



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

A high-angle, top-down photograph of a business meeting. Several people in professional attire are gathered around a table. A woman in the center is looking at a laptop. A man to her left is pointing at the screen. Another man in the bottom left is holding a pencil over a document. A calculator is visible on the table. The overall tone is professional and collaborative.

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

Rapport annuel 2015-2016

Canada 

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2016

N° de cat. SV1-1F-PDF

Cette publication est également disponible sur le site Web de la CRTEFP, à

<http://www.pslreb-crtefp.gc.ca>.



L'honorable Judy Foote, députée
Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement
Chambre des communes
Ottawa K1A 0A6

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 42 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mon profond respect.

Catherine Ebbs
Présidente

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

Présidente : Catherine Ebbs

Vice-présidents : David Paul Olsen
Margaret Shannon

**Commissaires
à temps plein :** Merri Beattie
Stephan J. Bertrand
Nathalie Daigle
Bryan Gray (en date du 6 juillet 2015)
Chantal Homier-Nehmé (en date du 8 septembre 2015)
John G. Jaworski
Steven B. Katkin
Michael F. McNamara
Marie-Claire Perrault (en date du 13 juillet 2015)
Catharine Rogers (jusqu'au 31 août 2015)

**Commissaire à
temps partiel :** Dev A. Chankasingh (en date du 18 juin 2015)

Message de la présidente

J'ai le grand plaisir de présenter le Rapport annuel 2015-2016 de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (Commission). Ce rapport est le premier à couvrir un exercice complet des activités de la nouvelle Commission depuis sa création, le 1^{er} novembre 2014.

La *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (LCRTEFP)* est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2014, et a créé la nouvelle Commission en fusionnant les fonctions de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique et du Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP). La nouvelle Commission continue de servir environ 220 000 employés du secteur public fédéral, de même que des intervenants de l'ancienne CRTFP et du TDFP. Les affaires traitées par ces organisations continuent d'être entendues par la Commission. Le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA), qui a été mis sur pied le 1^{er} novembre 2014, en même temps que l'entrée en vigueur de la *Loi sur le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs*, offre des services de soutien et d'installation à la Commission, ainsi qu'à dix autres tribunaux administratifs.

La détermination de la CRTEFP à régler les questions de relations de travail et les plaintes en matière de dotation d'une manière impartiale, contribue à la création d'un milieu de travail productif et efficient et à une plus grande harmonie entre le gouvernement fédéral, en tant qu'employeur, et ses employés et leurs agents négociateurs.

Comme je l'ai indiqué l'an dernier, les cinq premiers mois de nos activités à titre de nouvelle Commission ont constitué des débuts pratiques. Au cours du dernier exercice, nous avons navigué parmi les changements, lesquels nous ont servi de point de départ pour trouver des façons novatrices d'accomplir notre travail.

Au cours de la dernière année, la Commission a mené ses activités avec un nombre de commissaires inférieur à celui qu'elle possédait en vertu du cadre législatif de l'ancienne CRTFP et du TDFP. Qui plus est, jusqu'à la miexercice, la Commission ne possédait pas le contingent de commissaires permis en vertu de la *LCRTEFP*. À la miexercice, trois nouveaux commissaires à temps plein et un commissaire à temps partiel ont été nommés. La *LCRTEFP* prévoit la nomination d'un commissaire supplémentaire à temps plein et de tout commissaire à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaire à l'exercice des attributions de la Commission. Ces nominations futures pourraient accroître la capacité de la Commission à s'acquitter de son mandat. Bien que la Commission ait reçu environ le même nombre de cas en 2015-2016 que lors des années précédentes, elle en a fermé plus de 1 400, soit près de la moitié de ce qu'elle ferme habituellement en une année. Cette différence s'explique notamment par le fait que les commissaires supplémentaires ont

été nommés à la miexercice environ et qu'un seul commissaire à temps partiel a été nommé durant cette même période. Le travail découlant de la transition opérationnelle a également eu une incidence.

La Commission a néanmoins réalisé des progrès considérables en cette année de transition, tant en ce qui concerne la fusion de l'ancienne CRTFP et du TDFP que l'adaptation à la structure du SCDATA. Elle a continué de traiter de nombreux cas dans les domaines des relations de travail et de la dotation pendant une période de changement. De nombreuses affaires marquantes portant sur des cessations d'emploi, des processus de nomination, les pratiques de travail déloyales, les droits de la personne et l'interprétation de conventions collectives, notamment, ont été entendues.

En outre, la Commission a continué de régler des affaires préalablement aux audiences et ce, avec succès, que ce soit par la médiation, des conférences de règlement ou le retrait de l'affaire. Elle a également administré des demandes de conciliation pendant cette période continue de négociation collective. La Commission planifie aussi en fonction des modifications législatives à venir, notamment celles en vertu de la *Loi no 2* sur le plan d'action économique de 2013, qui ne sont pas encore en vigueur, en rédigeant un règlement destiné à aborder ces dispositions. Le règlement proposé apporterait aussi des changements de forme nécessaires en vue de rendre la gestion des cas plus efficace. En outre, à la miexercice, la Commission a géré un autre changement, soit la désignation d'un nouveau ministre du portefeuille.

En 2015-2016, en raison de son mandat élargi dans le secteur public, qui unit deux secteurs d'activité, soit les relations de travail et la dotation, la Commission a réalisé des progrès en ce qui concerne l'intégration de ses opérations tout en préservant l'intégrité de son double mandat. La Commission a amorcé des discussions sur des façons de faciliter une gestion des cas plus efficace pour les questions touchant la dotation et les relations de travail.

Au cours de la dernière année, nous avons été ravis de continuer d'inclure nos intervenants lors des discussions sur les différentes approches à suivre relativement à la gestion de la charge de travail importante et complexe de la Commission, particulièrement dans le domaine des relations de travail, où l'inventaire de cas est élevé. Je me dois de remercier du fond du cœur les représentants des intervenants membres du Comité, qui ont fourni leurs commentaires et leur rétroaction dans le cadre de plusieurs discussions visant à faire progresser le travail dans le domaine des relations de travail dans la fonction publique. Il me tarde de collaborer avec les comités de consultation des clients sur des questions de dotation et de relations de travail en vue d'améliorer nos processus.

Je tiens également à remercier les commissaires pour leurs apports considérables au travail de la Commission, et aux personnes plus que qualifiées qui appuient le travail de la Commission au quotidien, c'est-à-dire le personnel du secrétariat et celui du SCDATA.

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

Table des matières

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique	ii
Message de la présidente	iii
À propos de nous	3
Notre mandat	3
Nos responsabilités	4
Nos clients	5
Nos gens	6
Première partie : Activités de la CRTEFP	7
L'écart entre les plaintes, les griefs et les demandes d'une année à l'autre	7
Mandat lié aux droits de la personne dans les relations de travail et la dotation depuis 2005	8
L'influence des mesures et des stratégies de règlement de différends	8
Modifications législatives proposées	8
Votes et vérifications des cartes	9
La Gendarmerie royale du Canada (GRC) et la définition du terme « employé » en vertu de la LRTFP	9
Composition de la Commission	10
Changement organisationnel et intégration	10
La fusion du TDFP et de la CRTFP	10
La création du SCDATA	11
Comité de consultation des clients	11

Table des matières

Deuxième partie : Gestion des cas en vertu de la <i>LRTFP</i> et de la <i>LEFP</i>	12
Aperçu	12
Activités liées à la <i>LRTFP</i>	12
Vue d'ensemble des cas présentés à la Commission	12
Relations de travail	13
Grievances	14
Services de règlement des conflits – Relations de travail	16
Médiation pour les griefs et les plaintes	17
Audiences et motifs des décisions rendues	19
Activités liées à la <i>LEFP</i>	19
Vue d'ensemble des cas présentés à la Commission	19
Conférences de règlement	20
Médiation des plaintes de dotation	20
Audiences et motifs des décisions rendues	20
Formation et sensibilisation	21
Transparence et protection de la vie privée	22
Contrôle judiciaire	24
Coordonnées de l'organisation	25
Annexe 1	
Charge de travail totale de la Commission : 2012-2013 à 2015-2016	26
Annexe 2	
Affaires présentées en vertu de parties de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, 2015-2016	27
Annexe 3	
Sommaire des décisions rendues par la CRTEFP	28
Annexe 4	
Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTEFP, la CRTFP et le TDFP au cours des cinq dernières années	38

À propos de nous

Notre mandat

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) est un tribunal indépendant quasi judiciaire établi par la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (LCRTEFP)*, qui est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2014.

