



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

Federal Public Sector  
Labour Relations and  
Employment Board

# RAPPORT ANNUEL 2024-25

LOI SUR LES RELATIONS  
DE TRAVAIL AU PARLEMENT

## L'EXCELLENCE EN RÈGLEMENT DE DIFFÉRENDS

Favoriser des relations de travail et des pratiques  
d'emploi harmonieuses dans le secteur public fédéral





© Ministre des Transports et Leader du gouvernement à la Chambre des communes, 2025

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

Cette publication sera également disponible sur le site Web de la Commission.

L'honorable Steven Mackinnon  
Ministre des Transports et  
Leader du gouvernement à la Chambre des communes  
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<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2025, 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 .....	5
Message de la présidente .....	6
Qui nous sommes.....	7
Composition .....	7
Mandat, engagement et compétence de la Commission .....	8
Le mandat de la Commission en vertu de la <i>Loi sur les relations de travail au     Parlement (LRTP)</i> .....	8
Types d'affaires entendues en vertu de la <i>LRTP</i> .....	9
Le travail de la Commission .....	10
Le rendement de la Commission.....	11
Dossiers reçus .....	11
Fermetures de dossiers .....	11
Vue d'ensemble de l'inventaire des dossiers de cas..	12
Dossiers reportés, reçus et fermés en vertu de la <i>LRTP</i> du 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2025 .....	12
Nombre d'audiences mises au calendrier.....	13
Médiation .....	13
Négociation collective .....	13
Le principe de transparence judiciaire.....	14
Prochaines étapes.....	14
Décision clé.....	15

# Reconnaissance des territoires

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») reconnaît avec respect que nos bureaux sont situés sur le territoire traditionnel non cédé de la Nation algonquine anishinaabe. Depuis d'innombrables générations, le peuple algonquin a maintenu des relations profondes avec ces terres et ces eaux tout en façonnant la région grâce à son intendance, ses connaissances et ses traditions culturelles.

Comme le travail de la Commission s'étend à l'ensemble du Canada, nous reconnaissons la grande diversité des nations autochtones – Premières Nations, Inuits et Métis – dont l'histoire, les lois et la vision du monde uniques continuent de façonner ce pays. Nous les remercions de nous permettre de vivre, de travailler et d'apprendre sur ce territoire.

Nous reconnaissons les répercussions persistantes de la colonisation et la force des peuples autochtones dans la préservation de leur identité, de leur langue et de leurs traditions. Cette reconnaissance s'inscrit dans le cadre de notre engagement continu envers la vérité, la réconciliation et l'établissement de relations respectueuses.

La réconciliation est une responsabilité continue. La Commission est déterminée à veiller à ce que ses politiques, ses procédures et ses services soient fondés sur les principes de la justice, de l'inclusion et du respect de tous. Nous invitons tous ceux qui participent à notre travail à se joindre à nous sur ce parcours commun vers la vérité, la compréhension et le changement durable.

# Message de la présidente



J'ai le plaisir de présenter le Rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement* de 2024-2025 de la Commission pour une année marquée par des progrès stables, une innovation soutenue et un engagement renouvelé en matière d'accès à la justice, alors que nous continuons à nous acquitter de notre mandat de façon attentive, résiliente et novatrice.

L'année 2024-2025, qui s'est appuyée sur les fondements établis au cours des dernières années, fut une année de consolidation : nous avons utilisé cette période pour approfondir l'incidence de nos initiatives, renforcer nos activités et maintenir notre cadence. Grâce à la stabilisation de projets clés, notamment la modernisation de la gestion des cas et les stratégies ciblées de mise au calendrier, nous avons consolidé nos acquis, peaufiné nos systèmes internes, fait des affaires liées aux revenus à risque une priorité, et veillé au règlement opportun et équitable des affaires dont la Commission a été saisie.

