



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

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^{er} 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	6
Message de la présidente	7
Qui nous sommes.....	8
Composition	8
Mandat, engagement et compétence de la Commission	9
Le travail de la Commission	10
Régler les griefs, les plaintes relatives à la dotation et d'autres différends	10
Fournir d'autres voies vers le règlement	10
Administrer la négociation collective	10
Les défis de la Commission.....	11
Les solutions de la Commission	12
Un effectif complet de commissaires	12
Le rendement de la Commission.....	14
L'exercice 2024-2025 en chiffres (voir l'annexe 2 pour plus de détails)	14
Audiences	15
Résultats des conférences de règlement.....	15
Résultats de la médiation formelle.....	15
Griefs liés à la politique sur la vaccination contre la COVID-19.....	15
Rapidité moyenne de la prise de décisions	16
Âge moyen du dossier (en mois)	16



Taux de règlement	17
Nombre de motifs de décision rendus	17
Points saillants de 2024-2025	18
Négociation collective	18
Phoenix-related files	18
Les efforts de sensibilisation et de formation de la Commission	18
Programme de règlement anticipé.....	18
Modifications législatives touchant notre mandat	19
Le principe de transparence judiciaire.....	19
Prochaines étapes.....	20
Principales décisions rendues par la Commission	21
Relations de travail	21
Dotation.....	28
Annexe 1 – Charge de travail totale de la CRTESPF, de 2020-2021 à 2024-2025.....	32
Annexe 2 – Affaires déposées par partie de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> en 2024-2025	33
Annexe 3 – Affaires déposées par partie de la <i>Loi sur l’emploi dans la fonction publique</i> en 2022-2023.....	34

Reconnaissance des territoires

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») reconnaît avec gratitude que ses principaux bureaux sont situés sur le territoire traditionnel non cédé de la Nation algonquine anishinaabe. Depuis d'innombrables générations, le peuple algonquin entretient des relations approfondies avec ces terres et ces eaux, et façonne la région à l'image de son intendance, de ses connaissances et de ses traditions culturelles.

La Commission, dont les efforts sont déployés dans l'ensemble du Canada, reconnaît la grande diversité des nations autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), dont les histoires, les lois et les visions du monde continuent de façonner notre pays. Nous les remercions de nous permettre de vivre, de travailler et d'apprendre sur ces territoires.

Nous reconnaissons les incidences continues de la colonisation ainsi que la force des peuples autochtones en ce qui a trait à la préservation de leur identité, de leurs langues et de leurs traditions. La présente reconnaissance des territoires fait partie intégrante de notre engagement continu envers la vérité, la réconciliation et l'établissement de relations fondées sur le respect.

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 de la Commission pour 2024-2025, 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.

Pour une deuxième année consécutive, la Commission a fermé plus de dossiers qu'elle n'en a ouverts, ce qui reflète des progrès soutenus en matière de gestion de la charge de travail et de réduction des retards. L'âge moyen des dossiers a notamment diminué de façon considérable; il est passé de 44 mois en 2023-2024 à 34 mois cette année, et l'âge des dossiers actifs est passé de 31 à 29 mois. Ces résultats témoignent du dévouement et du professionnalisme des commissaires de la Commission et du personnel du Secrétariat.

En vue de respecter notre engagement envers l'amélioration de l'accès à la justice, nous avons également continué à faire du mode alternatif 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 de la Commission, 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 28 septembre 2024)

[Augustus M. Richardson](#)

Mandat, engagement et compétence de la Commission

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») est un tribunal indépendant quasi judiciaire dévoué à favoriser des relations et des environnements de travail équitables et harmonieux dans le secteur public fédéral. La Commission est tenue par la loi d'interpréter et d'appliquer diverses lois en matière de travail et de dotation. Elle règle les différends en milieu de travail de façon impartiale et facilite le règlement équitable et opportun des questions liées au travail.

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 griefs liés aux différends en matière d'interprétation de conventions collectives;
- 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 de la partie II 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.

• 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)*

La **LRTSPF** 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 Gendarmerie royale du Canada (GRC) et les réservistes, et 81 unités de négociation, représentées par 26 agents négociateurs, sont accréditées par la Commission.

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 274 000 employés et gestionnaires de la fonction publique fédérale.

Le travail de la Commission

Des relations de travail positives au sein de 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. Les efforts déployés par la Commission ne profitent pas seulement au secteur fédéral; ils contribuent également à l'évolution plus générale des relations de travail dans l'ensemble du pays.

Régler les griefs, les plaintes relatives à la dotation et d'autres différends

- La Commission tranche les griefs, les plaintes relatives à la dotation et une gamme d'autres questions par l'intermédiaire d'audiences orales et écrites.
- Toutes les parties ont la même occasion de présenter leur preuve, de déposer leurs arguments et d'être entendues tout au long du processus.
- Les commissaires rendent des décisions impartiales, bien motivées et fondées sur un examen approfondi des faits et des arguments.

Fournir d'autres voies vers le règlement

- La Commission offre des processus de règlement informels, comme la médiation, l'intervention en vue d'un règlement anticipé et les conférences de règlement, ce qui donne aux parties un plus grand contrôle sur les résultats.
- Ces approches sont habituellement plus rapides, moins coûteuses et plus respectueuses de la vie privée que les audiences officielles, et elles permettent aux parties de trancher des questions de nature sensible en toute confidentialité.
- Les règlements mutuellement convenus permettent souvent d'obtenir des résultats plus satisfaisants pour toutes les parties et éliminent la nécessité de rendre une décision qui leur impose une solution.

- Les processus informels favorisent un dialogue ouvert, une coopération et une communication respectueuse entre les parties, et permettent de rétablir les relations.
- En veillant à ce que ces solutions de rechange soient offertes, la Commission améliore l'accès à la justice et veille à ce que les différends soient réglés de façon équitable et opportune.

Administrer la négociation collective

- La Commission est responsable de l'administration des processus de négociation collective pour le secteur public fédéral, y compris la GRC et le Parlement, au titre de la *LRTSPF* et de la *LRTP*.
- Elle est notamment responsable de l'accréditation de nouvelles unités de négociation, de la détermination des modifications proposées aux unités de négociation, et de la gestion des exclusions d'unités de négociation et des différends relatifs aux services essentiels.
- La Commission administre les commissions de l'intérêt public (CIP) et les conseils d'arbitrage de différends, qui permettent de résoudre les impasses qui surviennent au cours des négociations.
- Elle gère également les plaintes liées à la négociation collective, y compris les allégations de pratiques déloyales de travail, de négociation de mauvaise foi ou de défaut de fournir une représentation équitable.
- Comme les ententes du secteur public fédéral servent souvent de modèles, les efforts déployés par la Commission en matière de négociation collective permettent d'établir les normes de relations de travail dans l'ensemble du Canada.
- La Commission veille toujours à ce que les processus de négociation soient équitables, transparents et conformes aux exigences législatives.



Les défis de la Commission

En 2024-2025, la Commission a exercé ses activités dans un environnement exigeant et évolutif caractérisé par des pressions continues sur sa charge de travail et l'obligation perpétuelle d'offrir des services opportuns et efficaces de règlement des différends et d'arbitrage. La diversité et la complexité des affaires dont la Commission a été saisie ont fait en sorte que celle-ci a dû continuellement porter une attention à la gestion des dossiers et à l'efficacité des processus, et faire preuve de souplesse en vue de trancher les questions émergentes dans les domaines des relations de travail et de la dotation.

Le fait que l'un des deux postes de vice-président de la Commission a été vacant pendant six mois et que l'effectif de commissaires à temps partiel était réduit a également eu une incidence sur sa capacité. En raison de ces lacunes, une planification et un établissement des priorités minutieux ont été nécessaires en vue de respecter les calendriers des audiences et les niveaux de service, tout en veillant à ce que tous les dossiers continuent d'avancer.

La Commission est demeurée concentrée sur la stabilisation et la consolidation des initiatives récentes pour veiller à ce que les améliorations en matière de coordination de la réception, de règlement anticipé et de modes alternatifs de règlement des différends soient pleinement intégrées à ses activités quotidiennes. Il était essentiel d'atteindre un équilibre entre ces

innovations et un rythme régulier d'ouvertures et de fermetures pour respecter les niveaux de service et gérer les attentes.

Cette année a également été caractérisée par l'évolution des réalités opérationnelles dans le secteur public fédéral. Ces changements ont une incidence sur la Commission et façonnent le contexte dans lequel elle s'acquitte de son mandat. Pour relever ces défis, la Commission doit faire preuve d'une capacité d'adaptation et d'un engagement soutenus au moment où elle s'efforce d'assumer son rôle, qui est de veiller au règlement accessible, impartial et efficace des différends en milieu de travail.