La CRTEFP a compétence dans plusieurs domaines des relations de travail et des plaintes liées à la dotation dans la fonction publique fédérale. En particulier, elle est chargée d'accomplir ce qui suit :

- administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs de la fonction publique ainsi que des institutions du Parlement;
- traiter les plaintes liées aux nominations internes, aux révocations de nomination et aux mises en disponibilité au sein de la fonction publique fédérale;
- trancher les questions de droits de la personne dans les griefs et les plaintes qui relèvent déjà de sa compétence;
- régler les plaintes en matière d'équité salariale dans la fonction publique;
- déterminer les plaintes de représailles de fonctionnaires en vertu du *Code canadien du travail*;

- administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en sa qualité de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

La CRTEFP fournit deux principaux services :

arbitrage - instruire et trancher les griefs, les plaintes et autres différends en matière de relations de travail, en plus de traiter les plaintes en matière de dotation liées à des nominations internes, à des mises en disponibilité, à la mise en œuvre de mesures correctives ordonnées par la Commission et à la révocation des nominations;

médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives, ainsi qu'à régler des différends et des plaintes sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience.

La détermination de la CRTEFP à régler les questions de relations de travail et les plaintes en matière de dotation d'une manière impartiale contribue à la création d'un milieu de travail productif et efficient qui, au bout du compte, sert les intérêts de la population canadienne grâce à l'offre de programmes et de services efficaces.

La Figure 1 – La Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, cidessous, donne une représentation visuelle de ses activités.

Figure 1 – Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Mandat : La Commission est chargée de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, et règle les plaintes en matière de dotation liées aux nominations internes, à la révocation des nominations et aux mises en disponibilité dans la fonction publique fédérale.

Services d'arbitrage

Entendre et trancher les griefs, ainsi que les plaintes liées aux relations de travail et à la dotation

Services de médiation

Aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives, ainsi qu'à régler des différends et des plaintes sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience.



Avec l'arbitrage, la Commission arrive à régler des cas de façon équitable et dans les délais impartis, au moyen de différentes formes de règlement des différends, y compris des audiences, et élabore une solide jurisprudence pouvant être utilisée afin d'aider à régler des cas futurs.

Avec la médiation, la Commission permet une meilleure collaboration entre les employés et la direction, ainsi qu'un intérêt et un engagement accrus en vue de régler les différends. Elle fait la promotion d'une fonction publique caractérisée par des pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect des employés, un dialogue efficace et des recours visant à régler les questions de nomination.

Engagement collaboratif auprès des intervenants, par l'échange de connaissances afin de catalyser le règlement de cas dont la Commission est saisie

Nos responsabilités

La CRTEFP traite les affaires qui étaient précédemment traitées par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Ces tribunaux ont fusionné afin de former la CRTEFP, le 1^{er} novembre 2014, en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*. La *LCRTEFP* a comme objectif clé de se faire l'intendante du travail des deux anciens tribunaux et de fournir de nouvelles directives, le cas échéant.

Les références législatives de la Commission englobent un vaste éventail de questions touchant l'emploi et les relations de travail dans la fonction publique, y compris :

- les parties I, II et III de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;
- la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, en ce qui concerne les plaintes de dotation relatives aux nominations, aux révocations et aux mises en disponibilité;

- la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*¹ pour les institutions du Parlement (la Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement), le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique et le Bureau du conseiller sénatorial en éthique;
- la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* en ce qui concerne les griefs en vertu de la *LRTP* et les nominations en vertu de la *LEFP*, ainsi que les plaintes de révocations et de mises en disponibilité;
- certaines dispositions du *Code canadien du travail (CCT)* liées à la santé et sécurité au travail et aux représailles;
- la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation du Yukon* et son ancienne version, et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon*. (Lorsqu'elle s'acquitte de ses fonctions relatives au Yukon, la Commission agit à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon respectivement²);
- la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, créée à la suite de la *Loi d'exécution du budget de 2009 (LEB 2009)*, n'est pas encore en vigueur; en vertu de l'article 396 de la *LEB 2009* et de l'article 441 de la *Loi no 2 sur le plan d'action économique de 2013*, la Commission est chargée de statuer sur les plaintes en matière d'équité salariale dans la fonction publique qui sont ou qui pourraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne.

1 Un rapport annuel à part est produit pour la LRTP et il est disponible dans le site Web de la Commission à http://pslreb-crtefp.gc.ca/index_f.asp.

2 Des rapports annuels à part sont produits pour ces lois et ils sont disponibles dans le site Web de la Commission à http://pslreb-crtefp.gc.ca/index_f.asp.

Nos clients

La Commission dessert un nombre considérable d'intervenants dans l'exécution de son mandat. Le cadre législatif de la *LEFP* s'applique aux employés et aux gestionnaires de plus de 80 ministères et organismes. Dans le cadre de son mandat en vertu de la *LRTP*, la Commission compte environ 220 000 fonctionnaires fédéraux à titre de clients.

Le cadre législatif de la *LEFP* s'applique aux ministères mentionnés à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*, les autres secteurs de l'administration publique centrale figurant à l'annexe IV (à l'exception de la Commission canadienne du lait) et les cinq organismes distincts figurant à l'annexe V. Les employés de la fonction publique couverts par cette loi peuvent déposer une plainte liée à une nomination interne, qui sera directement présentée à la Commission.

Le cadre législatif de la *LRTP* vise de nombreuses conventions collectives, ainsi que 19 employeurs et 28 agents négociateurs. La *LRTP* s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe I de la *LGFP*, aux autres secteurs de l'administration publique centrale énumérés à l'annexe IV de cette même loi, ainsi qu'aux organismes distincts mentionnés à l'annexe V.

Le Conseil du Trésor emploie plus de 160 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et d'organismes fédéraux. Plus de 60 000 fonctionnaires travaillent pour l'un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme l'Office national de l'énergie. L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente la plupart des employés syndiqués de la fonction publique fédérale, soit 60 %

d'entre eux; l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en représente 23 %, et les autres agents négociateurs représentent le reste.

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

Pour obtenir une liste des employeurs, des agents négociateurs et des unités de négociation, consulter le site Web de la Commission, au : http://pslreb-crtefp.gc.ca/collectivebargaining/employers_f.asp.

Nos gens

En vertu de l'article 25 de la *LCRTEFP*, le président supervise et dirige le travail de la Commission. Les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats ne dépassant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau. Les biographies des commissaires figurent sur le site Web de la Commission, à l'adresse http://pslreb-crtefp.gc.ca/about/members_f.asp.

La Commission comprend les postes qui suivent : un président, jusqu'à deux vice-présidents et jusqu'à dix commissaires à temps plein et des commissaires à temps partiel, selon les besoins. En ce moment, la CRTEFP est composée d'une présidente, de deux vice-présidents, de neuf commissaires à temps plein et d'un commissaire à temps partiel. Au terme de l'exercice, un poste de commissaire à temps complet était toujours vacant. Selon la loi, il est possible de nommer d'autres commissaires à temps partiel.

Comme il a été indiqué précédemment, le SCDATA est entré en fonction le 1^{er} novembre 2014. En vertu de l'article 10 de la *Loi sur le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs*,

l'administrateur en chef du SCDATA est responsable de fournir des services d'appui et des installations à la Commission.

Ces services visent trois secteurs :

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

Avec l'entrée en vigueur de la *Loi no 1 sur le plan d'action économique de 2014*, tous les employés du greffe, les experts et le personnel de soutien administratif de l'ancienne CRTFP et de l'ancien TDFP sont devenus des employés du secrétariat de la CRTEFP du SCDATA. Ces employés appuient le mandat de la Commission et aident les parties à des affaires devant la Commission; fournissent des conseils juridiques au président et aux commissaires sur les questions opérationnelles, procédurales et de fond; classent, gèrent et protègent les cas de la Commission et offrent aux parties de l'aide de tiers impartiaux pour régler les différends.

Le secrétariat de la CRTEFP est dirigé par le directeur général et avocat-principal, qui est responsable de diriger et de surveiller les opérations quotidiennes. Le directeur général et l'avocat principal sont directement soutenus par le personnel du secrétariat de la CRTEFP du SCDATA, qui comprend environ 65 employés chargés d'établir des priorités, de gérer le travail et de rendre compte du rendement de leurs unités particulières.

PREMIÈRE PARTIE :

Activités de la CRTEFP

La Commission règle les différends entre le gouvernement fédéral, en tant qu'employeur, et les fonctionnaires dans les domaines des relations de travail et de la dotation, et dans les domaines des droits de la personne pour lesquels la Commission a compétence. Le présent rapport annuel, qui couvre la période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, se penche sur les activités de la CRTEFP se rapportant uniquement à deux aspects de son mandat législatif, soit ceux qui relèvent de la *LRTFP* et de la *LEFP*.

