autres raisons personnelles.

Un dossier peut également être mis en suspens en attendant l'issue d'un cas similaire.

Un dossier **en attente de retrait** fait l'objet d'un règlement, mais celui-ci n'a pas encore été mis en œuvre. Le dossier est officiellement retiré une fois le règlement mis en œuvre.

L'âge moyen des dossiers de cas en matière de relations de travail (*LRTSPF*) a changé de façon significative au cours de l'exercice 2022-2023. L'âge moyen des dossiers de cas actifs en matière de relations de travail (*LRTSPF*) a baissé, passant de 41 mois en 2021-2022 à 29 mois en 2022-2023, en raison de la fermeture d'un nombre accru de dossiers actifs plus anciens. Pour les dossiers de cas en matière de dotation (*LEFP*), l'âge des dossiers actifs est demeuré pratiquement stable à 21 mois en 2022-2023, comparativement à 22 mois en 2021-2022.

Taux de règlement

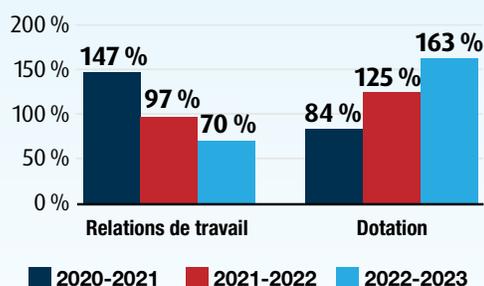
En 2022-2023, la Commission a reçu un afflux de griefs individuels liés à la politique de vaccination contre la COVID-19 (696 dossiers), soit l'équivalent de 31 % de tous les nouveaux dossiers reçus cette année-là. Par conséquent, le nombre de dossiers relatifs aux relations de travail reçus a augmenté de façon significative par rapport à la période visée par le rapport précédent, puisque 2 195 nouveaux dossiers relatifs aux relations de travail ont été reçus en 2022-2023, comparativement à 1 133 en 2021-2022. Le nombre de dossiers fermés a également augmenté, mais pas autant, passant de 1 099 en 2021-2022 à 1 553 en 2022-2023.

Le taux de règlement pour les affaires relatives à la dotation s'est constamment amélioré depuis 2020-2021. Cela s'explique en grande partie par le fait que la Commission a adopté une approche très proactive en ce qui concerne l'utilisation obligatoire des conférences de règlement pour les plaintes relatives à la dotation, permettant aux parties d'avoir davantage leur mot à dire dans la résolution obtenue. De plus, le nombre de plaintes relatives à la dotation a diminué graduellement pendant sept années consécutives. Compte tenu de la structure des lois et règlements, les plaintes relatives à la dotation sont associées à des délais rigoureux et ont une portée plus étroite, ce qui permet de fermer un plus grand nombre de dossiers au début du processus (voir Taux de règlement (y compris les griefs liés à la politique de vaccination), au 31 mars 2023).

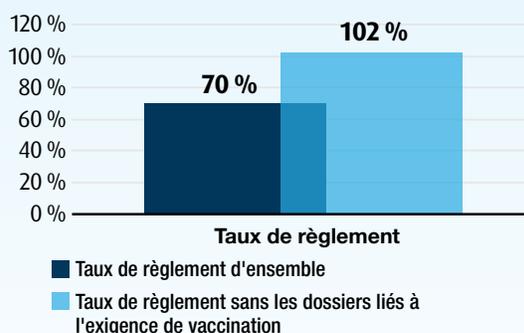
Le **TAUX DE RÈGLEMENT** est la capacité de la Commission de fermer un plus grand nombre de dossiers qu'elle n'en ouvre au cours d'une année donnée. Si, dans une année donnée, la Commission ferme plus de dossiers qu'elle n'en ouvre (plus de 100 %), cela signifie que sa charge de travail est gérable. Si elle ouvre plus de dossiers qu'elle n'en ferme (moins de 100 %), cela signifie qu'il faut apporter des rajustements pour gérer la charge de travail plus efficacement.

Comme il est indiqué ci-dessous, le volume sans précédent de renvois de griefs liés à la politique de vaccination contre la COVID-19 a eu une incidence importante sur le taux global de règlement des affaires relatives aux relations de travail (voir Taux de règlement (relations de travail), au 31 mars 2023).

Taux de règlement (y compris les griefs liés à la politique de vaccination), au 31 mars 2023



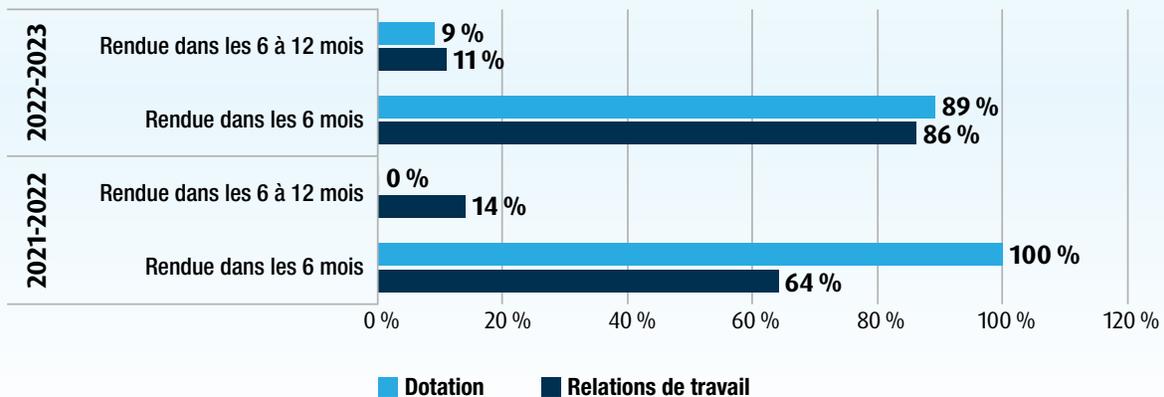
Taux de règlement (relations de travail), au 31 mars 2023



Moyenne des délais de décision

En 2022-2023, 88 % des décisions ont été rendues dans les six mois suivant l'audience (relations de travail : 89 %; dotation : 86 %). Deux (2) des 89 décisions en matière de relations de travail ont été rendues plus de 12 mois après l'audience, ce qui représente moins de 1 % du total des décisions rendues pour l'année.