En vue de respecter notre engagement envers l'amélioration de l'accès à la justice, nous avons également continué à faire du mode substitutif de règlement des différends une priorité. Notre approche demeure axée sur les conférences de règlement et d'autres mécanismes de règlement anticipé, et elle vise à offrir aux parties de véritables occasions de régler leurs différends de façon collaborative, opportune et rentable. L'utilisation et l'intégration continues de ces processus permettent non seulement d'améliorer les résultats, mais également de favoriser des relations de travail plus constructives dans l'ensemble du secteur public fédéral.

Pour ce qui est de l'avenir, l'affinement de nos pratiques, le soutien de l'accès à la justice et le respect des valeurs qui orientent notre travail demeurent nos priorités. Je demeure profondément reconnaissante envers les commissaires, les employés du Secrétariat et le personnel du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs pour leur expertise, leur dévouement et leur contribution continue au succès de la Commission.

## **Edith Bramwell, Présidente**

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

# Qui nous sommes

## Composition

### Présidente

- Edith Bramwell

### Vice-présidentes

- Marie-Claire Perrault  
(jusqu'au 13 septembre 2024)
- Amélie Lavictoire

## Commissaires à temps plein

[Adrian Bieniasiewicz](#)

[Pierre Marc Champagne](#)

[Caroline Engmann](#)

[Goretti Fukamusenge](#)

[Bryan R. Gray](#)

[Patricia Harewood](#)

[Chantal Homier-Nehmé](#)

[John G. Jaworski](#)

[Audrey Lizotte](#)

[Christopher Rootham](#)

[Nancy Rosenberg](#)

[Brian Russell](#)

## Commissaires à temps partiel

[Joanne Archibald](#)

[Fazal Bhimji](#)

[Deborah Cooper](#)

[Guy Giguère](#)

[Guy Grégoire](#)

[Drew Heavens](#)  
(depuis le  
2 décembre 2024)

[David Jewitt](#)

[Steven B. Katkin](#)

[James Knopp](#)  
(jusqu'au 27 janvier 2025)

[David P. Olsen](#)

[David Orfald](#)

[Renaud Paquet](#)

[Leslie Anne Reaume](#)  
(jusqu'au 29  
septembre 2024)

[Augustus M. Richardson](#)

# Mandat, engagement et compétence de la Commission

## 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, 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.



# Le travail de la Commission

Des pratiques équitables en matière de travail et d'emploi dans la fonction publique fédérale permettent d'en maintenir la stabilité et l'efficacité. Grâce à ses services accessibles de règlement des différends et d'arbitrage, la Commission favorise l'établissement d'un milieu de travail productif et l'adoption de saines pratiques en matière de travail et d'emploi.

## ***Entendre et trancher les griefs, les plaintes relatives à la dotation et d'autres différends***

- Par le biais d'un processus officiel d'audience orale et écrite, la Commission reçoit les éléments de preuve des parties, tout en veillant à ce que toutes les parties aient le droit égal de présenter leur preuve et leurs arguments.
- Les commissaires prennent des décisions soigneusement articulées en fonction de leur examen des éléments de preuve et des arguments.

## ***Fournir d'autres voies vers le règlement***

- Les processus de règlement informels donnent aux parties un plus grand contrôle dans le règlement de leurs différends relatifs à la négociation collective, aux griefs, à la dotation et à d'autres sujets.
- Ces processus informels sont souvent plus rapides et moins coûteux et permettent de respecter davantage la vie privée et la confidentialité. Cela améliore l'accès à la justice et permet à la Commission de se concentrer sur les cas qui nécessitent une approche plus formelle.
- Grâce à ces voies de règlement, la Commission favorise une communication ouverte et respectueuse, ainsi que des pratiques équitables et transparentes en matière d'emploi et de dotation.

- Les règlements mutuellement convenus éliminent la nécessité pour la Commission de rendre une décision, qui impose une solution aux parties.
- Le processus de médiation volontaire et officiel de longue date de la Commission met l'accent sur les discussions guidées par un médiateur neutre et impartial.
- Les commissaires continuent de régler les cas par une intervention active, mais informelle, dans le cadre de conférences de gestion des cas et par la fusion des processus de médiation et d'arbitrage.