L'écart entre le volume de cas d'une année à l'autre, l'importance du mandat relatif aux droits de la personne lié au cadre législatif des relations de travail et de la dotation, l'influence des mesures et des stratégies de règlement de différends, les modifications législatives proposées, la composition de la CRTEFP, les changements organisationnels et l'intégration, ainsi que la mobilisation des intervenants sont autant de facettes du travail de la CRTEFP et sont abordés cidessous.

L'écart entre les plaintes, les griefs et les demandes d'une année à l'autre

La charge de travail de la Commission dans les domaines des relations de travail et de la dotation est constante et dynamique. La variation en ce qui concerne le volume de cas et la charge de travail y afférente découle de plusieurs facteurs. Dans le domaine des relations de travail, un vaste éventail de cas peuvent être présentés devant la Commission. Le volume et la nature des demandes liées à

l'accréditation d'agents négociateurs, aux griefs et aux plaintes pour pratiques déloyales de travail dépendent de bon nombre de facteurs, y compris les enjeux liés à la négociation collective, les tendances législatives et autres et l'incapacité des parties à en arriver à un consensus. Certains cas peuvent être très complexes, en raison des arguments juridiques avancés ou des faits présentés à la formation la Commission. À l'opposé, dans certains cas, une affaire qui semble moins importante que d'autres peut constituer une partie d'un différend qui représente un point de divergence important entre les parties dans leur relation de travail.

On peut s'attendre à ce que le nombre de plaintes liées à des nominations internes baisse pendant une période de réaménagement des effectifs et à ce qu'il augmente lorsque les processus de nomination sont en hausse. Il peut aussi y avoir des augmentations dans le nombre de plaintes liées à une mise en disponibilité pendant une période de réaménagement des effectifs. D'autres facteurs peuvent aussi jouer un rôle dans les fluctuations des cas liés à la *LEFP*.

Le mandat lié aux droits de la personne dans les relations de travail et la dotation depuis 2005

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* a permis l'arbitrage de questions portant sur les droits de la personne, en lien avec les griefs liés aux relations de travail et les conflits liés à la dotation.

La CRTEFP peut trancher des questions liées à plusieurs des motifs de discrimination interdits énumérés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*, comme la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille et la déficience. La Commission a compétence pour trancher des questions touchant les droits de la personne uniquement par l'intermédiaire de sa compétence législative d'entendre des plaintes liées à la dotation ou des affaires portant sur les relations de travail.

L'influence des mesures et des stratégies de règlement de différends

Dans le contexte de la négociation collective, si les parties à la négociation d'une convention collective sont dans une impasse, ces dernières ont traditionnellement recours à deux approches en matière de règlement des différends : la conciliation, qui mène à une grève, et l'arbitrage. Lorsque les parties se trouvent dans une impasse et qu'elles sont obligées de prendre la voie de la conciliation ou de la grève, une commission de l'intérêt public (CIP) est mise sur pied afin d'aider les parties en formulant des recommandations non contraignantes. La CRTEFP ne contrôle pas la demande liée à ces processus, qui varie selon les stratégies respectives des parties. Parmi les facteurs ayant une influence sur le nombre de CIP tenues, notons le rythme des négociations, l'étape que les parties ont franchie dans le cadre du processus de négociation collective et la disponibilité de professionnels qualifiés pour agir à titre de CIP.

L'accès à différentes mesures de règlement des différends a beaucoup changé à la suite des

modifications apportées à la *LRTFP*, qui découlent de la *Loi no 2 sur le plan d'action économique de 2013*. Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions, en décembre 2014, les agents négociateurs n'ont plus le pouvoir discrétionnaire ou l'autorité de choisir quels mécanismes ils préfèrent. La conciliation est désormais l'approche par défaut, suivie de la grève si aucun accord n'est conclu. Il est possible d'accéder à l'arbitrage uniquement si les deux parties en conviennent par écrit (les organismes distincts doivent avoir l'approbation du président du Conseil du Trésor). L'arbitrage est toutefois obligatoire si au moins 80 % des postes de l'unité de négociation ont été désignés essentiels. Comme il est mentionné cidessous, le budget fédéral déposé en mars 2016 a annoncé que certains aspects des changements qui sont entrés en vigueur en vertu de cette loi seront examinés.

Modifications législatives proposées

Plusieurs modifications législatives proposées sont entrées en vigueur ou ont été abrogées au cours de l'exercice.

Droits de la personne, représentation obligatoire par un agent négociateur et délais

La *Loi no 2 sur le plan d'action économique de 2013* comprend plusieurs dispositions législatives relatives aux relations de travail et à la dotation qui ne sont pas encore en vigueur. Les dispositions en vertu de la *LRTFP* comprennent, sans toutefois s'y limiter, les domaines qui suivent des relations de travail :

- l'imputation des frais relatifs à de nombreux griefs à l'employeur et à l'agent négociateur;
- la création d'un grief « autonome » lié aux droits de la personne et un mandat élargi lié aux droits de la personne;

- l'élimination de l'avis à la Commission canadienne des droits de la personne pour les griefs présentés à la Commission;
- l'exigence de la représentation obligatoire par un agent négociateur pour de nombreux griefs;
- un changement apporté au critère relatif aux prolongations de délais pour les griefs renvoyés à la Commission;
- des modifications en vue de changer les droits de recours à l'égard des processus de nominations annoncés et des mises en disponibilité.

Dans les domaines liés au mandat de la Commission en vertu de la *LEFP*, les dispositions qui ne sont pas encore en vigueur portent notamment sur des modifications aux droits de recours à l'égard des processus de nominations annoncés et des mises en disponibilité, l'application de la *LCDP* aux plaintes de dotation et l'élimination de l'avis à la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission a élaboré des règlements pour aborder ces changements, en plus d'apporter des changements de forme en prévision de l'entrée en vigueur de ces dispositions. À la fin de l'exercice 2015-2016, aucune décision n'avait été prise relativement à l'entrée en vigueur entière ou partielle de ces dispositions. Dans le budget déposé le 22 mars 2016, le gouvernement fédéral a indiqué qu'il mènerait des consultations relativement aux modifications apportées à la *LRTFP*, conformément à la *Loi no 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

VOTES ET VÉRIFICATIONS DES CARTES

Au début de l'exercice 2015-2016, la Commission se préparait à l'entrée en vigueur de la *Loi sur le droit de vote des employés*. Selon cette loi, qui est entrée en vigueur le 16 juin 2015, un scrutin secret doit être tenu pour tout vote portant sur des questions d'accréditation en relations de travail.

Toutefois, au cours de la deuxième moitié de l'exercice, le projet de loi C-4, *Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu* a été déposé avant la première session de la 42^e législature afin d'abroger la *Loi sur le droit de vote des employés*. Si le projet de loi C4 est adopté, les procédures liées à l'accréditation et à la révocation de l'accréditation des agents négociateurs prévues par l'ancien modèle législatif seront rétablies. Dans l'ancien modèle, une preuve d'un appui majoritaire des employés, par vérification des cartes ou par un vote ordonné par la Commission, était requise.

LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA (GRC) ET LA DÉFINITION DU TERME « EMPLOYÉ » EN VERTU DE LA *LRTFP*

Le 16 janvier 2015, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 R.C.S. 3. La Cour suprême a conclu que l'imposition du programme des relations de travail de la GRC allait à l'encontre de la Constitution. Elle a également fait valoir que l'exclusion des membres de la GRC et des réservistes de l'application de la *LRTFP* était inconstitutionnelle. La Cour a conclu que les deux contrevenaient à l'alinéa 2*d*) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui garantit la liberté d'association et protège un processus constructif de négociation collective, donnant aux employés une indépendance suffisante pour leur permettre d'établir et de poursuivre des intérêts collectifs. En ce qui concerne le caractère inconstitutionnel de la définition actuelle du terme « employé » dans la *LRTFP*, la Cour suprême du Canada a suspendu sa déclaration d'invalidité jusqu'au 16 mai 2016.

Composition de la Commission

Au 1^{er} avril 2015, la Commission était composée de 10 commissaires à temps plein. Le mandat de certains commissaires à temps partiel qui devaient achever des travaux commencés sous le régime de l'ancienne Commission a également été prolongé. À la mi-exercice, trois nouveaux commissaires à temps plein et un commissaire à temps partiel ont été nommés et formés. Le mandat d'un commissaire à temps plein n'a cependant pas été renouvelé. Par conséquent, au 31 mars 2016, la Commission menait ses activités avec 12 commissaires à temps plein et un commissaire à temps partiel. En guise de comparaison, l'ancienne Commission et le Tribunal, pris conjointement, étaient composés de 23 commissaires à temps plein. Étant donné le plus petit nombre de commissaires, il est possible que le nombre de cas pouvant être traités et le nombre de décisions rendues soient touchés.