Moyenne des délais de décision (en mois) au 31 mars 2023



Nombre de motifs de décision rendus

Au cours du dernier exercice, la Commission a rendu 108 motifs de décisions dans les deux langues officielles. De ce nombre, 89 portaient sur des affaires relatives aux relations de travail et 19 portaient sur des affaires relatives à la dotation.

Les motifs des décisions qui sont rendus traitent parfois plusieurs dossiers. Par exemple, si la Commission reçoit plusieurs dossiers du même agent négociateur qui traitent du même sujet, elle peut les entendre simultanément, et une seule décision sera rendue pour tous ces dossiers. Par conséquent, au cours d'une année donnée, moins de décisions peuvent être rendues, mais plus de dossiers peuvent être fermés.

En 2022-2023, le nombre de motifs de décision émis a diminué de 14 % par rapport à 2021-2022. Toutefois, le nombre de dossiers fermés à la suite d'une décision était de 430, soit 28 % de tous les dossiers fermés en 2022-2023, ce qui représente une augmentation de 13 %. De plus, les commissaires ont élargi les services offerts aux parties par le biais de conférences proactives de gestion des cas et de conférences de règlement.



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, accessibles et équitables et à la promotion de relations de travail harmonieuses dans le secteur public.

Nous continuerons d'examiner les processus et les résultats de nos processus en vue de garantir l'accès à la justice et des processus équitables et accessibles. De plus, nous poursuivrons l'analyse approfondie de notre charge de travail au moyen du tri après admission pour déterminer où des mesures pourraient devoir être prises, en particulier lorsque de nouvelles tendances relatives aux cas se présentent. Ainsi, nous serons mieux placés pour planifier l'avenir, déterminer nos besoins, allouer des ressources et servir la communauté d'intervenants.

Au cours du prochain exercice, nous aurons aussi l'occasion 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 certains obstacles et moderniser notre approche de l'accès à la justice.

Enfin, les consultations avec nos intervenants demeureront une priorité, car elles nous donnent l'occasion de réfléchir aux questions communes, de tenir des consultations et de prendre des mesures à cet égard, ainsi que de collaborer en vue d'apporter des améliorations futures. Nous sommes impatients de diversifier nos moyens de communication avec nos intervenants, notamment par le recours aux sondages, afin d'obtenir leurs commentaires sur nos processus et initiatives, car il est impératif de garantir un accès efficace à la justice et d'offrir un soutien plus efficace et plus opportun aux parties qui comparaissent devant nous.

Principales décisions



Résumés des principales décisions rendues par la Commission

Lyons c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada), 2022 CRTESPF 95 – Ordonnances de dommages majorés et punitifs

La fonctionnaire s'estimant lésée, une agente correctionnelle, a contesté son licenciement à la suite d'allégations d'un informateur détenu selon lesquelles elle apportait de la drogue dans un établissement et d'images vidéo la montrant en train de transmettre des articles entre les cellules. La fonctionnaire s'estimant lésée a admis avoir transmis des articles personnels entre des cellules comme on le voit sur la vidéo, mais elle a nié avoir apporté de la drogue à l'établissement. La Commission a déterminé que le transfert d'articles entre les cellules par la fonctionnaire s'estimant lésée était contraire aux politiques et procédures établies et méritait de faire l'objet de mesures disciplinaires. Toutefois, même si l'employeur a reconnu que les allégations de l'informateur étaient entièrement véridiques, il n'a présenté aucune preuve directe à l'audience pour étayer la véracité des allégations formulées par ce dernier. La Commission a conclu que l'employeur n'avait pas établi que la fonctionnaire s'estimant lésée avait eu des relations inappropriées avec les détenus en introduisant de la drogue dans l'établissement et en la distribuant. Par conséquent, la Commission a déterminé que

le licenciement était excessif, a remplacé le licenciement par une suspension d'un mois sans solde et a réintégré la fonctionnaire s'estimant lésée dans ses fonctions (voir *Lyons c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2020 CRTESPF 122).

La Commission a tenu une audience distincte sur la demande en dommages majorés (moraux) pour préjudice psychologique et dommages punitifs de la fonctionnaire s'estimant lésée.

À la suite de cette audience, la Commission a accordé 135 000 \$ à la fonctionnaire s'estimant lésée en dommages majorés, 75 000 \$ en dommages punitifs pour la conduite du Service correctionnel du Canada (SCC) au cours des procédures d'enquête et de règlement du grief, et 100 000 \$ en dommages punitifs supplémentaires spécifiquement pour la conduite du SCC le dernier jour de l'audience devant la Commission.

La Commission a déterminé que le SCC avait agi de mauvaise foi en étant menteur et trompeur en ce qui concerne le licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée. On a conclu que le SCC avait présenté des déclarations fausses et trompeuses au sujet de la fonctionnaire s'estimant lésée, à savoir qu'elle avait été corrompue par le crime organisé, sans preuve à l'appui. La Commission a conclu que c'était là la véritable raison du licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée, même si le SCC avait tenté d'invoquer d'autres motifs pour justifier le licenciement. Ce faisant, on a conclu que le SCC avait agi de

mauvaise foi et violé le droit de la fonctionnaire s'estimant lésée à la justice naturelle. La conduite du SCC a été la principale cause des symptômes graves de mauvaise santé dont a souffert la fonctionnaire s'estimant lésée, y compris le stress à long terme, l'anxiété et la dépression, qui dépassaient le trouble psychologique ordinaire causé par la perte d'emploi et qui ont continué d'empêcher la fonctionnaire s'estimant lésée de retourner au travail. La Commission a accordé à la fonctionnaire s'estimant lésée 135 000 \$ en dommages majorés pour préjudice psychologique.