## ***Administrer la négociation collective***

- La Commission administre les processus de négociation collective pour le secteur public fédéral (y compris la GRC et le Parlement) qui sont couverts par la *LRTSPF* et la *LRTP*.
- Les ententes du secteur public fédéral servent souvent de points de repère qui définissent les normes et les attentes du marché du travail dans son ensemble.
- La Commission examine et appuie la négociation collective de plusieurs façons, y compris les suivantes :
  - » l'accréditation de nouvelles unités de négociation;
  - » la détermination des modifications proposées aux unités de négociation;
  - » la gestion des exclusions d'unités de négociation et des différends relatifs aux services essentiels;
  - » l'administration des conseils d'arbitrage de différends;
  - » la gestion des plaintes liées aux pratiques déloyales de travail, comme la négociation de mauvaise foi et le défaut de fournir une représentation équitable.

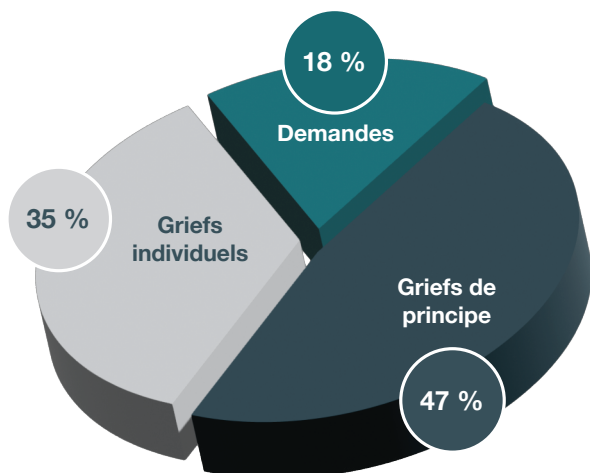
# Le rendement de la Commission

Au cours de l'exercice 2024-2025, la Commission a continué de progresser dans la réduction de son inventaire de dossiers en fermant encore une fois plus de dossiers qu'elle n'en a ouvert.

## Dossiers reçus

En 2024-2025, 17 nouveaux dossiers ont été renvoyés en vertu de la *L RTP* : 8 griefs de principe, 6 griefs individuels (3 relatifs à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective, 2 griefs de licenciement et 1 question disciplinaire) et 3 demandes.

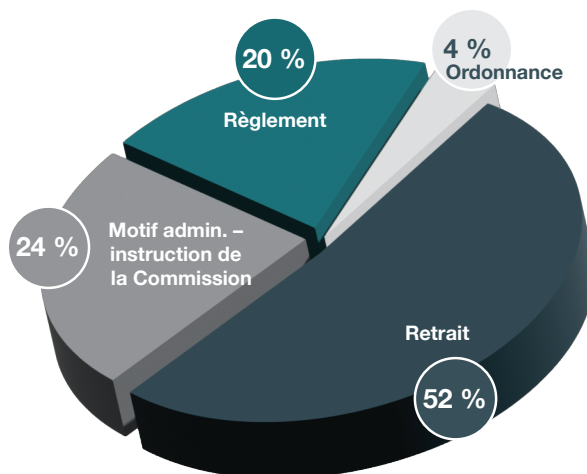
### Nouveaux dossiers renvoyés en vertu de la *L RTP* en 2024-2025



## Fermetures de dossiers

En 2024-2025, 25 dossiers présentés aux termes de la *L RTP* ont été fermés. Parmi ceux-ci, 13 ont été retirés, 5 ont été réglés entre les parties, 1 a été fermé en raison d'une ordonnance émise et 6 ont été fermés sur instruction de la Commission. Le taux de résolution net pour l'exercice 2024-2025 s'élève à 147 %, ce qui montre que l'afflux et la gestion des dossiers liés à la *L RTP* continuent d'être gérables.