Changement organisationnel et intégration

Comme il a été mentionné plus tôt dans le présent rapport, la nouvelle Commission a subi deux changements structurels fondamentaux le 1^{er} novembre 2014, dont les répercussions ont continué de se faire sentir tout au long de l'exercice 2015-2016.

LA FUSION DU TDFP ET DE LA CRTFP

Le premier changement vise la fusion de la CRTFP et du TDFP, créant ainsi la CRTEFP.

Des secteurs communs aux deux mandats législatifs se poursuivent sous la nouvelle CRTEFP. À l'instar des anciens tribunaux, la CRTEFP demeure un tribunal investi de pouvoirs quasijudiciaires. Elle offre le même éventail élargi de services de règlement des

différents et de médiation. Selon les circonstances, les affaires peuvent être entendues au moyen d'arguments écrits ou de vive voix. La CRTEFP formule des conclusions de fait et arrive à une détermination juridique dans sa décision définitive au moyen d'une ordonnance. La CRTEFP demeure investie des questions touchant les droits de la personne issues de son mandat prévu par la *LRTFP* et la *LEFP*.

Il y a également des différences particulières entre les deux mandats. La Commission et son prédécesseur sont réputés effectuer une fonction « hybride » dans le domaine des relations de travail. Le mandat de la *LRTFP* porte principalement sur l'importance reconnue de la négociation collective et, en fin de compte, sur l'importance de relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale. La *LRTFP* aborde aussi les différends donnant lieu à un grief. Les griefs sont renvoyés à la Commission, mais uniquement après avoir été traité par la procédure interne de règlement des griefs du ministère. Ce ne sont pas tous les griefs permis en vertu de la *LRTFP* qui peuvent être présentés devant la Commission. Les griefs sont souvent tranchés en examinant les dispositions de la convention collective, mais pas dans tous les cas. Les plaintes de représailles issues du *Code canadien du travail* peuvent aussi être présentées devant la Commission.

Les plaintes de dotation qui sont présentées devant la Commission en vertu de la *LEFP* ne sont pas initialement traitées par une procédure ministérielle interne et prévue par la loi. Si l'objectif de la plainte est de contester une nomination interne, la révocation d'une nomination ou une mise en disponibilité en alléguant un abus de pouvoir, la plainte sera déposée directement devant la Commission. En général, dans les cas de plaintes de dotation, la Commission doit déterminer si l'administrateur général a abusé de son pouvoir.

Ayant ces différences à l'esprit, la Commission s'emploie à intégrer ses services de façon à ne pas mettre en péril le mandat lié aux relations de travail et celui touchant les plaintes de dotation.

LA CRÉATION DU SCDATA

En ce qui concerne le deuxième changement législatif clé qui touche la structure de la Commission, la *Loi sur le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (LSCDATA)*, adoptée en vertu de la *Loi no 1 sur le plan d'action économique de 2014*, est entrée en vigueur le même jour que la *LCRTEFP*, soit le 1^{er} novembre 2014. Elle a créé le SCDATA, qui offre désormais un soutien d'ordre opérationnel, administratif et général à plusieurs tribunaux et commissions, y compris la CRTEFP. Les articles 10 et 12 de la *LSCDATA* prévoient que l'administrateur en chef du SCDATA est chargé de fournir à chaque tribunal administratif les services d'appui et les installations dont il a besoin pour exercer ses attributions conformément aux règles qui s'appliquent à ses activités. Ces attributions ne comprennent toutefois pas celles conférées par la loi à un tribunal ou à l'un de ses membres. Le président de la Commission consulte le secrétariat de la CRTEFP et assiste aux réunions consultatives pour les présidents de tribunaux avec le SCDATA, afin de formuler des commentaires utiles de manière à s'assurer que les attributions conférées à la Commission ne sont pas mises en péril dans la prestation de services à la Commission.

La Commission aborde ce changement de plusieurs façons. Elle surveille la manière dont le soutien est offert et elle examine, dans le cadre de ses discussions avec le secrétariat de la CRTEFP, quelles modifications seraient les plus appropriées à la nouvelle structure. Elle offre également des commentaires indépendants au SCDATA sur l'appui aux services et les prochaines étapes. Le président est également membre du Forum pour les présidents du

SCDATA, une structure consultative qui formule des commentaires à l'intention du SCDATA.

Comité de consultation des clients

La Commission attache de l'importance à sa capacité de consulter des intervenants sur les questions touchant son mandat dans un contexte où aucun cas spécifique n'est abordé. Ces consultations permettent à la Commission d'améliorer les services qu'elle offre aux parties.

La Commission a rétabli son Comité de consultation des clients (CCC) pour les relations de travail, tout juste avant le début de l'année, et a rencontré la présidente et d'autres représentants de la Commission tout au long de l'exercice. Ces réunions avaient comme objectif d'explorer des initiatives collaboratives et des stratégies proactives pour réduire la charge de travail de la Commission. Le CCC est formé de représentants des agents négociateurs et des employeurs qui comparaissent devant la Commission.

La mise en œuvre de certaines stratégies s'est amorcée à la fin de l'exercice 2015-2016. La Commission a collaboré avec des intervenants en vue d'appuyer des approches pour gérer la charge de travail et a examiné les griefs de principe en vue de prioriser ceux dont l'incidence potentielle est la plus élevée. Elle a également augmenté le nombre de médiateurs pour les questions touchant les relations de travail. À titre d'exemple, un des projets en cours concerne le Union of Canadian Correctional Officers/Syndicat des Agents Correctionnels du Canada – Confédération des Syndicats Nationaux et le Service correctionnel Canada. D'autres médiations externes ont été menées en 2015-2016. On planifie de pourvoir des postes de médiateurs internes.

DEUXIÈME PARTIE :

Gestion des cas en vertu de la *LRTFP* et de la *LEFP*

Aperçu

Le nombre de dossiers qu'a reçus la CRTEFP est demeuré relativement stable au cours de l'exercice 2015-2016 (voir l'Annexe 1 – Charge de travail totale). Deux mille trois cent soixantequinze (2 375) nouveaux dossiers ont été reçus, par rapport à 2 401 nouveaux dossiers reçus, en moyenne, au cours des trois exercices précédents³. La Commission a fermé 1 480 dossiers en 2015-2016, par rapport à 2 637 dossiers fermés, en moyenne, au cours des trois exercices précédents. La Commission a reporté 5 100 dossiers des exercices précédents en 2015-2016, surtout dans le domaine des relations de travail.

Activités liées à la *LRTFP*

VUE D'ENSEMBLE DES CAS PRÉSENTÉS À LA COMMISSION

La charge de travail de la CRTEFP liée aux relations de travail – ou les cas présentés à la Commission en vertu des parties I ou II de la *LRTFP* – comprenait 1 780 nouveaux dossiers en 2015-2016, par rapport à une moyenne annuelle de 1 715 cas au cours des trois exercices précédents; 4 897 dossiers ont été reportés des exercices précédents (voir l'Annexe 1).

Un tableau détaillé établissant les affaires présentées en vertu de la *LRTFP* est disponible à l'Annexe 2.

En 2015-2016, 1 031 dossiers présentés en vertu de la *LRTFP* ont été fermés, que ce soit en raison d'un règlement, d'un retrait ou d'une décision officielle; la moyenne annuelle des trois derniers exercices était de 1 855 cas. Tel qu'il a été expliqué précédemment, afin de s'attaquer à l'inventaire de cas plus important dans le domaine des relations de travail, la Commission a renouvelé le dialogue avec son Comité de consultation des clients à propos de la gestion de sa charge de travail, de la rationalisation de ses processus et systèmes de gestion des cas. Ils ont également examiné des façons plus efficaces et plus simples de régler des cas moins complexes au moyen d'audiences accélérées.

Au cours des dernières années, et en 2015-2016, la Commission a constaté que des questions plus complexes, comme l'augmentation des demandes d'ordonnance de publication préalable à l'audience, les questions touchant les mesures d'adaptation pour les déficiences physiques et mentales (qui exigent de prendre des dispositions spécialisées pendant l'audience) et les questions touchant la vie privée, ont contribué à l'augmentation du nombre d'audiences.

³ Dans l'ensemble du présent rapport annuel de 2015-2016, les données utilisées pour établir une comparaison avec les années précédentes tiennent compte des changements législatifs issus de la création de la nouvelle Commission, le 1^{er} novembre 2014. Par conséquent, les données pour 2014-2015 représentent les chiffres en vertu de la *LRTFP* ou de la *LEFP* de l'ancienne CRTEFP et du TDFP pour la période allant du 1^{er} avril au 31 octobre 2014, et de la nouvelle CRTEFP pour la période allant du 1^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015.