La Commission a également accordé 75 000 \$ en dommages punitifs. La Commission a conclu que le fait que le SCC avait dissimulé les véritables motifs du licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée constituait un tort indépendant et susceptible d'action qui bafouait le droit de la fonctionnaire s'estimant lésée à la justice naturelle. En évaluant les critères établis dans *Whiten c. Pilot Insurance Co.*, 2002 CSC 18, la Commission a conclu que l'inconduite du SCC avait été planifiée et délibérée, que le SCC avait l'intention de licencier la fonctionnaire s'estimant lésée et de cacher la véritable raison de ce licenciement, que sa conduite s'est poursuivie pendant plusieurs années, qu'il a dissimulé sa conduite, qu'il savait que sa conduite était mauvaise et qu'il a profité de sa conduite, et que la violation était profondément personnelle pour la fonctionnaire s'estimant lésée.

La Commission a également accordé une indemnité punitive supplémentaire pour la conduite du SCC le dernier jour de l'audience. Plus précisément, il a présenté une requête en modification des motifs du licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée. Il a allégué qu'elle avait récemment été admise à l'hôpital pour une surdose de drogue. Il n'a fourni aucune preuve à l'appui de l'allégation. En fin de compte, la Commission a conclu que l'allégation avait été fabriquée et que le SCC avait tenté d'induire délibérément la Commission en erreur en tentant de nouveau de lier la fonctionnaire au trafic illicite de drogues. La Commission a estimé que ce comportement constituait une entrave à l'administration de la justice, ce qui méritait l'octroi de dommages importants pour empêcher un comportement futur similaire. La Commission a accordé 100 000 \$ en dommages punitifs.

La Commission a rejeté la demande de dommages pour atteinte à la réputation de la fonctionnaire s'estimant lésée, estimant qu'aucun des dommages à sa réputation n'était lié à une atteinte à sa capacité de trouver un nouvel emploi.

La Commission a ordonné l'octroi de dommages totalisant 310 000 \$, intérêts en sus.

Une demande de contrôle judiciaire de la décision a été déposée auprès de la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-277-22).

Gagnon c. Association canadienne des employés professionnels, 2022 CRTESPF 91 – Devoir de représentation équitable

La plaignante était traductrice, classée au groupe et au niveau TR-02, aux Débats parlementaires. Elle a été renvoyée en cours de stage.

La plaignante a présenté deux plaintes en vertu de l'alinéa 190g) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »). Elle a déposé une première plainte contre son agent négociateur, dans laquelle elle alléguait qu'il ne l'appuyait pas adéquatement dans sa contestation de son licenciement. Elle a présenté une deuxième plainte, dans laquelle elle alléguait qu'une déléguée syndicale avait collaboré activement avec l'employeur dans un processus qui avait mené à son renvoi en cours de stage.

En ce qui concerne la plainte concernant la représentation de l'agent négociateur, la Commission a conclu que l'agent négociateur n'avait pas agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. L'agent négociateur a pris des mesures pour travailler avec l'employeur afin que la plaignante soit réaffectée à un autre poste au Bureau de la traduction et était prêt à la représenter tout au long de la procédure de règlement des griefs. Elle voulait avoir en main toutes les preuves possibles pour appuyer son grief et lancer l'audience au deuxième palier. L'agent négociateur a examiné les circonstances du renvoi en cours de stage et le bien-fondé du grief. Il a conclu que l'employeur avait cerné des problèmes de rendement. L'agent négociateur a retiré son appui au grief étant donné la difficulté de contester un renvoi en cours de stage, le manque de coopération de la fonctionnaire s'estimant lésée et son autre représentant choisi. L'obligation de représentation équitable n'exige pas qu'un agent négociateur poursuive la stratégie désirée d'un fonctionnaire s'estimant lésé. La Commission a conclu que la différence d'opinion entre l'agent négociateur et la plaignante quant à la stratégie n'était pas suffisante pour conclure que l'agent négociateur avait agi de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi dans sa représentation.

En ce qui concerne la deuxième plainte, la plaignante a allégué que la déléguée syndicale avait enfreint l'article 187 de la *Loi* pendant qu'elle la représentait. La Commission a conclu que la déléguée syndicale n'avait pas participé à la décision de renvoyer la plaignante en cours de stage et que son rôle de déléguée syndicale n'était pas en conflit avec son rôle de réviseuse.

La Commission a conclu que la déléguée syndicale n'avait pas représenté la fonctionnaire. Elle n'avait assisté qu'à une seule réunion, à titre de témoin. Par conséquent, la Commission a conclu qu'il n'y avait aucune violation de la *Loi*.

Plaintes rejetées.

***Beaulne c. Sénat du Canada, 2022 CRTESPF 88* – Interprétation de la convention collective et allocation des heures supplémentaires**

L'agent négociateur a renvoyé des griefs individuels à la Commission dans lesquels les employés s'estimant lésés ont allégué que l'employeur avait enfreint la procédure d'allocation des heures supplémentaires énoncée dans la convention collective. Les parties avaient signé un protocole d'entente pour régler les griefs et déterminer comment les erreurs futures dans l'attribution des quarts de travail d'heures supplémentaires seraient traitées. La seule question à trancher était l'interprétation de la partie du paragraphe 3 du protocole d'entente portant sur les erreurs futures dans l'attribution des quarts de travail d'heures supplémentaires.

La Commission avait compétence pour déterminer si le protocole d'entente était définitif et exécutoire pour les parties et si l'employeur s'était conformé à ses modalités et, dans la négative, pour rendre une ordonnance appropriée dans les circonstances.

La Commission a examiné les termes du protocole d'entente, non seulement dans le contexte du paragraphe 3, mais aussi dans son ensemble. Le paragraphe 3 indiquait que le taux de traitement régulier pour le prochain quart de travail régulier devait être remplacé par le taux de rémunération des heures supplémentaires. L'employeur devait le remplacer. Le taux de rémunération des heures supplémentaires devait être égal aux heures de travail supplémentaires perdues en raison de l'erreur d'allocation. La Commission a décidé que le paragraphe 3 devrait être interprété en fonction des mots écrits dans leur ensemble, en leur donnant leur sens ordinaire et grammatical, conformément aux circonstances dont les parties étaient au courant au moment de la conclusion de l'entente. Au paragraphe 3, le mot « substitute », dans la version anglaise signifie « remplacer », qui est synonyme de substituer. Le paragraphe 3 ne pouvait pas être interprété comme signifiant « remplacer en sus de » du salaire normal; il était clair et sans ambiguïté.