### Motifs de fermeture de dossiers, 2024-2025



# Vue d'ensemble de l'inventaire des dossiers de cas

Trente-deux (32) dossiers ont été reportés de l'exercice précédent. Avec les 17 nouveaux renvois et les 25 fermetures de dossier cette année, 24 dossiers seront reportés au prochain exercice. Ces 24 dossiers comprennent 15 griefs individuels, 6 plaintes, 2 demandes et 1 grief de principe.

Des 24 dossiers reportés au prochain exercice, 13 concernent le Service de protection parlementaire, 5 concernent le Sénat, 5 concernent la Bibliothèque du Parlement et 1 concerne la Chambre des communes.

## Dossiers reportés, reçus et fermés en vertu de la *LRTP* du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2025

Exercice	Reportés d'exercices précédents	Total nouveaux dossiers	Fermés	Reportés au prochain exercice
2021-2022	66	4	21	49
2022-2023	49	6	23	32
2023-2024	32	10	12	32 <sup>1</sup>
2024-2025	32	17	25	24

<sup>1</sup> Le rapport annuel 2023-2024 indiquait que 30 dossiers seraient reportés. Après validation des données au cours de cet exercice, ce nombre a été ramené à 32 dossiers en raison d'une erreur de rapport du système.

## Nombre d'audiences mises au calendrier

Au cours de l'exercice 2024-2025, un total de 7 audiences ont été prévues pour des cas relevant de la *LRTP*, représentant 5 cas (deux cas ont chacun fait l'objet de deux audiences prévues au cours de l'année en raison du report de la première). Des 5 cas devant être entendus lors d'une audience, un a été tenu et 4 n'ont pas eu lieu. Sur les 4 qui n'ont pas été entendus, 2 ont été retirés et 2 ont été réglés.

Les résolutions avant une audience peuvent se produire pour plusieurs raisons, comme les règlements ou les discussions sur le règlement, les retraits ou d'autres raisons telles que des préparatifs préalables à l'audience plus longs que prévu, ou l'indisponibilité imprévue d'une partie ou d'un témoin.

Les audiences prévues concernaient des cas liés à des griefs individuels – tous liés à des griefs relatifs à des conventions collectives, à l'exception d'un grief de classification. Il s'agissait également de dossiers impliquant le Service de protection parlementaire, à l'exception d'un cas (deux dossiers) impliquant la Chambre des communes.

## Médiation

Deux (2) médiations ont eu lieu en 2024-2025, et toutes deux ont abouti à un règlement.

## Négociation collective

Au cours de l'exercice 2024-2025, la Commission a établi un conseil d'arbitrage à la demande des parties, et un conseil d'arbitrage a commencé ses travaux au cours de l'exercice 2023-2024 et les a terminés au cours de l'exercice visé par le présent rapport. En juin 2024, un groupe est parvenu à une entente provisoire avec l'aide des médiateurs des Services de médiation et de règlement des différends, ne demandant pas l'établissement d'un conseil d'arbitrage. Le conseil d'arbitrage établi en 2024-2025 achèvera ses travaux au cours du prochain exercice.



# Le principe de transparence judiciaire

Le principe de transparence judiciaire est un élément fondamental du système judiciaire canadien et une caractéristique des sociétés démocratiques. Il assure la transparence et la responsabilité du système judiciaire en donnant au public le droit d'observer le processus et d'accéder aux dossiers.

Conformément au principe de transparence judiciaire, les audiences de la Commission sont ouvertes au public, sauf dans des circonstances inhabituelles. 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.

## Prochaines étapes

La Commission commencera l'année qui vient avec un élan manifeste et un bilan solide de réalisations. Au cours des deux dernières années, nous avons géré avec succès un nombre croissant de dossiers de plus en plus complexes tout en obtenant constamment des résultats significatifs pour les parties que nous servons.

Ces résultats sont le fruit d'une innovation ciblée et d'un engagement inébranlable envers l'excellence des services et l'accès à la justice dans le secteur public fédéral. Grâce à la modernisation de nos installations, à l'adoption d'outils avancés d'analyse de données et à l'amélioration continue de nos processus, nous avons augmenté la qualité, l'efficacité et la réactivité de nos services.