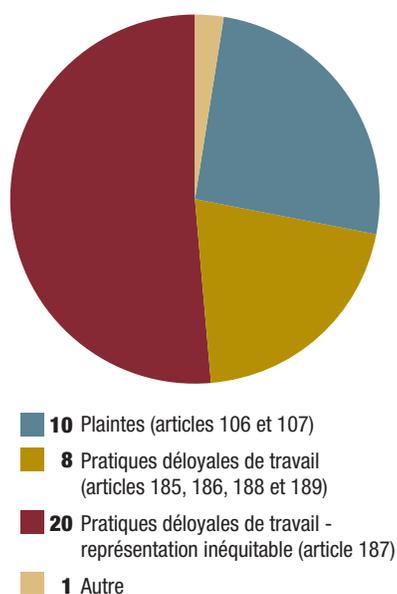
RELATIONS DE TRAVAIL

Plaintes déposées en vertu de la partie I de la *LRTFP*

En vertu de l'article 190 de la *LRTFP*, une partie peut déposer une plainte relativement à une pratique déloyale de travail devant la Commission.

En 2015-2016, la CRTEFP a reçu 39 de ces plaintes, y compris 20 plaintes où le plaignant se représentait lui-même et alléguait que son agent négociateur avait manqué à son devoir de représentant équitable. Se reporter à la Figure 2 pour voir la répartition selon le type de plainte reçue.

Figure 2 – Ventilation des plaintes par type



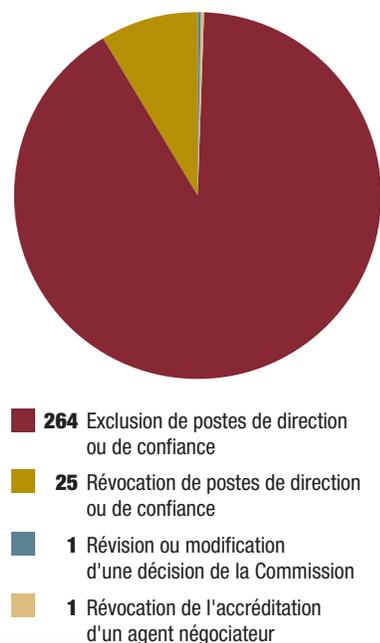
Même si elles ne représentent que 2 % des nouveaux dossiers de la Commission, bon nombre de plaintes portaient sur des questions complexes ou urgentes (p. ex., négociation collective et plaignants se représentant eux-mêmes), qui exigent beaucoup de temps et de ressources de la part de la Commission.

Demandes en vertu de la partie I de la *LRTFP*

Il est possible de présenter un éventail de demandes à la CRTEFP en vertu de la partie I de la *LRTFP*, qui met l'accent sur les relations de travail et la négociation collective. En 2015-2016, la CRTEFP a reçu 305⁴ demandes, par rapport à 419 en 2014-2015, 224 en 2013-2014, et 258 en 2012-2013 (ce qui correspond à 300 en moyenne au cours des trois exercices précédents, mais avec un écart considérable entre chacun).

La ventilation par type de demandes reçues en 2015-2016 est présentée à la Figure 3 (mis à part 14 des 305 demandes, qui correspondaient à des demandes de médiation préventive et de conciliation, ou qui visaient la nomination d'un médiateur).

Figure 3 – Ventilation des demandes par type



4 À compter de l'exercice 2015-2016, ce total exclut les demandes de prorogation de délai, même si elles étaient incluses dans les totaux des années précédentes. Les demandes de prorogation de délai sont désormais incluses dans la discussion liée à la partie II de la *LRTFP*.

La majorité (86 %) des demandes reçues en 2015-2016 visaient des ordonnances en vue de déclarer des postes de direction ou de confiance. La Commission n'a reçu qu'une seule demande de révocation d'accréditation, mais ce type de demande exige une quantité considérable de ressources de la Commission, y compris les dépenses supplémentaires liées à l'embauche d'un tiers pour tenir un scrutin. Les demandes reçues au cours de l'année visée par le rapport représentent 17 % des dossiers reçus en 2015-2016.

La Commission a délivré 222 ordonnances d'exclusion de postes de direction ou de confiance et 19 ordonnances de révocation ou d'exclusion de postes de direction ou de confiance.

GRIEVANCES

La partie II de la *LRTFP* traite des griefs, lesquels représentent la plus grande partie de la charge de travail de la Commission. En 2015-2016, les griefs ont représenté 79 % des dossiers reçus.

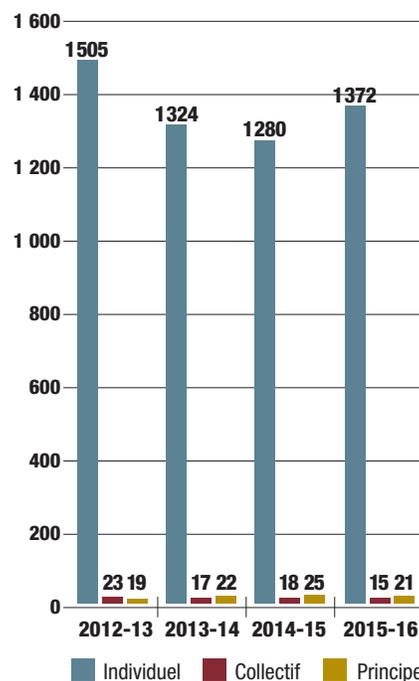
Cette année, le nombre de griefs reçus par la Commission était essentiellement le même que la moyenne des trois exercices précédents (1 408 comparativement à 1 411). Il y a trois types de griefs : individuels, collectifs et de principe. La Figure 4 présente le volume des griefs renvoyés à l'arbitrage, par type, en 2015-2016, par rapport aux trois exercices précédents.

Tel qu'il a été mentionné, plusieurs griefs comprenaient des questions touchant les droits de la personne dans les domaines suivants : mesures disciplinaires, rétrogradations, licenciements et interprétation d'une convention collective.

La Commission a rendu quelques décisions⁵ où l'arbitre de grief a conclu qu'il y avait eu discrimination et, par conséquent, a accordé une réparation pécuniaire.

La Commission reçoit aussi plusieurs demandes de prorogation du délai pour les griefs présentés en vertu de son règlement. Cette année, 16 demandes de prorogation du délai ont été soumises pour des audiences de griefs. En outre, 5 décisions ont été rendues sur la question de savoir si elle avait compétence pour renvoyer un grief à l'arbitrage.

Figure 4 – Ventilation des griefs par type



⁵ Par exemple, consulter le site Web de la CRTEFP, au http://pslreb-crtefp.gc.ca/decisions/intro_f.asp pour les décisions suivantes :

- *Rodrigue c. Administrateur général (ministère des Anciens Combattants)*, 2016 CRTEFP 09;
- *Chênevert c. Conseil du Trésor (ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire)*, 2015 CRTEFP 52;
- *Kirby v. Conseil du Trésor (Service correction du Canada)*, 2015 CRTEFP 41.

Griefs individuels

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

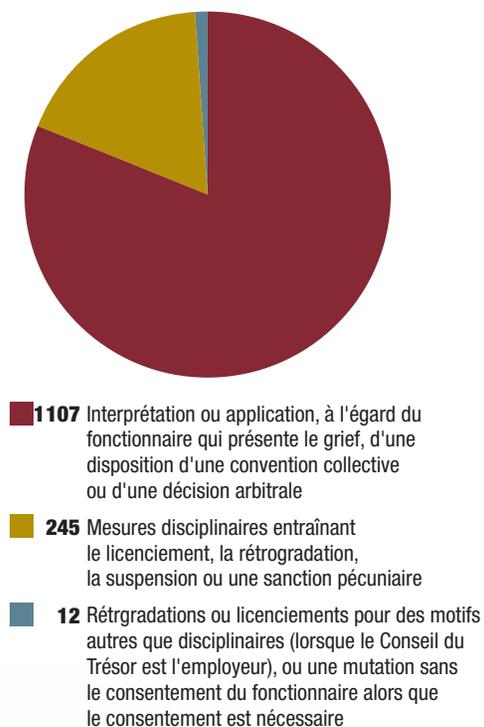
- les griefs portant sur l'interprétation ou l'application, à l'égard des fonctionnaires, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
- les griefs portant sur les mesures disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;
- les griefs portant sur les rétrogradations ou les licenciements pour rendement insuffisant ou pour toute autre raison qui n'est pas un manquement à la discipline ou une inconduite, ou une mutation sans le consentement du fonctionnaire alors que le consentement est nécessaire, auquel seuls les fonctionnaires dont le Conseil du Trésor est l'employeur peuvent avoir recours;
- la rétrogradation ou le licenciement pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, en ce qui concerne les fonctionnaires au service de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou de l'Agence du revenu du Canada.