Au cours de la période visée par le rapport, la Commission a également reçu 186 nouveaux dossiers liés à des licenciements découlant du recours à la Prestation canadienne d'urgence et de l'aide offerte dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Les médias ont rapporté que plusieurs centaines d'employés avaient été licenciés parce qu'ils auraient reçu de l'argent provenant des programmes d'aide liés à la pandémie. Bon nombre des nouveaux dossiers reçus portaient sur des licenciements et des révocations d'autorisations de sécurité. La Commission a commencé à attribuer et à gérer ces questions, et elle suivra de près la réception de ce type de dossiers à l'avenir pour veiller à ce que la meilleure approche soit adoptée dans le but de les traiter avec rapidité et efficacité.

Les solutions de la Commission

Un effectif complet de commissaires

Tout au long de l'année, la Commission a profité d'un effectif solide de commissaires à temps plein. Cet effectif nous a permis de renforcer notre capacité de gestion de la charge de travail, malgré le fait qu'un poste de vice-président et que certains postes de commissaires à temps partiel étaient vacants, d'améliorer notre capacité de mise au calendrier et d'audience et d'offrir des services opportuns et efficaces à toutes les parties. Le maintien en poste d'une équipe complète a joué un rôle clé dans le respect de notre mandat et la prestation de services de grande qualité aux parties devant la Commission.

Technologie améliorée

Tout au long de l'exercice 2024-2025, la Commission s'est adaptée à une infrastructure technologique modernisée en vue de mieux soutenir les parties et d'améliorer l'accès à la justice. Certaines salles d'audience de la Commission dans la région de la capitale nationale ont été munies de systèmes audiovisuels avancés et des dernières technologies numériques dans le but de mieux soutenir les procédures en mode hybride et en personne et d'offrir une expérience de grande qualité aux parties, qu'elles y assistent à distance ou sur place.

De plus, la Commission a fait progresser sa transformation numérique en améliorant considérablement son portail de documents électroniques. Le portail offre maintenant une plateforme plus intuitive et plus sûre qui permet aux parties de transmettre des documents à la Commission ou de se les transmettre entre elles. Ces améliorations ont permis de simplifier le processus d'échange de documents, de réduire la charge administrative et de permettre l'échange de documents en temps réel pendant les audiences.

Ensemble, ces améliorations ont renforcé la capacité de la Commission à offrir des services efficaces, flexibles et accessibles et soulignent son engagement envers un règlement des différends moderne et axé sur les clients.

Mise au calendrier équilibrée des audiences

Le rythme des audiences mises au calendrier a généralement augmenté; il est passé d'un total de 506 en 2022-2023 à plus de 700 par année en 2023-2024 et en 2024-2025, malgré une légère baisse d'une année à l'autre en raison des postes vacants au cours de la période visée par le rapport. La Commission vise à conserver ce rythme de mise au calendrier en vue de veiller au règlement significatif des différends, en tandem avec d'autres outils de règlement des différends.

Utilisation intelligente des processus de résolution informels

Tout comme elle l'a fait au cours des dernières années, la Commission continue d'utiliser des mécanismes informels de résolution des différends afin que les parties demeurent mobilisées, participent à un dialogue et règlent leurs différends. Ces mécanismes comprennent des réunions régulières avec des intervenants ainsi que l'utilisation des conférences de règlement, de la médiation et de la sensibilisation au règlement anticipé afin de parvenir à une solution satisfaisante pour toutes les parties concernées.

Mise au calendrier et gestion des cas transparentes et ciblées

En s'appuyant sur les leçons apprises au cours des dernières années, la Commission veille à ce que les questions à forte incidence soient tranchées avec toute l'urgence qu'elles

nécessitent tout en veillant à un volume constant de prestation de services quant aux autres aspects de la charge de travail. Pour ce faire, elle fait participer les parties à la gestion des cas, ce qui lui permet de procéder à la mise au calendrier la plus stratégique et ciblée et de veiller à ce que le plus grand éventail de services soit offert à toutes les parties concernées. Qu'il s'agisse de discussions générales ou de services sur mesure, la Commission continuera à offrir son expertise de manière transparente, ciblée et efficace.

Arguments écrits

Les arguments écrits sont devenus plus courants dans nos procédures, en particulier aux premières étapes de nos procédures de règlement des plaintes et des griefs. Ils offrent à la Commission une souplesse qui lui permet de faire avancer les dossiers de façon ciblée, en tranchant d'abord les principales questions préliminaires.



Le rendement de la Commission

L'exercice 2024-2025 en chiffres

(voir l'annexe 2 pour plus de détails)

En 2024-2025, la Commission a continué à réaliser d'importants progrès dans la gestion de sa charge de travail et dans l'accomplissement de son mandat. Pour la deuxième année consécutive, la Commission a atteint un taux de règlement positif : elle a fermé plus de dossiers (2 674) qu'elle n'en a reçus (2 468), soit une réduction nette de 206 dossiers. Ce rendement représente une augmentation des fermetures de 19,1 %, malgré une augmentation de 10,6 % des dépôts par rapport à l'exercice précédent.

Dossiers de relations de travail

Encore une fois, les dossiers de relations de travail ont représenté la majeure partie de la charge de travail de la Commission : 2 020 dossiers ont été renvoyés en 2024-2025, contre 1 853 au cours de l'année précédente. La Commission a fermé 2 256 dossiers dans cette catégorie, dépassant ainsi le nombre de dossiers reçus et le nombre total de dossiers fermés au cours de l'année précédente, soit 1 810.

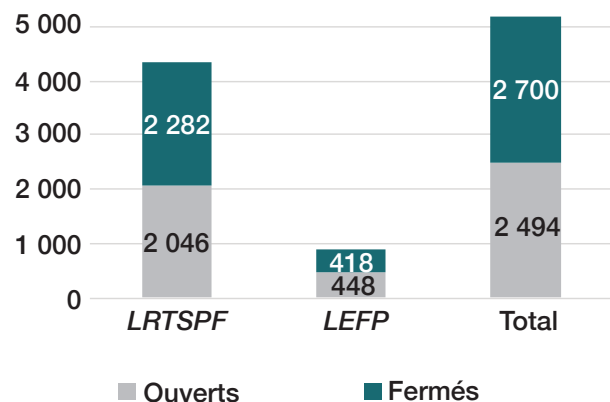
Les dossiers retirés avant qu'une décision ne soit rendue ont représenté 71,1 % de toutes les fermetures, totalisant plus de 1 000 dossiers fermés. Les règlements ont représenté 46,5 % de tous les retraits, ce qui illustre l'incidence continue de l'intervention précoce, de la gestion des cas et des outils de résolution sur la réduction des retards et la promotion de résultats constructifs.

Dossiers de dotation

En 2024-2025, 448 plaintes liées à la dotation ont été déposées auprès de la Commission, contre 378 en 2023-2024. Cette augmentation indique que le paysage de la dotation est en train de changer. Il s'agit de la deuxième année consécutive au cours de laquelle le nombre de plaintes liées à la dotation a augmenté, ce qui marque un changement important par rapport aux dernières années, au cours desquelles le nombre de dossiers diminuait régulièrement. Au total, il y a eu 418 fermetures au cours de l'exercice, contre 436 en 2023-2024.

Pour la première fois en 8 ans, le nombre de plaintes reçues a dépassé le nombre de plaintes fermées, et la Commission se penchera sur ce point au cours de l'année à venir en vue de rétablir un équilibre.

Dossiers ouverts et fermés, 2024-2025

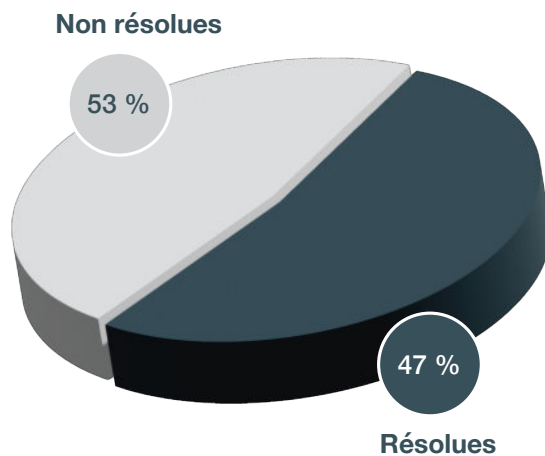


Audiences

En 2024-2025, la Commission a maintenu un volume élevé d'audiences; elle a mis au calendrier un total de 737 audiences au titre de la *LRTSPF* (626) et de la *LEFP* (111). Bien que ces chiffres représentent une légère baisse par rapport à l'année précédente, il s'agit de la deuxième année consécutive au cours de laquelle la Commission a tenu plus de 700 audiences, un seuil qu'elle n'avait jamais atteint auparavant.