En ce qui concerne l'avenir, la Commission sera bien placée pour tirer parti de ses plus récents progrès et continuer à s'adapter aux besoins en évolution des employés du Parlement. Pour maintenir cet élan, la Commission devra continuellement disposer des ressources financières et humaines dont elle a besoin ainsi que d'un effectif complet de commissaires afin de respecter le niveau d'excellence actuel. La Commission demeurera réceptive, novatrice et déterminée à garantir un accès significatif à la justice à toutes les parties grâce à l'utilisation de processus à la fois nouveaux et éprouvés, au maintien d'une mobilisation ouverte et constructive des intervenants et à la mise à profit des leçons tirées au cours des dernières années.

# Décision clé

## ***Bibliothèque du Parlement c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [2025 CAF 42](#)**

Cette décision de contrôle judiciaire concernait la décision arbitrale rendue dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bibliothèque du Parlement*, [2023 CRTESPF 91](#). L'arbitrage de différends est une forme d'arbitrage exécutoire qui permet aux parties de régler les modalités d'une convention collective lorsque les négociations aboutissent à une impasse. La décision arbitrale en cause concernait les conventions collectives de deux unités de négociation à la Bibliothèque du Parlement : les sous-groupes Bibliothéconomie (Référence) et Bibliothéconomie (Catalogage) de l'unité de négociation du groupe Services de recherche et de bibliothéconomie (LS), et le sous-groupe Techniciennes et techniciens de bibliothèque du groupe Services de recherche et de bibliothéconomie et tous les employés du groupe Services généraux de bureau (CGS-LT).

Lors du contrôle judiciaire, la Cour a noté que l'arbitrage de différends est guidé par le principe de reproduction. Les arbitres de différends disposent d'un large pouvoir discrétionnaire pour régler les modalités de la convention collective des parties. La Cour a déclaré que son rôle n'était pas de réévaluer les éléments de preuve et que cela était particulièrement vrai dans le contexte d'un arbitrage de différends.

La Cour a conclu que bon nombre des éléments de la décision arbitrale contestés par la Bibliothèque du Parlement, y compris les rajustements salariaux, se situaient dans la fourchette des résultats raisonnables en ce qui concerne le maintien du statu quo.

Toutefois, en ce qui concerne les dispositions relatives au télétravail et au travail à distance, la Cour a jugé que la Commission n'avait pas répondu aux objections liées à la compétence soulevées par la Bibliothèque du Parlement. Dans ses arguments écrits et oraux présentés à la Commission, la Bibliothèque du Parlement s'est opposée à l'inclusion de dispositions sur le télétravail et le travail à distance dans l'arbitrage, alléguant qu'une telle disposition outrepassait la compétence de la Commission en vertu des paragraphes 5(3) et 55(2) de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Ces paragraphes délimitent la compétence de la Commission, préservant certains droits de direction et interdisant que certaines questions soient traitées dans le cadre d'un arbitrage.

La Cour a estimé que la décision de la Commission de renvoyer la disposition relative au télétravail et au travail à distance aux parties pour qu'elles poursuivent les négociations avec des directives spécifiques, et de rester saisie de l'affaire pendant 90 jours au cas où les parties ne parviendraient pas à une entente, était déraisonnable, car elle ne tenait pas suffisamment compte d'un argument central.

La Cour a déclaré que la tâche de la Commission consistait à trancher la question de la compétence en fournissant une interprétation législative des paragraphes 5(3) et 55(2) de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. En ne le faisant pas, la Cour n'a pas pu examiner l'exercice de la compétence de la Commission à l'égard de la disposition relative au télétravail et au travail à distance.

L'affaire a été renvoyée à une formation différemment constituée de la Commission, uniquement sur la question de la compétence en ce qui concerne la disposition relative au télétravail et au travail à distance.