En 2015-2016, 1 372 nouveaux griefs individuels ont été renvoyés à l'arbitrage. La majorité (81 %) des griefs individuels étaient liés à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Ce pourcentage correspond à ceux des exercices précédents ; 79 % en 2014-2015, 77 % en 2013-2014, et 83 % en 2012-2013. Il convient de noter que la CRTEFP a reçu huit nouveaux renvois à l'arbitrage en vertu de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Ces griefs ont été déposés au

premier palier de la procédure interne de règlement des griefs de l'employeur avant le 1^{er} avril 2005, et ont été renvoyés à l'arbitrage 10 ans plus tard, soit en 2015-2016. Le renvoi d'un grief après une période aussi longue pourrait s'expliquer par un certain nombre de facteurs, y compris les efforts déployés par les parties pour régler le grief au niveau ministériel et la renonciation aux limites de temps liées à la présentation du grief au palier suivant ou pour effectuer un renvoi à l'arbitrage auprès de la Commission.

La ventilation des renvois à l'arbitrage pour l'année visée par ce rapport, hormis les huit renvois effectués en vertu de l'ancienne *LRTFP*, est présentée à la Figure 5 cidessous.

Figure 5 – Types de griefs individuels



La majorité des griefs portaient sur l'interprétation ou l'application de congés, les descriptions de fonctions, les heures supplémentaires et la rémunération.

La CRTEFP a reçu 31 renvois à l'arbitrage où les fonctionnaires s'estimant lésés ne bénéficiaient pas de la représentation d'un agent négociateur. Ces dossiers exigent habituellement plus de travail, puisque les fonctionnaires s'estimant lésés ne connaissent pas bien le processus et ont besoin de plus de temps et de directives pour naviguer dans les procédures.

La Commission a fermé 675 dossiers de griefs individuels, que ce soit au moyen d'audiences, de règlements ou de retraits.

Griefs collectifs

En 2015-2016, 15 nouveaux griefs collectifs ont été renvoyés à l'arbitrage. Les griefs collectifs sont semblables aux griefs individuels, en ce sens où ils portent sur l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Toutefois, un seul grief collectif est déposé (plutôt que de nombreux griefs individuels) et de nombreux fonctionnaires s'estimant lésés y joignent leur nom. Ces griefs sont renvoyés à l'arbitrage par l'agent négociateur en vertu de l'article 216 de la *LRTFP*. La plupart de ces griefs portent sur la rémunération, les heures supplémentaires et les exposés des fonctions.

Par ailleurs la Commission a rejeté cinq griefs collectifs, tandis que huit autres ont été fermés avant la tenue d'une audience.

Griefs de principe

Les griefs de principe peuvent être déposés par un agent négociateur ou un employeur et portent sur la violation alléguée d'une convention collective ou d'une décision arbitrale qui aura une incidence sur l'employeur, l'agent négociateur ou l'unité de négociation dans son ensemble. Ces griefs sont renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 221 de la *LRTFP*. Différentes politiques peuvent faire l'objet

d'un grief. À titre d'exemple, le contrôle de sécurité, le remboursement d'une assurance responsabilité, la disponibilité à l'extérieur des heures de bureau et le non-remboursement d'un perfectionnement professionnel.

En 2015-2016, la CRTEFP a reçu des renvois à l'arbitrage pour 21 nouveaux griefs de principe.

De plus, la Commission a émis deux décisions pour lesquelles le grief a été accueilli. Cinq autres griefs de principe ont été fermés avant la tenue d'une audience.

Santé et sécurité au travail

En 2015-2016, la Commission a reçu 11 plaintes déposées en vertu du *Code canadien du travail*.

La Loi d'exécution du budget (LEB) de 2009

En vertu des dispositions transitoires prévues dans la *LEB 2009*, la Commission peut entendre des plaintes liées à l'équité salariale. Cette année, aucune plainte liée à l'équité salariale n'a été présentée devant la Commission. Une décision a été rendue suite à la tenue d'une audience.

SERVICES DE RÈGLEMENT DES CONFLITS – RELATIONS DE TRAVAIL

Aperçu

Les Services de règlement des conflits (SRC) du secrétariat de la CRTEFP offrent des services de médiation en vue de soutenir le mandat de la Commission dans le contexte des négociations collectives et des griefs, conformément à l'article 14 de la *LRTFP* :

- aider les parties dans le cadre de la négociation et du renouvellement des conventions collectives;
- aider les parties dans le cadre de la gestion des relations qui découlent de la mise en œuvre des conventions collectives;

- effectuer la médiation relative aux griefs;
- aider le président dans le cadre de l'exercice des fonctions que lui confère la *LRTFP*;
- renforcement des capacités avec les intervenants dans le cadre de la médiation dans le contexte des relations de travail.

Négociation collective

La demande de services de médiation offerts par les SRC du secrétariat de la CRTEFP fluctue directement en fonction du cycle de négociation collective de la fonction publique fédérale. Au cours du dernier exercice, même si des négociations étaient en cours dans la plupart des unités de négociation du gouvernement fédéral, ces dernières en étaient généralement aux premières étapes du processus de négociation. Par conséquent, au cours de cette période, les besoins en ce qui concerne la participation de la Commission étaient faibles.

On peut également faire appel à la Commission en vue d'un appui à la médiation lors de la négociation collective, lorsque les parties arrivent à une impasse dans leurs négociations face à face. Étant donné l'étape à laquelle la plupart des parties se trouvaient dans le cycle de négociation, la CRTEFP a répondu à deux demandes de médiation seulement et, dans les deux cas, elle a aidé les parties à réduire le nombre de questions en suspens.

Les SRC coordonnent aussi les deux processus officiels de règlement des différends prévus par la *LRTFP* lorsque la négociation collective se trouve dans une impasse. La conciliation, soit l'option par défaut prévue par la loi, implique la nomination, par le ministre, d'une CIP afin d'aider les parties au moyen de la formulation de recommandations non contraignantes. Le rapport sur les recommandations de la CIP est une exigence préalable clé lorsqu'un agent négociateur veut obtenir le droit reconnu par la loi de déclencher

une mesure de grève. La deuxième approche est l'arbitrage, dans le cadre duquel le président nomme un conseil arbitral qui a le pouvoir de rendre une décision définitive et contraignante. Depuis l'adoption de la *Loi no 2 sur le plan d'action économique de 2013*, l'arbitrage est offert uniquement dans des circonstances très limitées.

Au cours de l'exercice 2015-2016, la CRTEFP n'a reçu aucune demande d'arbitrage. Elle a reçu deux demandes de conciliation et des CIP ont été mises sur pied dans ces deux cas. Les audiences se tiendront au cours de l'exercice 2016-2017. Les SRC ont également continué de surveiller de près l'environnement de négociation collective, afin de se préparer à une hausse de la demande, si les négociations actives à l'heure actuelle se trouvent dans une impasse.

MÉDIATION POUR LES GRIEFS ET LES PLAINTES

Les clients de la CRTEFP peuvent choisir la médiation comme mécanisme de règlement des questions qui soustendent leurs griefs ou leurs plaintes renvoyés à l'arbitrage. La médiation est un processus volontaire et confidentiel qui donne aux parties la possibilité de trouver leurs propres solutions aux questions en litige. Le processus est animé par un tiers impartial qui n'a pas de pouvoir décisionnel et son résultat ne crée aucun précédent.

Au cours de l'exercice 2015-2016, 72 médiations pour des griefs et des plaintes ont eu lieu, par rapport à une moyenne annuelle de 81 médiations au cours des trois exercices précédents⁶. Pendant la période visée par le rapport, les parties ont réussi

⁶ En 2013-2014, 92 médiations ont été menées, tandis qu'au cours des deux exercices qui ont suivi, le nombre moins élevé d'interventions représente l'augmentation du travail administratif requis pour mettre en œuvre les changements législatifs, ainsi que les niveaux de dotation (c. à d. on comptait un médiateur de moins).

à conclure des accords dans 82 % des cas, ce qui a mené au règlement de 123 dossiers à la CRTEFP. Ces médiations ont également mené au règlement de plusieurs griefs à l'échelle ministérielle.