Résultats des conférences de règlement

En 2024-2025, la Commission a tenu **78 conférences de règlement**, dont **37 ont abouti à des résolutions**, ce qui correspond à un **taux de règlement de 47 %**. Ces conférences restent un outil important pour aider les parties à résoudre leurs différends sans avoir recours à une audience officielle.



Résultats de la médiation formelle

En 2024-2025, les médiateurs de la Commission ont effectué 138 interventions officielles de médiation pour aider les parties à résoudre un large éventail de différends. Le taux de règlement était de 73 % pour les questions relatives aux relations de travail et de 64 % pour les plaintes relatives à la dotation, ce qui

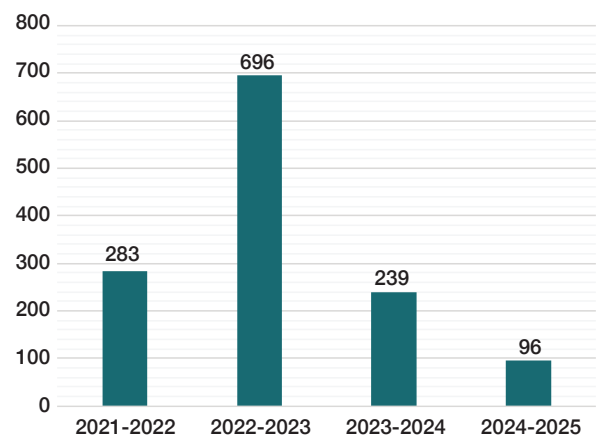
témoigne de l'efficacité continue de la médiation dans l'atteinte de résultats opportuns et mutuellement convenus.

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

Le nombre de griefs liés à la politique sur la vaccination contre la COVID-19 a continué de diminuer en 2024-2025. La Commission a reçu 96 nouveaux dossiers et en a fermé 52, ce qui a porté à 1 314 le nombre total de dossiers de griefs liés à la vaccination. Le volume de nouveaux cas continue de diminuer, et la Commission s'efforce de faire avancer le règlement des autres affaires.

Un grand nombre de dossiers liés à la vaccination sont en suspens dans l'attente de la décision de la Cour fédérale concernant *Rehibi c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2024 CRTESPF 47. La Commission a élaboré un processus de présentation d'arguments écrits pour les dossiers liés à la vaccination qui soulèvent également des questions de mesures d'adaptation pour des raisons religieuses conformément à *Bedirian c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)*, 2024 CRTESPF 58. Ces dossiers, tout comme les dossiers liés aux mesures d'adaptation pour des raisons médicales en matière de vaccination, continuent d'être réglés.

Dossiers liés à la vaccination reçus par exercice



Rapidité moyenne de la prise de décisions

Au cours de l'exercice 2024-2025, 51 % des décisions ont été rendues dans les six mois suivant l'audience (relations de travail : 54 %; dotation : 36 %). Des décisions restantes, 34 % ont été rendues dans un délai de six à 12 mois après la dernière date de l'audience (relations de

travail : 29 %; dotation : 60 %), et 14 % ont été rendues plus d'un an après l'audience (relations de travail : 15 %; dotation : 14 %). De plus, deux décisions rendues au titre de la *LRTSPF* ont été rendues sans audience ni argument écrit.

	<i>LRTSPF</i>		<i>LEFP</i>		TOTAL	
	Nombre	Pourcentage cumulatif	Nombre	Pourcentage cumulatif	Nombre	Pourcentage cumulatif
Rendues dans un délai de 6 mois*	74	55 %	9	36 %	83	51 %
Rendues dans un délai de 6 à 12 mois**	40	29 %	15	60 %	55	34 %
Rendues dans un délai de plus d'un an***	21	15 %	1	4 %	22	14 %
Rendues sans audience	2	1 %	0	0 %	2	1 %
Total	137	100 %	25	100 %	162	100 %

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 actuel (c.-à-d., le 31 mars 2025). Un **dossier actif** est un dossier en cours de médiation, en attente d'une décision, en attente des arguments des parties ou en attente d'une date d'audience, ou un dossier pour lequel une audience a déjà été mise au calendrier. Un **dossier inactif** est un dossier en suspens ou en attente d'un retrait définitif.

L'âge moyen des dossiers de relations de travail actifs a légèrement diminué : il est passé de 31 mois l'année précédente à 29 mois en 2024-2025.

En ce qui concerne l'évolution plus générale des dossiers, l'âge moyen global des dossiers actifs et inactifs est passé de 44 mois en 2023-2024 à 34 mois. La Commission a également procédé à la fermeture d'un grand nombre de dossiers inactifs par retrait en collaboration avec les parties associées.

L'âge des dossiers actifs de dotation, pour sa part, a considérablement diminué : il est passé de 17 mois l'année précédente à 13 mois. Ces chiffres marquent une tendance à la baisse continue de l'âge des dossiers actifs de dotation, qui était de 21 mois en 2022-2023 et de 22 mois en 2021-2022, en partie grâce à notre Liste des dossiers de dotation, qui continue d'être utilisée et donne aux plaignants, aux représentants et aux parties intimées une vue claire des cas qui seront prévus dans le prochain cycle, et réduit de fait la période d'attente pour les audiences en matière de dotation.

Taux de règlement

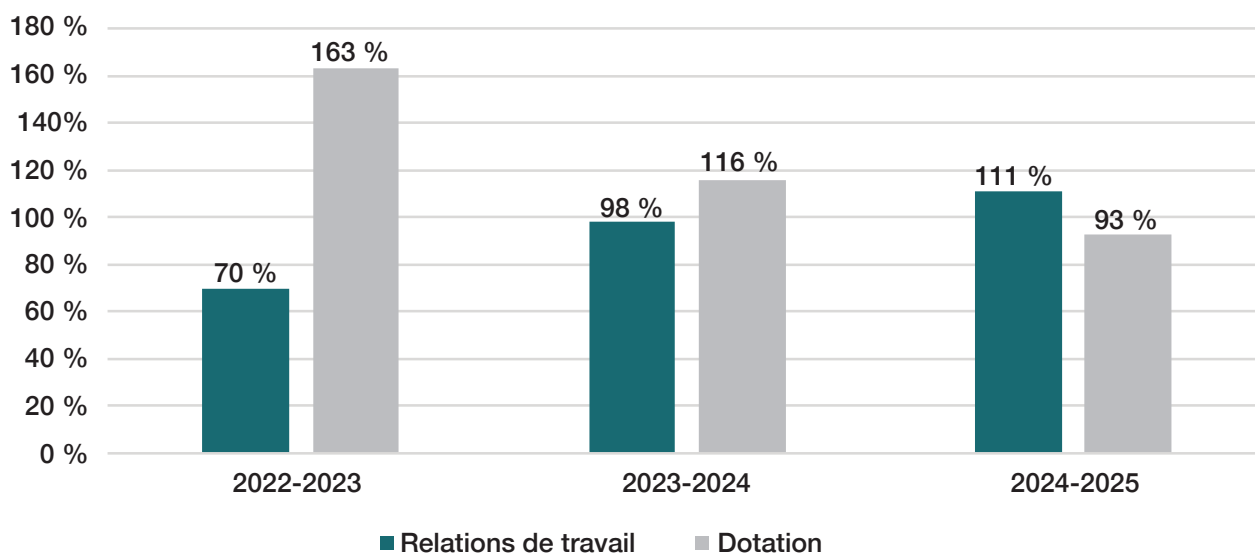
La Commission a atteint un taux de règlement global positif en 2024-2025, ce qui signifie qu'elle a fermé plus de dossiers qu'elle n'en a reçu pour la deuxième fois en trois ans.

Par rapport à 2023-2024, le taux de règlement des dossiers de relations de travail s'est amélioré (de 98 % à 111 %), tandis que celui des dossiers de dotation a diminué (de 116 % à 93 %), mais est resté proche de l'équilibre. Ces résultats reflètent l'incidence continue de la mise au calendrier ciblée, de l'augmentation du nombre d'audiences et de l'utilisation accrue de mécanismes alternatifs de règlement des différends sur la gestion globale des dossiers.

Nombre de motifs de décision rendus

Au cours du dernier exercice, la Commission a publié 162 motifs de décisions dans les deux langues officielles. De ce nombre, 137 portaient sur les relations de travail et 25 sur la dotation. Il s'agit d'une augmentation de 30 % par rapport aux 125 décisions rendues au cours de l'exercice précédent. Les motifs de décision rendus concernent parfois plusieurs dossiers. Par exemple, si la Commission reçoit plusieurs dossiers d'un même agent négociateur qui portent sur un même sujet, elle peut les entendre simultanément et une seule décision sera rendue pour l'ensemble de ces dossiers. À la suite des 162 motifs de décision rendus, 215 dossiers ont été fermés (189 dossiers de relations de travail et 26 dossiers de dotation).