De plus, le préambule du protocole d'entente était clair et précis puisqu'il indiquait que l'employeur n'était pas d'accord avec la mesure corrective demandée par l'agent négociateur. Il n'était donc pas nécessaire que la Commission utilise des éléments de preuve extrinsèques pour interpréter le paragraphe 3.

Enfin, l'agent négociateur a allégué que la préclusion fondée sur une promesse s'appliquait. Toutefois, même si les éléments de preuve ont montré que l'agent négociateur et l'employeur avaient une compréhension différente du paragraphe 3, cela n'équivalait pas à des promesses de l'employeur.

Dossiers relatifs aux griefs fermés.

***McCarthy c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2023 CRTESPF 10* – Interprétation de la convention collective et rémunération pour le temps et les frais de déplacement**

Le fonctionnaire s'estimant lésé, un agent correctionnel dont le lieu de travail normal était à Dorchester, au Nouveau-Brunswick, a été affecté, selon l'entente mutuelle conclue entre les parties, à un poste adapté où il exerce des fonctions liées à l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels (AIPRP) à Moncton, au Nouveau-Brunswick. Il a renvoyé un grief à l'arbitrage devant la Commission dans lequel il alléguait qu'il aurait dû être mis en déplacement et être admissible au remboursement de ses frais de déplacement, conformément à la *Directive sur les voyages* du Conseil national mixte lorsqu'il a été affecté à un poste adapté, dans le cadre d'un processus d'adaptation en raison d'une déficience, à l'administration centrale régionale. Il a également allégué qu'il avait signé sous la contrainte, l'entente d'affectation, en acceptant qu'il ne soit pas en déplacement.

Le fonctionnaire s'estimant lésé n'était plus en mesure d'exercer ses fonctions d'agent correctionnel à Dorchester parce qu'une limitation l'empêchait d'occuper un poste exigeant un contact avec les détenus. Dans le cadre d'un processus visant à lui fournir des mesures d'adaptation, on lui a offert le poste de coordonnateur régional de l'AIPRP, qu'il a accepté. La Commission a fait remarquer que l'adaptation est un processus coopératif, qui est incompatible avec un processus qui confère à l'employeur le pouvoir unilatéral d'autoriser un voyage en service commandé en exigeant qu'un employé exerce ses fonctions à un lieu autre que sa zone d'affectation. L'employeur n'a pas besoin de fournir une mesure d'adaptation instantanée, une mesure d'adaptation parfaite ou la mesure d'adaptation préférée de l'employé.

La Commission a conclu que l'employeur n'exigeait pas du fonctionnaire s'estimant lésé qu'il voyage en service commandé. Elle a déterminé que le fonctionnaire s'estimant lésé ne travaillait pas hors de sa zone d'affectation lorsqu'il était en affectation; il travaillait dans une nouvelle zone d'affectation dans un nouveau poste. Pendant le temps qu'il travaillait

dans un autre bureau que celui de son poste d'attache, son nouveau lieu habituel de travail devenait ce bureau.

La Directive stipule clairement que l'employeur a la responsabilité d'autoriser et de déterminer quand les déplacements en service commandé sont nécessaires et que ces déplacements doivent être autorisés à l'avance par écrit afin de s'assurer que tous les déplacements sont conformes à la Directive. La Commission a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait obtenu ni une autorisation au préalable ni une autorisation de voyager en service commandé.

En ce qui a trait à la signature de l'entente d'affectation sous la contrainte, la Commission a conclu que l'employeur n'avait pas exercé de pression sur le fonctionnaire s'estimant lésé pour qu'il signe et accepte l'entente d'affectation pour le nouveau poste.

Grief rejeté.

White c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2022 CRTESPF 52, et Burlacu c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada), 2022 CRTESPF 51 – Plaintes en vertu de l'article 133 du Code canadien du travail

Ces deux décisions ont été rendues en même temps. Ensemble, elles proposent une reformulation et une simplification des principes énoncés dans *Vallée c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2007 CRTFP 52, afin de déterminer si un employeur a violé une interdiction énoncée à l'article 147 du *Code canadien du travail* (le « Code »).

Dans *White c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, le plaignant a déposé une plainte en représailles auprès de la Commission, alléguant que l'employeur avait pris des mesures disciplinaires parce qu'il avait refusé d'exécuter une tâche après avoir soulevé une question de santé et de sécurité au travail et exercé son droit de refuser de travailler en vertu du *Code*, en contravention de l'article 147. Les dispositions contestées s'inscrivaient dans la partie II du *Code*, qui régit la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique fédérale et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

La Commission a reformulé et simplifié les principes énoncés dans *Vallée*, pour exiger une détermination selon laquelle :

- 1) le plaignant a agi conformément à la partie II du *Code* ou a demandé l'application de l'une des dispositions de cette partie;
- 2) le défendeur a pris contre le plaignant une mesure interdite par l'article 147 du *Code*;
- 3) il existe un lien direct entre a) la mesure prise contre le plaignant et b) le fait que le plaignant a agi conformément à la partie II du *Code* ou qu'il a demandé l'application de l'une des dispositions de cette partie.

La Commission a conclu que, même si le plaignant n'avait pas refusé officiellement le travail en vertu de l'article 128 du *Code*, la preuve a montré qu'il refusait d'exercer une activité en raison de préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail et que l'employeur en était informé. La Commission a fait remarquer que le paragraphe 133(6) du *Code* exige que l'employeur prouve qu'aucunes représailles n'ont été exercées contre le plaignant en raison d'un refus de travailler. La Commission a également fait remarquer que le plaignant devait établir que l'employeur avait pris des mesures de représailles contre lui parce qu'il avait agi autrement conformément à la partie II du *Code* ou en application de cette partie.

La Commission a pris note de l'accord des parties selon lequel les actions du plaignant étaient motivées par des préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail. La Commission a conclu qu'en dépit des charges de preuve particulières applicables dans les circonstances, il était plus probable que la mesure disciplinaire ait été imposée parce que le plaignant avait agi conformément à la partie II du *Code* ou en vue de l'application de celle-ci, y compris son refus d'exercer une activité parce qu'il croyait que cela constituait un danger.