La médiation des griefs s'est avérée une réussite pour régler bon nombre de différends présentés à la Commission. De nombreuses interventions sont complexes et portent sur des questions de nature très délicate; dans certains cas, il faut plus d'une séance pour en arriver à un règlement. Les tendances liées à la médiation varient d'une année à l'autre. Au cours de la période visée par le rapport, de nombreux de griefs traités au moyen d'une médiation étaient liés à des questions disciplinaires, au licenciement et à la discrimination. On a également constaté une augmentation de la fréquence des questions touchant la santé mentale.

De façon générale, la médiation est offerte pour les questions ayant fait l'objet d'un renvoi officiel à la Commission. Dans des circonstances limitées, la Commission offre des services de médiation préventive afin d'aider au règlement des griefs qui pourraient éventuellement être renvoyés à l'arbitrage. Au cours de l'année, 12 médiations préventives ont été menées. Les parties sont parvenues à un règlement dans 83 % des cas, ce qui a permis de régler 68 dossiers qui auraient autrement été renvoyés à l'arbitrage.

Voir les figures 6 et 7, qui présentent une comparaison des médiations pour la période visée par le rapport avec celles des deux exercices précédents. Tel qu'il est illustré, les taux de règlement sont relativement uniformes d'une année à l'autre.

Figure 6 – Nombre de médiations menées et dossiers réglés

Comparaison entre l'exercice 2015-2016 et les exercices précédents

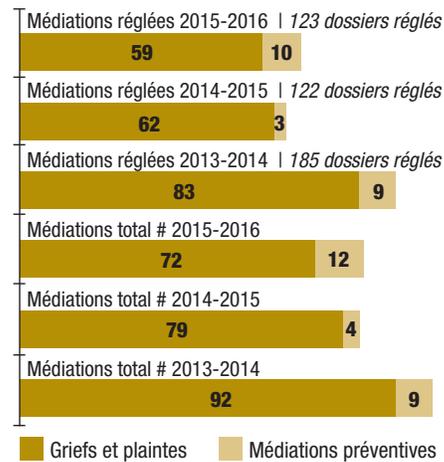
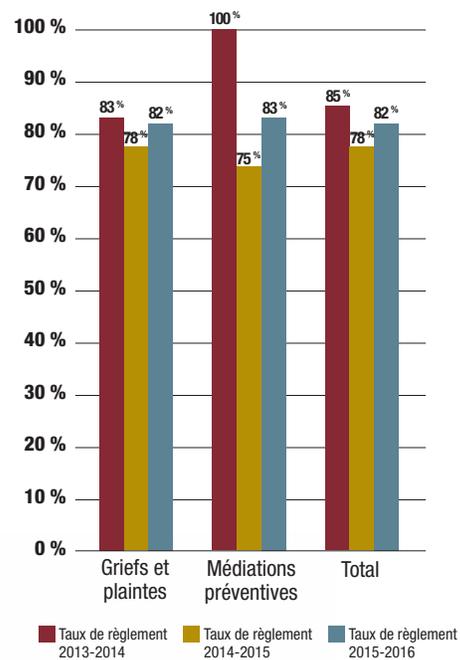


Figure 7 – Taux de règlement par médiation

Comparaison entre l'exercice 2015-2016 et les exercices précédents



AUDIENCES ET MOTIFS DES DÉCISIONS RENDUES

Il est important de souligner que tous les cas ne sont pas entendus. Bon nombre de dossiers sont réglés avant une détermination de l'affaire, puisque les parties ont réglé la question. En outre, lorsqu'une audience est prévue, la Commission peut faciliter le dialogue vers un règlement, en ayant recours à des outils comme la médiation-arbitrage. La Commission a prévu 311 audiences pour des questions touchant les relations de travail en 2015-2016. Bon nombre de ces dernières ont été annulées en raison du règlement ou du retrait des plaintes. Parmi les 311 audiences liées au travail prévues au cours de la période visée par le rapport :

- 74 audiences ont été annulées à la suite du retrait des questions après avoir été mises au rôle d'audience;
- 41 audiences ont été annulées à la suite du règlement des questions après avoir été mises au rôle d'audience;
- 90 audiences ont été reportées pour un éventail de motifs, y compris l'indisponibilité imprévue d'un commissaire, d'une partie, des témoins ou de représentants ou le fait que les parties ont choisi d'opter pour la médiation. Certaines affaires ont été reportées à la demande des parties, afin d'attendre qu'une décision liée à une affaire connexe ou semblable soit rendue;
- 106 audiences ont été tenues comme prévu.

En 2015-2016, la CRTEFP a rendu 87 décisions officielles relativement à des dossiers portant sur les relations de travail.

Il convient de noter que, pendant le processus en vue d'en arriver à une détermination finale d'une question présentée devant la Commission, une formation de la Commission peut également rendre des décisions provisoires sur une multitude de questions, comme la prorogation de délai, les questions de compétence et les demandes de remise.

Activités liées à la LEFP

VUE D'ENSEMBLE DES CAS PRÉSENTÉS À LA COMMISSION

En 2015-2016, la CRTEFP a reçu 595 plaintes de dotation, comparativement à une moyenne annuelle de 585 au cours des trois exercices précédents. Elle a fermé 449 dossiers de plaintes de dotation en 2015-2016, comparativement à une moyenne annuelle de 782 au cours des trois exercices précédents (voir l'Annexe 1 – Charge de travail totale, pour en savoir plus).

Les quatre types de plaintes de dotation que la CRTEFP peut entendre sont les suivantes :

- les nominations internes (article 77 de la LEFP);
- les mises en disponibilité (article 65 de la LEFP);
- la mise en œuvre d'une mesure corrective exigée par la Commission (article 83 de la LEFP);
- la révocation d'une nomination (article 74 de la LEFP).

Parmi les plaintes reçues en 2015-2016, 573 étaient liées à des nominations internes (96 % du nombre total de plaintes), 4 à des mises en disponibilité, et 16 à des révocations de nominations. En ce qui concerne les deux autres plaintes, la Commission n'avait pas compétence.

Tableau 1 - Dotation : Vue d'ensemble

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Audiences tenues*	39	20	20	9
Cas ayant fait l'objet d'une médiation	168	155	201	161
Cas réglés	129	126	169	133
Motifs de décision émis	42	33	18	4**
Requêtes	968	706	834	657

*Une audience peut se rapporter à une ou à plusieurs plaintes (p. ex., lorsque de nombreuses plaintes ont été regroupées en un seul dossier pour accélérer le traitement).

**Une décision avec motif a été rendue par suite d'une requête préliminaire et trois décisions ont été rendues à la suite d'audiences sur le mérite.

Les facteurs qui touchent le nombre d'audiences tenues comprennent le nombre de commissaires et leur disponibilité, ainsi que le volume des demandes de report reçues des parties.

La Commission tient des médiations, des conférences de règlement et des audiences pour régler les plaintes déposées. Tous les dossiers pour lesquels une plainte n'est pas retirée sont traités dans le cadre d'une audience.

La Commission encourage les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement pendant la procédure d'arbitrage. À tout moment pendant ce processus, les parties peuvent tenir des discussions avec l'arbitre de grief pour en arriver à un règlement.

CONFÉRENCES DE RÈGLEMENT

Une conférence de règlement diffère d'une médiation. Elle consiste davantage en un processus d'évaluation ou axé sur les droits, qui est amorcé et contrôlé par la Commission. Une conférence de règlement est habituellement tenue dans les deux mois qui précèdent la date de l'audience.

En 2015-2016, 34 dossiers de plainte ont été renvoyés à des conférences de règlement et 31 d'entre elles ont été gérées dans le cadre de 14 téléconférences tenues par la Commission. De ces 31 dossiers, 22 ont été réglés en raison du retrait des plaintes et neuf ont donné lieu à une audience. Les trois autres dossiers renvoyés à une conférence de règlement ont été annulés par les commissaires nommés.

MÉDIATION DES PLAINTES DE DOTATION

La médiation des plaintes de dotation est un processus volontaire. Cette année, les médiateurs du secrétariat de la CRTEFP ont mené 77 médiations en tout. Ces dernières, qui peuvent impliquer plus d'un dossier, représentent un taux de règlement de 83 %, comparativement à une moyenne de 81 % au cours des trois dernières années.

AUDIENCES ET MOTIFS DES DÉCISIONS RENDUES

En 2015-2016, la CRTEFP a mis au rôle 34 audiences relativement à des plaintes de dotation, par rapport à une moyenne annuelle de 86 au cours des trois exercices précédents. Elle a aussi accordé 25 demandes de remise d'audiences prévues en 2015-2016. La CRTEFP a tenu neuf audiences relativement à des dossiers de plaintes de dotation, dont trois étaient des reports.