Taux de règlement en date du 31 mars 2025



Points saillants de 2024-2025

Négociation collective

Au cours de l'exercice 2024-2025, certaines unités de négociation ont achevé des négociations visant à renouveler leurs conventions collectives au titre de la *LRTSPF*. Au cours de cette période, les Services de médiation et de règlement des différends (SMRD) de la Commission ont participé à huit processus de négociation distincts en vertu de la *LRTSPF* touchant trois employeurs du secteur public et huit agents négociateurs.

Au total, les SMRD ont mené quatre médiations, et la Commission a créé quatre commissions de l'intérêt public (CIP) et quatre conseils d'arbitrage

Dossiers liés au système de paye Phénix

À la fin de l'exercice 2024-2025, la Commission comptait 590 dossiers liés au système de paye Phénix. On comptait parmi ces dossiers de nouveaux dossiers liés à des griefs en matière de recouvrement de la rémunération. De plus, les réclamations liées au système de paye Phénix ont commencé à être traitées dans le cadre du nouveau processus d'arbitrage accéléré lancé par la Commission; 15 réclamations ont été déposées et quatre réclamations ont été fermées au cours de l'exercice. Alors que les griefs liés au système de paye continuent d'être traités, la Commission mobilise les parties en vue de veiller à ce que des solutions soient trouvées par tous les moyens nécessaires.

Les efforts de sensibilisation et de formation de la Commission

En 2024-2025, la Commission a continué de collaborer activement avec les intervenants, les communautés professionnelles et le réseau élargi des relations de travail du Canada et d'ailleurs.

La présidente a donné une présentation à la direction de la section du droit du travail et de l'emploi de l'Association du Barreau canadien et a participé en tant qu'experte à la conférence annuelle de l'Association of Labor Relations Agencies (ALRA). Elle a également continué à participer au groupe des présidents des commissions des relations du travail en assistant à sa réunion annuelle. Christopher Rootham, commissaire, a coprésidé la conférence sur le droit du travail organisée par la Lancaster House à Ottawa en 2024. De plus, plusieurs commissaires ont participé à des événements communautaires et à des rassemblements professionnels tout au long de l'année, ce qui a renforcé la présence de la Commission et les liens qu'elle entretient au sein de la communauté des relations de travail.

Par l'entremise des SMRD, la Commission a également offert une formation et des activités de sensibilisation ciblées à l'appui de l'utilisation efficace de ses processus. En 2024-2025, les SMRD ont donné deux présentations aux participants de la conférence de l'ARLA, offert une séance de formation sur la médiation dans une université en anglais, donné deux présentations à des barreaux et offert cinq séances de formation pour les intervenants sur la façon de participer à une médiation devant la Commission (dont une en français et quatre en anglais). Les SMRD ont également offert trois sessions d'information sur le programme d'agent de règlement anticipé.

Programme de règlement anticipé

During this fiscal year, Early Resolutions Officers (EROs) conducted facilitated discussions between the parties in 201 files, from which 117 files were referred to the Settlement Conference process, and 31 files were referred to mediation. In addition, 28 files were referred to a case management discussion, 4 files proceeded by way of written submissions, and 21 files were referred to a hearing.



Modifications législatives touchant notre mandat

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 favorise la transparence et la responsabilité en donnant au public le droit d'observer le processus et d'accéder aux dossiers.

Conformément à ce principe, les audiences de la Commission sont ouvertes au public, sauf dans des circonstances inhabituelles. La Commission

respecte sa Politique sur la transparence et la protection de la vie privée, conçue à l'appui de la transparence, de l'équité et de la responsabilité dans l'ensemble de ses procédures.

En 2024-2025, la Commission a reçu 35 demandes liées à la transparence judiciaire et communiqué un total de 40 539 pages de documents.



Prochaines étapes

La Commission commencera l'année qui vient avec un élan manifeste et un bilan solide de réalisations. Au cours des quatre 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. Avec plus de 700 audiences au calendrier chaque année et un nombre record de dossiers fermés, nous sommes parvenus à réduire de façon soutenue un nombre plus important et difficile de dossiers que jamais tout en respectant les normes les plus élevées en matière d'équité et d'impartialité.

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'analyses de données avancées 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 du secteur public fédéral. 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.



Principales décisions rendues par la Commission



Relations de travail

Milinkovich c. Conseil du Trésor (ministère des Transports), 2024 CRTESPF 50

Relations de travail – Grief individuel – Convention collective – Agent des services frontaliers – Droits de la personne – Discrimination – Situation de famille – Mesures d’adaptation – Exceptions à la doctrine du *stare decisis*

Le fonctionnaire s’estimant lésé et sa conjointe, tous deux inspecteurs de Transports Canada, travaillaient par quarts de 12 heures. Lorsque l’employeur a modifié leurs horaires de travail, le fonctionnaire a demandé une mesure d’adaptation fondée sur sa situation de famille en raison de ses responsabilités en matière de garde d’enfants. L’employeur a refusé la mesure d’adaptation au motif que le fonctionnaire devait tenter de concilier les conflits entre ses obligations professionnelles et ses obligations en matière de garde d’enfants avant de présenter une demande de mesure d’adaptation en milieu de travail.

Lors de l’arbitrage, le fonctionnaire a soutenu que la Commission devrait s’écarter du critère établi dans *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2014 CAF 110, sur la base de deux exceptions étroites à la doctrine du *stare decisis* et appliquer

plutôt le critère uniforme de la preuve *prima facie* de discrimination énoncé par la Cour suprême du Canada dans *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61. La Commission a jugé qu’elle n’était pas en mesure de s’écarter des précédents établis dans *Johnstone*, *Flatt c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 250, et *Tarek-Kaminker c. Procureur général du Canada*, 2023 CAF 135.

En appliquant le critère de *Johnstone* sur le fond, la Commission a conclu que le fonctionnaire avait établi qu’il avait des obligations en matière de garde d’enfants et que les besoins en matière de garde d’enfants découlaient d’une obligation légale plutôt que de choix personnels. Toutefois, la preuve n’a pas démontré que le fonctionnaire avait sérieusement tenté de concilier ses obligations professionnelles et ses obligations en matière de garde d’enfants. La Commission a également appliqué le critère de *Moore* à ses conclusions de fait, concluant que le fonctionnaire avait une caractéristique protégée, mais n’avait pas subi d’effets négatifs liés à l’emploi.

Par conséquent, le grief a été rejeté.

[Bedirian c. Conseil du Trésor \(ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement\), 2024 CRTESPF 58; Lemay c. Conseil du Trésor \(ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile\), 2024 CRTESPF 175](#)

Relations de travail – Grief individuel – Politique sur la vaccination contre la COVID-19 pour l’administration publique centrale, y compris la Gendarmerie royale du Canada (« la politique sur les vaccins ») – Discrimination – Droits de la personne – Religion

Les deux fonctionnaires s’estimant lésés ont contesté le refus de l’employeur de leur accorder leur demande de mesures d’adaptation pour des motifs religieux afin de les exempter de la *Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l’administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada* (la « *Politique sur la vaccination* »).

Au moment où ces décisions ont été prises, plus de 350 griefs liés à des mesures d’adaptation pour des motifs religieux concernant la *Politique sur la vaccination* étaient devant la Commission. Afin de garantir que ce volume de cas puisse être traité, la Commission a mis en place une procédure écrite pour traiter ces griefs, et ces cas ont été les premiers à suivre ce processus. La procédure écrite comprenait la présentation de preuves au moyen d’un formulaire et d’un affidavit conçus par la Commission, un contre-interrogatoire écrit à l’aide d’un formulaire structuré et la présentation d’arguments écrits de la part des deux parties. À la suite de cette procédure écrite, ni la Commission ni les parties n’ont identifié des lacunes dans les preuves qui auraient nécessité des témoignages oraux.

Dans les deux cas, la Commission a appliqué le critère à deux volets énoncé dans *Syndicat Northcrest c. Amselem*, 2004 CSC 47 : la croyance doit avoir un lien avec la religion et être sincère.

Dans *Bedirian*, le fonctionnaire s’estimant lésé a allégué avoir fait l’objet de discrimination pour quatre motifs qui, selon lui, étaient liés à sa religion : 1) il était religieusement tenu de suivre sa conscience et, par conséquent, il aurait été contre sa religion de recevoir un vaccin s’il ne le

voulait pas; 2) il doit traiter son corps comme le temple du Saint-Esprit de Dieu; 3) des lignées de cellules fœtales ont été utilisées pour développer les vaccins contre la COVID-19; 4) tous les vaccins violent sa religion parce qu’ils laissent entendre que Dieu est imparfait. La Commission a rejeté le premier motif parce qu’il s’agissait d’une objection de conscience au vaccin contre la COVID-19 qui n’avait pas le lien nécessaire avec la religion. Pour les autres motifs, la Commission a conclu que le fonctionnaire s’estimant lésé n’avait pas démontré la sincérité de ses croyances religieuses : il n’a donné aucun détail sur ses croyances ou pratiques religieuses actuelles, son témoignage était incohérent et il s’est fait vacciner avant d’être mis en congé sans solde. Il n’a fourni aucune preuve que cette réticence à se faire vacciner fait sincèrement partie d’un système de foi global. Le grief a été rejeté.