Plainte accueillie.

Dans *Burlacu c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, le plaignant a refusé de travailler pour des raisons de santé et de sécurité au travail en vertu du *Code*. L'employeur lui a demandé de rendre compte à un autre gestionnaire en attendant la résolution du refus de travailler. Il a contesté l'autorité de l'employeur à émettre cette directive. Il l'a informé qu'il pouvait faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il ne se conformait pas à la directive.

Le plaignant s'est plaint devant la Commission que son employeur avait menacé de prendre des mesures disciplinaires parce qu'il avait refusé de travailler en vertu du *Code*. La Commission a fait remarquer que dans ce genre de cas, le paragraphe 133(6) du *Code* exige que l'employeur prouve qu'aucunes représailles n'ont été exercées contre le plaignant en raison d'un refus de travailler.

La Commission a appliqué les principes reformulés et simplifiés énoncés dans *Vallée* et a pris note de l'accord des parties selon lequel le plaignant avait refusé de travailler conformément au *Code*. La Commission a conclu que l'employeur avait menacé le plaignant d'éventuelles mesures disciplinaires, ce qui est interdit par l'article 147 du *Code*. Toutefois, la Commission a conclu que l'employeur avait établi qu'il n'avait pas fait de menace sur la prise de mesures disciplinaires parce

que le plaignant avait refusé de travailler en vertu du Code, mais parce qu'il aurait été considéré comme insubordonné s'il n'avait pas respecté la directive de l'employeur de rendre compte à un autre gestionnaire.

Plainte rejetée.

Une demande de contrôle judiciaire de la décision a été déposée auprès de la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-143-22).

Desalliers c. Administrateur général (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration), 2022 CRTESPF 70

- Abus de pouvoir dans l'application du mérite et crainte raisonnable de partialité

La plaignante a présenté une plainte auprès de la Commission en vertu des alinéas 77(1)a) et b) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La plainte portait sur un processus de nomination interne non annoncé qui avait mené à une nomination intérimaire d'une durée de 12 mois à un poste de décideur(se) principal(e).

La plaignante a allégué que l'intimé avait abusé de son pouvoir relativement au choix d'un processus de nomination non annoncé et dans l'application du mérite. Elle a aussi soutenu que la nomination de la personne nommée était entachée de favoritisme personnel. Elle estimait que la personne nommée ne possédait pas deux des expériences énumérées dans l'énoncé de critères de mérite.

Au moment de sa nomination, la personne nommée occupait un poste d'agente d'audiences à l'Agence des services frontaliers du Canada à Montréal. Elle était une ancienne collègue et amie de la gestionnaire déléguée responsable du processus de nomination en cause. L'intimé a reconnu l'existence d'une amitié et d'une relation professionnelle antérieure entre la gestionnaire déléguée et la personne nommée, mais il a nié avoir abusé de son pouvoir dans le cadre du processus de nomination.

La Commission a conclu que les allégations de favoritisme personnel et d'abus de pouvoir dans le choix du processus n'étaient pas fondées. Cependant, elle a conclu qu'il y avait un abus de pouvoir dans l'application du mérite puisque l'intimé s'était appuyé sur des documents insuffisants et n'avait pas procédé à une évaluation adéquate de l'ensemble des critères de mérite. Ainsi, la Commission a déterminé que l'évaluation de la candidature ne démontrait pas que la personne nommée avait l'expérience requise reliée à l'expérience de la rédaction de décisions.

Par ailleurs, la Commission a également conclu qu'il y avait crainte raisonnable de partialité puisque l'amitié entre la gestionnaire et la personne nommée avait contribué à un biais en faveur de la candidature et avait mené la gestionnaire à interpréter les

expériences de la personne nommée à l'égard d'un des critères de mérite de façon démesurément généreuse. De plus, la Commission a conclu que l'intimé avait élaboré une stratégie cherchant à faciliter les échanges entre ministères une fois la candidature de la personne nommée identifiée. La Commission était d'avis que cela était un reflet de l'enthousiasme de la gestionnaire à l'égard de la candidature de la personne nommée. La gestionnaire n'a pas tenté de dissimuler l'amitié entre elle et la personne nommée et l'a divulguée de manière proactive auprès de plusieurs personnes. Toutefois, la Commission a déterminé qu'un observateur relativement bien renseigné, qui est au courant de l'ensemble des circonstances, pourrait raisonnablement percevoir de la partialité de la part de l'intimé. De plus, les processus non annoncés n'étaient pas inhabituels au sein de la direction, mais il était inhabituel que la personne nommée provenait d'un autre ministère. La gestionnaire n'a pris aucune démarche pour assurer la participation d'une tierce partie neutre à l'évaluation de la candidature et n'a pas signé une déclaration qui contenait un énoncé selon lequel la signataire attestait être en mesure de prendre une décision impartiale dans le cadre du processus.

Plainte accueillie.

Fortin c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2022 CRTESPF 67 - Devoir de représentation équitable - Cause défendable - Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada

La plaignante a présenté une plainte alléguant que son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (la « défenderesse » ou « AFPC ») avait manqué à son devoir de représentation équitable en ne prenant aucune démarche pour contester la *Politique sur la vaccination contre la COVID 19 applicable à l'administration centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada* (la « Politique ») adoptée par le Conseil du Trésor, et en ne prenant pas de mesures pour l'appuyer ou l'accompagner comme fonctionnaire qui refusait de se soumettre à la Politique.

La défenderesse a affirmé s'être acquittée de son devoir envers la plaignante. Elle a donc demandé que l'affaire soit rejetée sommairement puisque les allégations ne révèlent aucun manquement à son devoir de représentation équitable.

Avant de se prononcer sur l'affaire, la Commission a clarifié qu'une plainte contre un syndicat pour manquement à son devoir de représentation équitable n'est pas un contexte dans lequel la Commission peut entretenir un débat quant à la légalité ou au caractère raisonnable de la *Politique*. La *Politique* a été adoptée par le Conseil du Trésor. Le Conseil du Trésor n'est pas une partie au dossier et ses actions ne sont pas en cause dans cette affaire.