Dans *Lemay*, la croyance du fonctionnaire s’estimant lésé était exprimée comme suit : [traduction] « Ma foi me dicte de ne pas utiliser de médicaments, en l’occurrence un vaccin, s’ils ne sont pas absolument nécessaires pour me maintenir en vie, car cela témoigne d’un manque de foi dans le pouvoir de guérison de Dieu », et comme ceci : [traduction] « Je traite mon corps comme le temple de Dieu [...] ». Les arbitres du travail ont conclu qu’il existe un lien entre cette croyance et la religion, et la Commission n’avait aucune raison convaincante de ne pas suivre cette ligne d’autorité. La croyance du fonctionnaire s’estimant lésé était conforme à ses pratiques religieuses actuelles, qui impliquent un système particulier et complet de foi et de culte. Rien dans le dossier ne suggérait qu’il était mensonger ou que sa prétention était un simple artifice. *Amselem* prévoit également que l’ingérence dans la pratique ou les croyances religieuses doit être plus que négligeable ou insignifiante. Le fonctionnaire s’estimant lésé a été confronté au choix de se faire vacciner ou d’être tenu à l’écart de son emploi. Il a choisi de ne pas se faire vacciner et a été tenu à l’écart de son emploi en conséquence. Il s’agissait d’une ingérence plus qu’insignifiante dans ses croyances religieuses sincères. Par conséquent, le grief a été accueilli. À la demande des parties, le grief a été scindé en ce qui concerne la question de la réparation.

Conseil du Trésor c. Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)), 2024 CRTESPF 84

Relations de travail – Demande de déclaration de conduite illégale en vertu du paragraphe 198(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi ») – Grève – Ligne de piquetage

Le demandeur a présenté une demande de déclaration de conduite illégale en vertu du paragraphe 198(1) de la *Loi*, alléguant que le défendeur avait conseillé aux membres de l'unité de négociation qu'il représente de prendre des mesures de grève, en contravention du paragraphe 194(1) de la *Loi*.

Le défendeur est un regroupement d'organisations syndicales accrédité comme agent négociateur de l'unité de négociation qui comprend les employés de la Réparation des navires travaillant aux installations de réparations de la marine du ministère de la Défense nationale en Colombie-Britannique (SR(W)). Ces employés de réparation de navires sont communément appelés des SR(W)s. En avril 2023, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, dans le contexte d'une grève légale, a établi des lignes de piquetage à deux installations où travaillent les SR(W). Les SR(W) n'étaient pas en situation de grève légale et n'ont pas franchi les lignes de piquetage.

La Commission a conclu qu'il n'y avait pas eu de conduite illégale. Le défendeur a conseillé aux SR(W) de suivre les directives de la direction, qui étaient soit franchir les lignes de piquetage, soit prendre un congé payé ou non payé. Il n'y a pas eu de grève au sens de la *Loi* puisque la direction a permis aux SR(W) s de choisir entre se présenter au travail ou prendre un congé. Aucune activité concertée n'a résulté de décisions individuelles de ne pas franchir les lignes de piquetage par crainte de conséquences négatives et de confrontation. Le défendeur n'a pas ordonné ou conseillé une grève en exprimant sa position sur le franchissement des lignes de piquetage.

Demande rejetée.

Kemp c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2024 CRTESPF 87

Relations de travail – Plainte – Devoir de représentation équitable – Discrimination – Déficience – Changement de représentant

Le plaignant a déposé un grief, alléguant que l'employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de sa déficience en ne lui fournissant pas un milieu de travail sécuritaire et exempt de harcèlement et qu'il avait enfreint l'article de la convention collective relatif aux évaluations du rendement des employés. Au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, son représentant a changé et la défenderesse a retiré son appui. Il a donc déposé une plainte, alléguant que la défenderesse avait manqué à son devoir de représentation équitable.

La Commission a conclu que le plaignant n'avait pas démontré une cause défendable selon laquelle la défenderesse a manqué à son devoir de représentation équitable.

Le plaignant a allégué que la défenderesse avait agi de façon arbitraire et de mauvaise foi lorsqu'elle ne l'a pas informé des motifs de sa décision de retirer son appui. La Commission a conclu que la défenderesse n'avait pas fait preuve de négligence ou d'un manque de sincérité dans l'évaluation du dossier du plaignant. Le représentant a examiné tous les documents qui avaient été soumis et a conclu que le grief n'avait aucune chance raisonnable de succès. Le plaignant a allégué que la défenderesse ne lui avait pas fourni d'information sur la possibilité de poursuivre le processus sans son appui. Le grief à l'origine de la plainte portait sur l'interprétation et l'application d'une convention collective. Le plaignant ne pouvait pas poursuivre le processus à moins que la défenderesse ne l'appuie et le représente. Par conséquent, il n'y a pas eu de manquement de la part de la défenderesse. En ce qui concerne les autres possibilités de recours, la Commission a noté dans les documents du plaignant qu'il semblait en connaître certaines.

Le plaignant a allégué que la défenderesse avait agi de mauvaise foi et qu'elle avait fait preuve de discrimination à son égard en refusant de reconnaître et de considérer sa déficience comme un facteur dans son cas, en lui refusant les mesures d'adaptation qu'il avait demandées, soit de communiquer avec lui principalement par écrit et d'affecter un nouveau représentant à son cas, et en le traitant avec un certain manque de respect et une certaine hostilité. La Commission a entrepris une analyse des aspects de fond et de procédure de la façon dont la défenderesse avait traité le cas du plaignant. Sur le fond, le représentant a clairement expliqué que la principale raison de la décision de la défenderesse de retirer son soutien était qu'elle ne pensait pas que les preuves étayaient une allégation de discrimination. La défenderesse a également conclu qu'elle ne serait pas en mesure de démontrer que l'évaluation du rendement du plaignant contrevient à la convention collective, étant donné qu'il n'y avait pas de preuve de discrimination de la part de l'employeur en raison de sa déficience. Le représentant a également tenu compte du fait que la déficience n'avait pas été divulguée aux gestionnaires chargés d'évaluer son travail et qu'un consultant externe neutre avait examiné l'évaluation.

Sur le plan procédural, le plaignant a suggéré que la défenderesse n'avait pas respecté sa demande de mesure d'adaptation consistant à correspondre exclusivement par écrit et à affecter un nouveau représentant à son cas. Tous les faits et documents allégués qui tombaient dans la période de plainte de 90 jours n'ont pas démontré que la demande avait été faite pendant cette période. Après que la demande a été faite, la communication a été assurée par écrit, comme le plaignant l'avait jugé nécessaire.

Enfin, en ce qui concerne l'allégation selon laquelle le représentant l'aurait traité avec hostilité, la Commission n'a trouvé aucun signe de ce genre, mais seulement quelques signes de désaccord entre le plaignant et le représentant dans leurs analyses respectives du cas.

Kline c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada), 2024 CRTESPF 115

Relations de travail – Grief – Licenciement (motif disciplinaire) – Négligence – Réintégration – Indemnisation – Dommages majorés et punitifs

L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) a licencié la fonctionnaire s'estimant lésée pour des raisons disciplinaires. Elle a allégué que sa négligence avait entraîné une perte de droits de douane de plus de 25 000 000 \$ qu'elle aurait pu imposer à une société pour l'importation de certains produits.

La Commission a conclu que rien n'indiquait que la fonctionnaire s'estimant lésée s'était acquittée de ses responsabilités avec négligence. Elle a conclu que l'employeur n'avait pas prouvé une inconduite ou que le licenciement était justifié ou pour un motif valable. Le processus disciplinaire de l'employeur était profondément inopportun. Il a omis d'enquêter sur les allégations. De plus, la personne qui avait dirigé le processus disciplinaire était directement impliquée dans le dossier de la société de la même façon que la fonctionnaire s'estimant lésée, mais leur surveillance et leur présence avaient dépassé les bornes. Presque tous les droits perdus se sont produits après que la fonctionnaire s'estimant lésée eut quitté et alors que l'autre cadre était toujours en charge. Le fait que l'employeur n'ait pas enquêté a également protégé d'autres personnes de toute responsabilité et n'a pas déterminé les véritables raisons de ce qui s'était passé avec les droits perdus.

Le grief a été accueilli et la fonctionnaire s'estimant lésée réintégrée. La Commission a également accordé des dommages-intérêts majorés et punitifs. Le processus disciplinaire de l'employeur a démontré un grave mépris de l'équité et le préjudice qui en a résulté pour la fonctionnaire a été important et durable. La Commission a déterminé qu'une indemnité au sommet de la fourchette typique des dommages majorés était appropriée, au montant

de 35 000 \$. La Commission a également conclu que la mauvaise foi de l'employeur dans le processus disciplinaire méritait des dommages punitifs. Lorsqu'elle a calculé le montant approprié des dommages punitifs, la Commission a tenu compte de la nature délibérée, insensible, soutenue et de mauvaise foi de la conduite de l'employeur dans le cadre du licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée. Elle a accordé une indemnité de 75 000 \$ à l'échelon supérieur de l'échelle.

**Alliance de la Fonction publique du Canada
c. Service canadien du renseignement de
sécurité, 2024 CRTESPF 120**

Relations de travail – Plainte déposée en vertu de l'art. 190 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) – Violation de l'obligation de négocier collectivement de bonne foi en vertu de l'art. 106 – Ingérence dans la représentation des membres de l'unité de négociation en vertu de l'al. 186(1)a) et discrimination à l'égard de leur emploi, de leur rémunération ou de leurs conditions d'emploi en vertu du s.-al. 186(2)a)(i)

Il s'agissait d'une plainte déposée en vertu de l'art. 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, alléguant une violation de l'obligation de négocier collectivement de bonne foi en vertu de l'art. 106, ingérence dans la représentation des membres de l'unité de négociation en vertu de l'al. 186(1)a) et discrimination à l'égard de leur emploi, de leur rémunération ou de leurs conditions d'emploi en vertu du s.-al. 186(2)a)(i).

Le plaignant est l'agent négociateur de la seule unité de négociation au sein du défendeur. Tous les autres employés du défendeur ne sont pas représentés. Les parties ont conclu une entente de principe et, environ une semaine plus tard, il a été annoncé que les employés non représentés recevraient un « paiement forfaitaire de reconnaissance temporaire » (PFRT). Le PFRT n'a pas été étendu aux employés représentés. Le défendeur a mis près de huit mois à ratifier l'entente de principe, puis cinq autres mois à la finaliser.

La Commission a conclu que le défendeur avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi lorsqu'il a retardé la ratification et la signature de la convention collective et lorsqu'il a versé le PFRT. Bon nombre des conditions accordées aux employés non représentés ont servi de points de référence dans le cadre des négociations. Au cours des négociations, le défendeur a fourni des renseignements sur les conditions qui avaient été mises en œuvre pour les employés non représentés. Pourtant, il n'y a pas eu de dialogue sur l'octroi soudain du PFRT. Bien qu'il n'y avait pas d'obligation d'offrir le PFRT, il y avait une obligation de fournir suffisamment d'information pour s'assurer que des discussions rationnelles et éclairées puissent avoir lieu. Il n'y a pas eu de tentative d'expliquer le moment où le PFRT a été accordé ou pourquoi sa raison d'être ne s'appliquerait pas aux employés représentés. Il n'y avait pas non plus de justification pour les retards dans la finalisation de la convention collective, en particulier le temps écoulé entre la conclusion d'une entente de principe et sa ratification par l'employeur.

La Commission a aussi conclu que le défendeur avait commis une pratique déloyale de travail en sapant les relations du plaignant avec ses membres, ce qui équivalait à une ingérence dans la représentation des employés, et qu'il avait exercé une discrimination à l'encontre des membres de l'unité de négociation en ce qui concerne leur emploi, leur rémunération ou leurs conditions d'emploi.

La Commission a accordé le PFRT aux membres de l'unité de négociation et 100 \$ à chaque membre de l'unité de négociation pour le retard injustifié dans la conclusion de la convention collective, et elle a ordonné que cette décision soit affichée dans un endroit bien en vue pendant une période d'au moins 90 jours.

[Elsayed c. Agence du revenu du Canada, 2024 CRTESPF 130](#)

Relations de travail – Objection – Compétence – Délais – Demande de prorogation de délai accueillie – L’analyse du « caractère essentiel » du grief; il porte sur le taux de rémunération – Pension

Le demandeur est un ancien employé qui a pris sa retraite de la fonction publique fédérale. Il a déposé un grief le 22 octobre 2022 dans lequel il conteste les rajustements apportés à sa pension qui étaient rétroactifs au 1er novembre 2007, alors qu’il était encore un fonctionnaire. Cette décision n’a traité que des objections de compétence de la défenderesse et de la demande de prorogation du délai du demandeur.

La défenderesse a fait valoir que le grief ne porte pas sur l’interprétation ou l’application de la convention collective. La Commission n’a pas compétence pour l’entendre, car les décisions relatives aux prestations de retraite, y compris le calcul et l’interprétation des pensions, relèvent de l’autorité de Services publics et Approvisionnement Canada et du Centre des pensions du gouvernement du Canada, qui administre le Régime de pensions de retraite de la fonction publique conformément à la *Loi sur la pension de la fonction publique*. La Commission n’a pas non plus le pouvoir d’accorder les mesures correctives demandées, notamment l’arrêt de toute retenue future sur la pension du demandeur et le remboursement de toute somme retenue sur celle-ci.

La Commission a conclu qu’elle avait compétence pour entendre le grief, car son caractère essentiel portait sur le taux de rémunération applicable à l’époque. Les taux de rémunération sont mentionnés dans la convention collective, qui relève clairement de la compétence de la Commission. La Commission a également rejeté l’argument de la défenderesse concernant les mesures correctives. La dernière réparation mentionnée dans le grief n’est pas propre aux pensions, mais il s’agit d’une phrase générique couramment utilisée dans les griefs : « [...] que toute autre mesure soit prise pour m’indemniser intégralement ». Il pourrait s’agir de corriger le

taux de rémunération du fonctionnaire pour la période prescrite, si la Commission a conclu que l’employeur a enfreint la convention collective, ou simplement de déclarer que l’employeur a enfreint les dispositions de la convention collective relative au taux de rémunération.

La Commission a aussi accordé au demandeur une prorogation du délai pour déposer le grief par souci d’équité. Elle a jugé que le retard — d’un peu plus de cinq mois — était justifié par la complexité d’ajuster rétroactivement le taux de rémunération et les prestations sur une période de 14 ans et l’absence de renseignements suffisants de la part de l’employeur et de l’agent négociateur. Le demandeur a fait preuve de diligence raisonnable tout au long du processus, et la Commission a conclu que l’injustice subie par le demandeur, si la prorogation n’est pas accordée, l’emporte largement sur le préjudice causé à la défenderesse du fait de l’octroi de la prorogation, surtout compte tenu du retard prolongé de l’employeur à corriger l’erreur de rémunération.

En conséquence, l’objection liée à la compétence soulevée par la défenderesse a été rejetée et la demande de prorogation de délai a été accueillie.

[McNabb c. Conseil du Trésor \(Agence des services frontaliers du Canada\), 2024 CRTESPF 143](#)

Relations de travail – Un agent des services frontaliers (ASF) ayant une déficience a été licencié à la suite de la prétention de l’Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) selon laquelle il avait rejeté une mesure d’adaptation raisonnable

Le fonctionnaire s’estimant lésé travaillait à un petit point d’entrée en Colombie-Britannique. Il a subi une blessure qui a entraîné des restrictions physiques permanentes, notamment le fait qu’il ne pouvait plus utiliser d’arme à feu. Il a demandé des mesures d’adaptation et, plus tard, cinq ans de congé non payé pour s’occuper de sa famille. Le fonctionnaire s’estimant lésé a finalement été licencié, et sa demande de congé a été rejetée. Il a allégué que l’ASFC avait manqué à son obligation de prendre

des mesures d'adaptation et qu'elle avait mis fin à son emploi sans motif. Il a également prétendu que l'ASFC avait refusé sa demande de congé non payé pour s'occuper de sa famille de façon arbitraire et discriminatoire.

Les demandes de mesures d'adaptation à l'ASFC sont traitées selon un modèle en cercles concentriques. Selon ce modèle, les options de mesures d'adaptation sont d'abord examinées dans le poste et le lieu de travail de l'employé; ensuite, au besoin, la recherche est élargie pour inclure d'autres lieux de travail aux niveaux régional et de district. Selon l'ASFC, il n'y avait pas suffisamment de travail administratif disponible au point d'entrée du fonctionnaire s'estimant lésé ou à proximité. Au niveau régional, elle a identifié et proposé un poste dans lequel un ASF non armé pourrait faire l'objet de mesures d'adaptation, mais celui-ci exigeait que le fonctionnaire s'estimant lésé déménage. L'ASFC a également fait une deuxième offre de mesures d'adaptation, proposant des postes de niveau inférieur. L'ASFC a prétendu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait rejeté des mesures d'adaptation raisonnables en rejetant la première offre et en ne répondant pas à la deuxième et que, par conséquent, son licenciement était raisonnable.