La Commission a accordé la demande de rejeter la plainte sans audience, et a rejeté la plainte. En tenant compte de l'ensemble des faits allégués par la plaignante, la Commission a été incapable de conclure que celle-ci avait établi une cause défendable selon laquelle la défenderesse aurait contrevenu à la *Loi* en fournissant une représentation qui était arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi lorsqu'elle avait décidé de ne pas contester la *Politique* par le biais d'un grief de principe ou un autre moyen. La Commission a déterminé que la défenderesse avait procédé à un examen attentif de la situation et avait pris une décision réfléchie à la lumière des chances de succès d'un grief de principe ou une autre démarche visant à contester la *Politique*. Elle a tenu compte des enjeux et des intérêts.

La Commission a réitéré qu'un syndicat jouit d'un pouvoir discrétionnaire afin de soupeser des intérêts divergents et trouver la solution qui lui apparaît la plus juste dans les circonstances. Dans le présent cas, la défenderesse devait tenir compte des intérêts de l'ensemble de ses membres dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de poursuivre ou non un grief ou une autre mesure pour contester la *Politique*. Il appartenait à la défenderesse de déterminer quels griefs seraient poursuivis et lesquels ne le seraient pas, selon les circonstances et en tenant compte des divers facteurs pertinents. C'est ce qu'elle a fait.

Finalement, la plaignante a soutenu que la défenderesse n'aurait pas communiqué avec ses membres et aurait ignoré les besoins de ceux-ci. Cependant, la défenderesse a communiqué avec ses membres par divers moyens. Ces communications s'adressaient également à la plaignante. Elle a reconnu en avoir pris connaissance. Ainsi, ces communications ne peuvent être écartées d'un examen de la conduite de l'AFPC, car elles offraient à la plaignante un aperçu de la réflexion et de la prise de décision de l'AFPC quant à la représentation qui serait offerte à ses membres qui refusaient de se conformer à la *Politique* pour des motifs personnels.

La plaignante était insatisfaite du délai à recevoir des communications écrites de la part de la défenderesse, notamment une confirmation écrite à savoir si une représentation lui serait offerte. Toutefois, une insatisfaction quant à la lenteur dans la communication ne constitue pas une preuve de mauvaise foi ou une conduite arbitraire ou discrimination.

Plainte rejetée.

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor, 2023 CRTEPF 31 – Obligation de négocier de bonne foi - Régime de soins dentaires de la fonction publique

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« AFPC ») a présenté une plainte contre le Conseil du Trésor (l'« employeur ») au sujet des négociations sur le renouvellement du Régime de soins dentaires de la fonction publique (le « Régime de soins dentaires »). Dans la plainte, l'AFPC a allégué que l'employeur avait violé l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « *Loi* »), qui oblige les parties à négocier de bonne foi et à faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

Le Régime de soins dentaires est une caractéristique unique de la relation de négociation collective entre les parties. Il est incorporé par renvoi dans les conventions collectives entre l'AFPC et l'employeur pour cinq unités de négociation. En outre, il s'étend à plus de 20 employeurs distincts avec lesquels l'AFPC a conclu des conventions collectives en vertu de la *Loi*, ainsi qu'à quelques unités de négociation agréées en vertu du *Code canadien du travail*.

Le fait que les membres de l'AFPC et leurs personnes à charge ne constituent qu'une des cinq composantes ajoute à la singularité et à la complexité des négociations sur le Régime de soins dentaires. Les employés de la fonction publique fédérale et leurs personnes à leur charge qui ne font pas partie de l'AFPC sont couverts par la composante du Conseil national mixte (CNM) du régime. Une troisième composante couvre les réservistes des Forces armées canadiennes. Une quatrième composante couvre les personnes à charge des Forces armées canadiennes, et la cinquième, les personnes à charge et les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada. La composante de l'AFPC du régime est la plus importante des cinq.

En janvier 2022, l'AFPC a informé le Conseil du Trésor qu'elle souhaitait entamer des négociations en vue de renouveler le Régime de soins dentaires. À la suite d'un échange de correspondance entre les parties, en mai 2022, l'employeur a informé l'AFPC qu'il voulait retarder ces négociations jusqu'à ce que les discussions sur le renouvellement du Régime de soins de santé de la fonction publique soient terminées et jusqu'à ce qu'une étude comparative proposée des régimes de soins dentaires qu'il menait avec la composante du CNM du régime puisse être terminée. Par conséquent, il a refusé de fixer des dates pour un échange de propositions de modifications au Régime de soins dentaires. La plainte a été déposée à la suite de cette communication.

L'employeur a soutenu que la négociation du Régime de soins dentaires n'avait pas lieu en vertu des dispositions des articles 105 et 106 de la *Loi* et, par conséquent, la Commission n'avait pas compétence pour statuer sur une plainte présentée en vertu de l'article 190. Par conséquent, il a demandé que la plainte soit rejetée.

La Commission a rejeté l'objection de l'employeur à la compétence de la Commission. La Commission a conclu que, même si les parties avaient établi une forme unique de négociation pour le Régime de soins dentaires, il existait dans le processus de négociation collective. Cette obligation ne prenait pas fin même si les parties avaient signé les conventions collectives qu'elles étaient en train de négocier au moment où la décision a été rendue. En outre, la Commission a conclu que l'article 106 de la *Loi* s'applique à la négociation du Régime de soins dentaires. Même si le désir de l'employeur de mener une étude comparative était raisonnable, l'imposer comme condition préalable à l'ouverture des négociations ne l'était pas et, par conséquent, constituait une violation de l'article 106 de la *Loi*.

La plainte a été accueillie en partie.

Une demande de contrôle judiciaire de la décision a été déposée auprès de la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-118-23).

Résumés des principales décisions ayant fait l'objet d'un contrôle judiciaire

Canada (Procureur général) c. Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, 2022 CAF 69 – Interprétation de la convention collective et rémunération des heures supplémentaires

La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 (l'« agent négociateur ») représente des techniciens civils spécialistes en électronique qui travaillent au ministère de la Défense nationale. De temps à autre, ces employés participent à des « essais en mer » au cours desquels ils mènent des essais à bord de navires militaires. Les employés travaillent donc des heures irrégulières pendant lesquelles ils sont « coincés » à bord. La question en litige entre les parties était le calcul de la rémunération des heures supplémentaires pendant les essais en mer.