La Commission a conclu que la preuve de l'ASFC était insuffisante pour appuyer une conclusion selon laquelle elle avait satisfait à son obligation de prendre des mesures d'adaptation. La preuve a démontré que l'ASFC s'est appuyée sur une impression initiale et générale selon laquelle il était impossible de prendre des mesures d'adaptation envers un ASF ayant une déficience permanente dans un petit point d'entrée. Elle n'a pas pris de mesures pour s'assurer que c'était vrai et n'a pas présenté de preuve à la Commission pour établir que c'était le cas. La preuve présentée à l'audience était également insuffisante pour établir que les offres de mesures d'adaptation faites par l'ASFC étaient raisonnables ou que le fonctionnaire s'estimant lésé les avait rejetées. Il a répondu à la première offre, a soulevé des préoccupations, a posé des questions et a demandé plus de temps pour l'examiner. Il n'a pas reçu de réponse. Après la deuxième offre, il a déposé un

grief. Le grief constituait sa réponse à l'offre de mesure d'adaptation et indiquait qu'il croyait que l'ASFC manquait à son obligation de prendre des mesures d'adaptation.

La Commission a également commenté le manque de compassion de l'employeur envers le fonctionnaire durant le processus de prise de mesures d'adaptation. Bien que la personne qui demande des mesures d'adaptation n'ait pas droit à des mesures d'adaptation spécialement conçues pour répondre à ses besoins ou priorités, elle exige la prise en compte de la dignité et de la situation personnelle de la personne. En l'espèce, l'employeur n'a pas consulté le fonctionnaire sur ses besoins et a imposé des délais serrés pour des décisions susceptibles d'affecter considérablement sa vie et celle de sa famille. Le processus de prise de mesures d'adaptation a été traité comme une tâche bureaucratique plutôt que comme un effort centré sur l'humain, les décisions étant prises par des personnes peu familiarisées avec la situation du fonctionnaire. Cela a donné l'impression générale d'un processus manquant d'empathie et de réelle préoccupation pour le fonctionnaire.

En ce qui concerne le congé non payé pour s'occuper de sa famille, la Commission a conclu que l'ASFC n'avait pas examiné sérieusement la demande du fonctionnaire s'estimant lésé et qu'elle avait été refusée, du moins en partie, parce qu'il avait été en congé non payé en raison de sa déficience et que l'employeur ne voulait pas prolonger davantage la période de congé non payé. Le rejet de la demande était également arbitraire et fondé sur une interprétation erronée des modalités de la convention collective par l'employeur, dans la mesure où il estimait que le plaignant ne pouvait pas combiner un congé de maladie non payé avec un congé non payé pour s'occuper de sa famille.

Les griefs ont donc été accueillis. À la demande des parties, la Commission a scindé la question des réparations.

Dotation

Harnois c. Administrateur général (Sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités), 2024 CRTESPF 106

Dotation – Processus annoncé – Application du principe du mérite – Crainte raisonnable de partialité – Références – Renseignements insuffisants – Crédibilité du gestionnaire – Recommandations – Mesures correctives – Déclaration d’abus de pouvoir – Une deuxième audience sur les dommages aura lieu

La plaignante a déposé une plainte portant sur deux nominations annoncées. Elle a allégué que l’intimé avait abusé de son pouvoir dans l’évaluation de sa candidature et avait fait preuve de partialité lors de l’utilisation des références pour l’évaluation de la qualification « Travail d’équipe ». Elle a aussi soutenu que la capacité de travailler avec des collègues de travail était déjà évaluée par la qualification « Entregent ».

L’intimé a soutenu que l’information à la disposition du comité de sélection avait permis d’évaluer les qualifications de la plaignante de façon juste et impartiale, que l’information obtenue par les références n’avait pas démontré qu’elle satisfaisait à la qualification « Travail d’équipe » et que la qualification « Entregent » ne permettait d’évaluer que la capacité de travailler avec le public.

La Commission a conclu que la capacité de travailler avec les collègues au travail avait déjà été évaluée par la qualification « Entregent » et que le comité de sélection avait fait preuve de partialité qui est une forme de mauvaise foi, dans son évaluation des réponses des références pour la qualification « Travail d’équipe ». De plus, la Commission a conclu que l’intimé avait évalué la qualification « Travail d’équipe » sur la base de renseignements insuffisants. Elle a également déterminé que le comité de sélection avait abusé de son pouvoir en adoptant une règle rigide qui l’empêchait de reconnaître que les instructions

aux candidats et aux répondants présentaient de sérieuses failles et en omettant de prendre des mesures pour atténuer l’incidence de son erreur. Ainsi, la Commission a conclu que le gestionnaire intérimaire avait abusé de son pouvoir en faisant preuve de partialité dans son évaluation des réponses des répondants pour la qualification « Travail d’équipe ».

La Commission a recommandé à l’intimé de revoir sa façon de fonctionner pour y intégrer régulièrement la participation de conseillers en ressources humaines dans les comités de sélection ou sinon qu’ils soient consultés à l’étape des références et de leurs évaluations. Elle a également recommandé que la formation des gestionnaires soit revue afin de mettre plus d’accent sur les types d’abus de pouvoir identifiés dans la jurisprudence.

Comme mesures correctives, la plaignante a demandé une déclaration d’abus de pouvoir et le paiement de dommages au montant de 35 000 \$ pour préjudices moraux tels que pour atteinte à sa réputation et impact sur sa santé psychologique, ainsi que des dommages punitifs. La Commission a émis une déclaration d’abus de pouvoir puisque la révocation n’était pas appropriée car il n’y avait aucune indication que les personnes nommées ne satisfaisaient pas aux critères de mérite. En ce qui concerne la demande pour des dommages, la Commission a estimé que les circonstances de ce dossier étaient si particulières et les abus de pouvoir si flagrants que cette demande requérait de s’y pencher sérieusement. Elle était d’avis que les parties devraient revenir pour une deuxième audience portant sur la possibilité d’attribuer des dommages comme mesure corrective dans la présente plainte.

Bolton c. Administrateur général (ministère de la Justice), 2024 CRTESPF 165

Dotation – Plainte – Processus de nomination interne annoncé – Abus de pouvoir – Crainte raisonnable de partialité – Évaluation de la plaignante – Entrevue – Plainte de harcèlement – Recommandations – Mesures correctives – Déclaration

La plaignante, une employée de longue date de l'intimé, a déposé une plainte en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13), alléguant qu'il y avait eu un abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite, fondé sur une crainte raisonnable de partialité. Elle a allégué que le comité de sélection était composé de trois employés proches de son directeur général et placés sous l'autorité de ce dernier. Un historique de conflits existait entre le directeur général et plusieurs employés, y compris la plaignante. Le directeur général avait fréquemment fait des déclarations publiques sur le fait de se débarrasser de la « vieille garde » pour faire place à du « sang neuf » et avait publiquement rabaissé la plaignante. La plaignante a déposé une plainte de harcèlement contre le directeur général, mais a demandé qu'elle soit mise en suspens jusqu'à la fin du processus de nomination. Néanmoins, cette plainte a été communiquée au directeur général une semaine avant l'entrevue de la plaignante. La plaignante a échoué à deux questions d'entrevue et a été éliminée du processus de nomination.

La Commission a accueilli la plainte et a conclu que chaque membre du comité de sélection était au moins quelque peu au courant des problèmes entre la plaignante et le directeur général, y compris de la plainte pour harcèlement. La Commission a jugé que l'intimé avait le devoir de procéder à une évaluation qui était à la fois impartiale et ne susciterait pas une crainte raisonnable de partialité. La Commission a examiné, dans leur ensemble, l'accumulation des actions dans le lieu de travail concernant la plaignante et a conclu qu'il existait une crainte raisonnable de partialité dans son évaluation. Le milieu de travail était dominé par la peur en raison de la conduite du directeur général, et aucun des membres du comité de sélection ne pouvait être

considéré comme véritablement objectif dans cet environnement. L'intimé aurait dû s'assurer que les membres du comité de sélection se trouvaient bien au-delà de la sphère d'influence du directeur général et qu'ils ignoraient ses opinions à l'égard de tout candidat. La Commission a refusé de révoquer la nomination, mais a formulé des recommandations et a émis une déclaration d'abus de pouvoir.

Samson c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada), 2024 CRTESPF 177

Dotation – Abus de pouvoir – Processus de nomination annoncé – Crainte raisonnable de partialité – Application du principe du mérite – Évaluation de l'examen écrit – En raison de ses responsabilités syndicales – Déclaration

La plaignante a déposé une plainte au motif que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans l'application du principe du mérite dans le cadre d'un processus de nomination annoncé. Plus précisément, elle a allégué que l'évaluation de son examen écrit par le gestionnaire suscitait une crainte raisonnable de partialité en raison des remarques qu'il avait tenues à son égard, notamment en lien avec ses interventions à titre de présidente de la section locale.