L'agent négociateur a déposé un grief de principe dans lequel il contestait l'interprétation, par l'employeur, du libellé de la convention collective qui établit le calcul des heures supplémentaires payées pendant les essais en mer. La Commission a conclu qu'elle n'était pas liée par l'interprétation qu'elle avait donnée à la même convention collective dans des instances antérieures et a accueilli le grief en partie. La Commission a conclu que la version anglaise aussi bien que la version française de la convention collective jouaient en faveur de l'inclusion de toutes les heures travaillées, qu'elles soient régulières ou non, dans le calcul des 12 heures requises pour toucher une rémunération au taux double des heures supplémentaires. La Commission a aussi conclu que la convention collective restait muette sur le taux de rémunération après une période d'heures supplémentaires au taux triple suivie de la période de repos de 10 heures et que l'employeur était en droit de déterminer le taux de rémunération qui s'applique après une telle période de repos.

Au contrôle judiciaire, l'employeur a affirmé que la Commission avait commis une erreur en concluant que la doctrine de la chose jugée ne s'appliquait pas dans les circonstances et en ne respectant pas un précédent entérinant l'interprétation de la convention collective par l'employeur. Selon l'employeur, si la Commission n'a pas commis d'erreur en refusant d'appliquer la doctrine de la chose jugée, elle aurait dû conclure que le grief de principe constituait un abus de procédure. L'employeur a



en outre soutenu que la Commission n'avait pas tenu compte expressément des arguments de l'employeur relativement à l'interprétation.

La Cour d'appel fédérale a déterminé que la Commission avait clairement expliqué pourquoi elle n'était pas d'accord avec son analyse précédente dans *Ducey c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2016 CRTEFP 114. Même si la Commission s'est écartée de son approbation antérieure de l'interprétation de l'employeur de la disposition pertinente en vertu de la convention collective, elle a fourni une justification raisonnable quant aux raisons pour lesquelles elle en est arrivée à la conclusion opposée et pourquoi le principe de la chose jugée ne s'appliquait pas dans ce cas. La Cour a aussi jugé la décision de la Commission raisonnable, car son raisonnement allait au-delà d'une simple divergence d'opinions avec M. Ducey et a entrepris une analyse significative des arguments des parties.

Demande rejetée.

***Singh c. Sénat du Canada, 2022 CF 840* – Licenciement non disciplinaire**

Le demandeur a déposé une demande de contrôle judiciaire afin d'annuler la décision de l'arbitre de grief dans *Singh c. Sénat du Canada*, 2021 CRTESPF 2. L'arbitre de grief avait rejeté le grief que le demandeur avait présenté en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et allégué que, entre autres, son congédiement constituait des représailles pour avoir soulevé des allégations de discrimination, sur lesquelles le Sénat n'avait pas fait enquête.

L'arbitre de grief avait conclu que le demandeur n'avait pas déposé de plainte officielle en vertu de la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* du Sénat, qu'il avait expressément demandé au Sénat de ne pas enquêter sur ses allégations et que, par conséquent, le Sénat n'avait aucune obligation en vertu de cette politique de mener une enquête officielle sur ses allégations. L'arbitre de grief avait en outre conclu que le demandeur n'avait pas établi de preuve *prima facie* de discrimination et que, d'après *Scaduto v. Insurance Search Bureau*, 2014 HRTO 250, le Sénat n'avait aucune obligation en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* d'enquêter sur les allégations.

Néanmoins, le Sénat avait mené une enquête informelle sur les allégations informelles du demandeur. L'arbitre de grief a conclu que le Sénat avait fait preuve de diligence raisonnable et que son enquête informelle était suffisamment approfondie et raisonnable dans les circonstances. Toutefois, la Cour a conclu que l'arbitre de grief n'avait pas tenu compte du fait que le Sénat avait ignoré

l'exigence la plus fondamentale de toute enquête : entendre la version du demandeur. La Cour a également conclu que l'arbitre de grief n'avait pas pris en considération le fait que l'enquêteur n'avait jamais été informé de la documentation que le demandeur avait fournie au sujet d'une éventuelle enquête du Sénat sur ses allégations. La Cour a conclu que les faits dans *Scaduto* étaient différents de ceux qui ont été présentés à l'arbitre de grief et n'étaient pas d'accord avec l'application de ce précédent par l'arbitre de grief. De l'avis de la Cour, les conclusions de l'arbitre de grief quant à l'enquête du Sénat étaient déraisonnables.

L'arbitre de grief avait conclu que, même si le demandeur avait établi une preuve *prima facie* que son licenciement constituait une mesure de représailles pour avoir soulevé des allégations de discrimination, le Sénat avait réfuté cette preuve en démontrant que le licenciement était fondé sur la réticence du demandeur à continuer de travailler dans le cadre de la nouvelle structure de gestion du Sénat. La Cour a conclu que l'arbitre de grief n'avait pas fourni de motifs à l'appui de sa conclusion selon laquelle le demandeur avait établi une preuve *prima facie* de représailles et qu'elle n'avait pas expliqué comment elle avait évalué la preuve du demandeur selon laquelle ses allégations de discrimination étaient un facteur qui avait mené à son licenciement.

Enfin, la Cour a conclu que, même si l'arbitre de grief avait exposé les arguments du demandeur sur les dommages majorés pour licenciement de mauvaise foi, elle n'avait pas examiné ces arguments sur le fond. La Cour a conclu que cette erreur, prise en considération avec les autres qu'elle a faites, exigeait que le grief du demandeur soit entendu de nouveau.

Demande accueillie et grief renvoyé à la Commission pour une nouvelle audience d'arbitrage.