Selon la preuve présentée, et plus particulièrement en ce qui a trait à l'évaluation de l'indicateur de comportement « [e]xécute les décisions de manière impartiale, transparente et non partisane », lié à la compétence « [p] réserver l'intégrité et le respect », le gestionnaire a déterminé, à partir de l'exemple de situation fourni par la plaignante, qu'elle était partisane en raison de ses responsabilités syndicales et que, par conséquent, elle aurait de la difficulté à s'acquitter des fonctions du poste de façon impartiale. Ses mots exacts se lisent comme suit : « représente membres donc Ø impartialité – partisane ». C'est le seul commentaire qu'on retrouve dans l'évaluation en lien avec cet indicateur de comportement. L'exemple de situation en question présenté par la plaignante traitait des suggestions qu'elle a faites en tant que présidente de la section locale lors d'une rencontre patronale-syndicale à laquelle le gestionnaire était présent.

De surcroît, la preuve a révélé que pour chacun des indicateurs de comportement évalués, le gestionnaire avait attribué à la plaignante, sans exception, un pointage inférieur à celui de la spécialiste de l'évaluation et formulé des commentaires plus négatifs que ceux de l'autre membre du comité d'évaluation.

La Commission a trouvé troublant que le gestionnaire ait attribué la prétendue difficulté de la plaignante d'exécuter les décisions de manière impartiale et non partisane au seul fait qu'elle représentait des membres. La Commission a été d'avis qu'une personne bien renseignée, qui étudierait la question de façon réaliste et pratique, conclurait que la remarque du gestionnaire selon laquelle la plaignante aurait de la difficulté à accomplir certaines tâches parce qu'elle représente des membres suscite une crainte raisonnable de partialité à son égard.

Par conséquent, la Commission a accueilli la plainte et déclaré que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans l'application du principe du mérite. La plaignante n'avait pas allégué que la personne nommée ne répondait pas aux critères de mérite, qu'il y avait eu abus de pouvoir dans l'élaboration de ces critères, ou que l'intimé avait fait preuve de favoritisme envers la personne nommée. Donc, la Commission a jugé que les circonstances de l'espèce ne justifiaient pas la révocation de la nomination de la personne nommée.

[Harkness c. Administrateur général \(Service correctionnel du Canada\), 2025 CRTESPF 7](#)

Dotation – Abus de pouvoir – Processus de nomination interne non annoncé – Choix du processus – Évaluation des critères de mérite – Erreurs – Favoritisme personnel – Discrimination – Déficience – Ordonnance de révocation

La plaignante a présenté une plainte, alléguant que l'intimé avait abusé de son pouvoir en choisissant un processus non annoncé et en évaluant incorrectement la personne nommée. Elle a également affirmé que la nomination avait été faite pour des raisons de favoritisme personnel et elle a allégué avoir subi de la discrimination.

La Commission a conclu que l'intimé avait abusé de son pouvoir en choisissant un processus non annoncé. Le processus n'était pas conforme au cadre de nomination de la Commission de la fonction publique parce que les documents de justification comportaient des erreurs et étaient absents du dossier de dotation. Le processus était également inéquitable et non transparent. La personne nommée n'avait pas été correctement évaluée en fonction de l'énoncé des critères de mérite. La nomination n'était pas fondée sur le mérite parce que la gestionnaire déléguée n'aurait pas pu effectuer correctement certaines des évaluations en si peu de temps. De plus, la personne nommée n'aurait pas pu accomplir bon nombre des choses qui lui ont été attribuées dans le cadre de l'évaluation. Étant donné l'absence de tout dossier, la Commission a conclu qu'aucune note d'entrevue n'avait été prise et qu'aucune vérification des références n'avait été effectuée.

Pour les autres allégations, la plaignante n'avait pas établi que la nomination était fondée sur le favoritisme personnel ou que la discrimination avait été un facteur dans le fait qu'elle n'avait pas été nommée au poste.

La plainte a été accueillie et la Commission a ordonné la révocation de la nomination. Elle a recommandé de renforcer la reddition de comptes des gestionnaires délégués dans les processus de nomination non annoncés, en requérant une approbation formelle d'un conseiller en ressources humaines. Les dossiers de dotation étaient incomplets et pleins d'erreur, ce qui souligne le besoin d'une implication accrue des conseillers en ressources humaines pour évaluer les risques, soutenir les gestionnaires et corriger les irrégularités. La Commission a recommandé aussi de réviser le formulaire de décision de sélection afin de prévoir un espace suffisant pour expliquer à la fois le choix du candidat et du processus. De plus, les vérifications de références doivent toujours être consignées et conservées pendant cinq ans comme l'exige la *Politique de nomination* de la Commission de la fonction publique.

Mehra c. Administrateur général (Statistique Canada), 2025 CRTESPF 15

Dotation – Proposition de nomination annulée – Plainte à caractère théorique

Il s'agissait d'une plainte en matière de dotation concernant la prolongation d'une nomination intérimaire. Le plaignant a allégué que la personne nommée ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques.

Après le dépôt de la plainte, l'intimé a indiqué qu'il avait annulé la prolongation proposée de la nomination intérimaire avant sa date d'entrée en vigueur et a demandé que la plainte soit rejetée. D'après les renseignements fournis par les parties, il n'a pas été contesté que la mesure de dotation avait été annulée avant sa date

d'entrée en vigueur. Le plaignant a demandé que des mécanismes de contrôle soient mis en place pour s'assurer que ce type d'erreur ne se reproduise plus.

La Commission a appliqué la doctrine du caractère théorique et a rejeté la plainte. Elle a conclu qu'il n'y avait plus de différend tangible et concret entre les parties parce que l'intimé avait annulé la prolongation proposée de la nomination avant la date d'entrée en vigueur. L'erreur a été corrigée avant que la prolongation ne prenne effet. Par conséquent, la plainte a été jugée sans objet. La Commission a également conclu que, bien qu'elle ait le pouvoir discrétionnaire d'entendre la plainte même si celle-ci est sans objet, rien ne justifiait dans ce cas l'exercice de ce pouvoir.



Annexe 1 –

Charge de travail totale de la CRTESPF, de 2020-2021 à 2024-2025

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

Exercice	Reportés d'exercices précédents	Nouveaux			Total des 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	1133	1 099	5 807
2022-2023	5 807	1 803	105	310	2 218	1 553	6 431
2023-2024	6 431	1 244	99	510	1 853	1 810	6 481
2024-2025	6 481	1 374	139	507	2 020	2 256	6 245

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
2023-2024	383	378	436	325
2024-2025	325	418	448	355

Annexe 2 –

Affaires déposées par partie de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* en 2024-2025

<i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>	Nombre de dossiers ou de demandes
PARTIE I – RELATIONS DE TRAVAIL	
Dépôt d'une ordonnance de la Commission à la Cour fédérale (par. 35(1))	2
Révisions d'ordonnances et de décisions (par. 43(1))	0
Plaintes	
Plaintes (art. 106 et 107)	14
Obligation de mettre en application une disposition d'une convention collective (art. 117)	1
Obligation de respecter les conditions d'emploi – entente sur les services essentiels (art. 132)	0
Pratiques déloyales de travail (art. 185, 186, 188 et 189)	27
Pratiques déloyales de travail – représentation inéquitable (art. 187)	53
Autres	9
Total des plaintes	104
Postes de direction ou de confiance	
Demandes de déclaration de postes de direction ou de confiance (art. 71)	427
Demandes de révocation d'une ordonnance (art. 77)	61
Total des postes de direction ou de confiance	488
Demandes – autorisation des poursuites (art. 205)	0
Demandes – appartenance ou non aux unités de négociation (art. 58)	1
PARTIE II – GRIEFS	
Griefs individuels (art. 209)	1 335
Griefs de principe (art. 221)	29
Griefs collectifs (art. 216)	10
PARTIE III – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
Représailles en vertu de l'art. 133 du Code canadien du travail (art. 240)	35
<i>Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>	
PARTIE II – GRIEFS	
Prorogation de délai (art. 61)	16
Total	2020

Annexe 3 –

Affaires déposées 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	
Plainte à la Commission – mise en disponibilité (par. 65(1))	6
PARTIE 5 – ENQUÊTES ET PLAINTES RELATIVES AUX NOMINATIONS	
Révocations d'une nomination (art. 74)	9
Motifs de plainte – nominations internes (par. 77(1))	418
Défauts d'appliquer une mesure corrective (art. 83)	2
Non précisé	13
Total	448