***Canada (Procureur général) c. Fédération de la police nationale, 2022 CAF 80* – Gel statutaire**

Dans son rapport annuel 2020-2021, la Commission a rendu compte de sa décision dans *Fédération de la police nationale c. Conseil du Trésor*, 2020 CRTESPF 44. Cette décision portait sur une plainte de pratique déloyale de travail de la Fédération de la police nationale (la « Fédération ») concernant un changement unilatéral des conditions d'emploi pendant la période de gel qui suit la demande d'accréditation d'un agent négociateur. La Fédération a contesté les modifications apportées à la politique sur les promotions de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) pendant que la demande d'accréditation de l'agent négociateur était en instance

devant la Commission. La Commission a conclu que les modifications n'étaient pas conformes aux attentes raisonnables des employés, aux pratiques de gestion antérieures ou à ce qu'un employeur raisonnable aurait fait dans la même situation. La Commission a fait remarquer que, même si la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* permettait à la GRC de demander le consentement de la Commission pour apporter les changements, l'employeur n'a pas retenu cette option. Par conséquent, la Commission a déclaré que la GRC avait enfreint le gel statutaire en modifiant sa politique sur les promotions.

Le procureur général du Canada (le « demandeur ») a déposé une demande de contrôle judiciaire auprès de la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-123-20). Il a soutenu que la Commission avait rendu une décision déraisonnable parce que le résultat était en contradiction avec la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2014 CSC 45 (« *Wal-Mart* »), qui, comme le demandeur le soutenait, modifiait fondamentalement l'interprétation des dispositions sur le gel statutaire. Le demandeur a en outre soutenu que la Commission avait incorrectement renversé le fardeau de la preuve et qu'elle avait rendu une décision factuelle déraisonnable lorsqu'elle avait conclu que la décision en question n'avait été rendue qu'après le début de la période de gel.

La Cour était d'accord avec la conclusion de la Commission selon laquelle *Wal-Mart* confirmait, plutôt que modifiait fondamentalement, des décennies de jurisprudence des commissions des relations du travail. De l'avis de la Cour, la Commission a entrepris un long examen de l'arrêt *Wal-Mart*, de sa jurisprudence et de la jurisprudence de plusieurs autres tribunaux du travail, dont plusieurs ont appliqué un critère raisonnable d'attente des employés dans des circonstances semblables à celles de ce cas. La Cour a jugé raisonnable la conclusion de la Commission selon laquelle l'employeur ne pouvait pas se fier à l'exception du cours normal des affaires en l'absence d'une pratique antérieure consistant à apporter des changements semblables ou à aviser les employés avant le début du gel. Les employés n'auraient pas pu raisonnablement prévoir le changement de politique contesté en l'absence d'une tendance antérieure de modification similaire ou en l'absence de toute communication à leur intention sur le changement imminent avant le début du gel statutaire.

La Cour a également conclu que la Commission n'avait pas commis d'erreur susceptible de contrôle en ce qui concerne le fardeau de la preuve. Les motifs de la Commission ont démontré qu'elle ne s'écartait pas des principes établis ou ne faisait pas porter le fardeau à l'employeur. En fait, elle a rendu ses décisions sur la preuve en se fondant sur tous les éléments de preuve qu'elle a entendus et la question de savoir quelle partie assumait le fardeau de la preuve n'a joué aucun rôle dans sa décision.

Enfin, la Cour a réitéré que les affaires de gel sont intrinsèquement factuelles. Dans de tels cas, les tribunaux du travail sont tenus de déterminer si un changement est raisonnable et que l'employeur est autorisé à le faire à la lumière de toutes les circonstances pertinentes et d'une interprétation délibérée des dispositions législatives sur le gel. Lorsqu'il existe des éléments de preuve à l'appui des conclusions de fait tirées par le tribunal du travail, la cour de révision doit faire preuve de déférence à l'égard de l'examen fait par ce tribunal. Les législateurs ont établi que ces questions doivent être tranchées par les tribunaux du travail et non par les cours de révision.

Une demande d'autorisation d'appel de la décision de la Cour d'appel fédérale, qui a été déposée auprès de la Cour suprême du Canada (dossier no 40307), a été refusée le 2 mars 2023.

Demande rejetée.



Annexe 1 – Charge de travail totale de la CRTESPF, de 2020-2021 à 2022-2023

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

Exercice	Reportés d'exercices précédents	Nouveaux			Total nouveaux cas	Fermés	Reportés au prochain exercice
		Griefs	Plaintes	Demandes			
2020-2021	6 107	545	64	107	716	1 050	5 773
2021-2022	5 773	871	66	196	1 133	1 099	5 807
2022-2023	5 807	1 803	105	310	2 218	1 553	6 431

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Exercice	Reportées d'exercices précédents	Nouvelles plaintes	Plaintes fermées	Reportées au prochain exercice
2020-2021	584	319	269	634
2021-2022	634	306	383	557
2022-2023	557	290	459	383

Annexe 2 – Affaires présentées par partie de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral en 2022-2023

<i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>	Nombre d'affaires
PARTIE I – RELATIONS DE TRAVAIL	
Révision d'ordonnances et de décisions (par. 43(1))	4
Demandes d'arbitrage (art. 136)	3
Plaintes	87
Plaintes (articles 106 et 107)	29
Obligation de mettre en application une disposition d'une convention collective (art. 117)	0
Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)	11
Pratiques déloyales de travail – représentation inéquitable (art. 187)	45
Autre	2
Postes de direction ou de confiance	285
Demandes de déclaration de postes de direction ou de confiance (art. 71)	256
Demandes de révocation d'une ordonnance (art. 77)	29
Demandes – Autorisation des poursuites (art. 205)	2
PARTIE II – GRIEFS	
Griefs individuels (art. 209)	1 752
Griefs de principe (art. 221)	40
Griefs collectifs (art. 216)	11
PARTIE III – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
Représailles en vertu de l'art. 133 du <i>Code canadien du travail</i> (art. 240)	18
Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral	
PARTIE II – GRIEFS	
Prorogation de délai (art. 61)	16
Total	2 218

Annexe 3 – Affaires présentées par partie de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en 2022-2023

<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>	Nombre d'affaires
PARTIE 4 – EMPLOI	
Plaintes à la Commission – mise en disponibilité (par. 65(1))	2
PARTIE 5 – ENQUÊTES ET PLAINTES RELATIVES AUX NOMINATIONS	
Révocation d'une nomination (art. 74)	8
Motifs de plainte – nominations internes (par. 77(1))	278
Défauts d'appliquer une mesure corrective (art. 83)	1
Non précisé	1
Total	290