Comme il a été mentionné précédemment dans le contexte des relations de travail, pendant le cycle de vie d'une plainte en matière de dotation, la CRTEFP peut recevoir un certain nombre de demandes préliminaires ou de requêtes différentes avant de tenir une audience.

En 2015-2016, la CRTEFP a émis 628 lettres de décision sur des questions préliminaires.

Parmi les neuf plaintes en matière de dotation qui ont été entendues dans le cadre d'une audience officielle, la CRTEFP a rendu trois décisions officielles.

Formation et sensibilisation

La CRTEFP et son secrétariat offrent de la formation et effectuent de la sensibilisation dans divers domaines. La Commission offre de la formation sur la négociation basée sur les intérêts et la médiation aux agents des relations de travail, aux représentants syndicaux, aux gestionnaires et aux superviseurs, ainsi qu'aux personnes œuvrant dans des domaines connexes. Dans le cadre de son mandat en vue de soutenir les parties dans leur négociation collective, une formation spécialisée en négociation basée sur les intérêts peut aussi être offerte aux parties prenant part aux négociations. Dès qu'il reçoit des demandes conjointes des parties, le secrétariat de la CRTEFP collabore avec les représentants de l'agent négociateur et de l'employeur en vue de concevoir et d'offrir une formation adaptée à leurs exigences particulières.

En outre, le secrétariat offre une formation de deux jours sur les questions à prendre en considération dans le cadre de la médiation de différends en matière de dotation. La formation peut être offerte en personne ou par téléconférence, et s'adresse aux intervenants, notamment les gestionnaires, les représentants des parties (conseillers en ressources humaines et représentants syndicaux des ministères). La formation en personne comprend aussi une présentation sur les tendances juridiques et la jurisprudence dans des domaines touchant des concepts comme l'abus de pouvoir et des principes connexes. En 2015-2016, la Commission a offert trois séances de formation dans le domaine des plaintes de dotation, qui se sont déroulées pendant une séance de deux jours (en personne) et deux séances en ligne d'une heure et demie.

La CRTEFP et son secrétariat ont aussi fait des présentations sur de nombreux enjeux à l'intention des intervenants, notamment :

- un médiateur en relations de travail a fait deux présentations à des intervenants sur les services offerts par la Commission, particulièrement sur la négociation basée sur les intérêts et la médiation dans le contexte de la négociation collective;
- la présidente de la CRTEFP a pris part à une table ronde sur la justice administrative comparée, en droit du travail et de l'emploi dans le cadre du symposium annuel du Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC);
- plusieurs présentations ont été faites dans le cadre du programme de formation pour les membres des tribunaux administratifs (CTAC);
- la directrice générale et avocategénérale du secrétariat a animé une séance sur les commissions des relations de travail et le changement (CTAC);
- un conseiller juridique principal du secrétariat a aussi animé un atelier intitulé Accès à la justice : préoccupations en matière de preuve et d'autres obstacles procéduraux (CTAC);
- la présidente a fait une présentation sur le travail avec des parties qui se représentent elles-mêmes dans le cadre de la conférence annuelle de la Association of Labor Relations Agencies (ARLA);
- la directrice générale et avocategénérale du secrétariat a animé une table ronde d'avocats généraux sur les modifications législatives et la jurisprudence (ARLA);
- un conseiller juridique principal a fait une présentation sur les carrières en droit et en droit du travail à l'Université Queen's.

Transparence et protection de la vie privée

De par son statut de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions de relations de travail et d'emploi dans la fonction publique fédérale, la Commission s'apparente beaucoup, dans son fonctionnement, à une cour de justice. Étant liée par le principe constitutionnel de transparence judiciaire, elle tient ses audiences en public, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Par conséquent, la plupart des renseignements qui sont soumis à la Commission font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles à la population par souci de transparence, de reddition de comptes et d'équité.

Le principe de transparence judiciaire exige que les procédures judiciaires et quasi judiciaires soient tenues dans un forum ouvert. Ce principe est essentiel dans le cadre de la promotion de la primauté du droit et de l'administration de la justice. Il empêche l'abus qui peut survenir lorsqu'une audience est tenue à huis clos. En général, l'identité de la partie ou du témoin est considérée comme essentielle pour appuyer la responsabilité à l'égard du public d'une personne précise et du contenu de son témoignage dans le cadre de la procédure.

Le mandat de la Commission est tel que ses décisions peuvent avoir une incidence sur toute la fonction publique et la population canadienne en général. La Commission a une politique sur le principe de transparence judiciaire, qui décrit ses

processus et la façon dont elle gère les questions touchant la vie privée : http://pslreb-crtefp.gc.ca/privacy_f.asp.

Au moyen de son site Web, d'avis, de bulletins d'information et d'autres publications, la Commission informe les parties ainsi que la communauté que ses audiences sont ouvertes au public. Les parties qui recourent aux services de la Commission doivent savoir qu'elles s'engagent dans un processus où il est entendu que le différend qui les oppose sera débattu en public et que les décisions rendues par la Commission seront elles aussi publiques. Les parties et leurs témoins sont sujets à l'examen du public lorsqu'ils témoignent devant la Commission; ils sont donc plus enclins à dire la vérité si leur identité est connue. Les décisions de la Commission dévoilent l'identité des parties et des témoins et peuvent fournir toute information à leur sujet qui est pertinente et nécessaire pour trancher le différend.

Parallèlement, la Commission reconnaît que, dans certains cas, le fait de mentionner des renseignements de nature personnelle au sujet d'un individu dans le cadre d'une audience ou dans une décision écrite peut avoir des répercussions sur la vie de cet individu. Des préoccupations liées à la protection de la vie privée surviennent le plus souvent lorsque des renseignements sur certains aspects de la vie d'une personne deviennent publics. Il peut s'agir de l'adresse domiciliaire

de la personne, de son adresse électronique personnelle, de son numéro de téléphone personnel, de sa date de naissance, d'informations financières à son sujet, de son numéro d'assurance sociale, de son numéro de permis de conduire, ou encore de renseignements figurant sur sa carte de crédit ou son passeport. La Commission s'efforce de ne mentionner ce genre de renseignements que s'ils sont pertinents et nécessaires pour trancher le différend.

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. La Commission donne au public un accès à ses décisions conformément au principe de transparence judiciaire.

Les décisions de la Commission sont disponibles en version électronique sur son site Web. Pour parvenir à un juste équilibre entre l'accès du public à ses décisions et les préoccupations relatives à la protection de la vie privée, la Commission a pris des mesures qui empêchent de faire des recherches sur Internet dans le texte intégral des décisions qui sont affichées sur son site Web. Pour ce faire, elle a eu recours au protocole d'exclusion des robots

informatiques qui est reconnu par les moteurs de recherche (par exemple, Google et Yahoo). Ainsi, une recherche sur Internet relativement au nom d'une personne ne produira aucune donnée tirée de la version intégrale des décisions affichées sur le site Web de la Commission.

La politique de la Commission est conforme à la déclaration (<http://www.hfatf-fptaf.gc.ca/news-06-26-2009-fr.php>) du Forum pour les présidents des tribunaux administratifs fédéraux (entériné par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens) et aux principes énoncés dans le *Protocole concernant l'usage des renseignements personnels dans les jugements*.

(http://cjc-ccm.gc.ca/cmslib/general/news_pub_techissues_UseProtocol_2005_fr.pdf).

Consulter l'Annexe 3 pour voir les sommaires des principales décisions rendues par la Commission en 2015-2016. Les textes intégraux de toutes les décisions de la Commission sont disponibles sur le site Web : http://pslreb-crtefp.gc.ca/decisions/intro_f.asp.

Contrôle judiciaire

À l'occasion, les parties peuvent présenter une demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue par la Commission. Les décisions de la Commission sont revues par la Cour d'appel fédérale, tandis que certaines décisions d'arbitrage sont revues par la Cour fédérale et d'autres, par la Cour d'appel fédérale. Consulter l'Annexe 4 pour un résumé des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTEFP au cours des cinq années précédentes.

Coordonnées de l'organisation

Pour toutes demandes de renseignements, y compris la confirmation d'audience, la médiation et les médias, veuillez communiquer avec la Commission aux coordonnées indiquées ci-dessous. Nos heures d'ouverture sont de 8 h à 16 h (HNE), du lundi au vendredi. Avant de faire une demande de renseignements, nous vous encourageons à visiter le site [Web de la Commission](#) pour en savoir plus sur ses activités.

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

Téléphone : 613-990-1800

Sans frais : 866-931-3454

Télécopieur : 613-990-1849

TTY (téléimprimeur) : 866-389-6901

Accès à l'information et protection des renseignements personnels : 613-957-3169

Bibliothèque Jacob Finkelman :
library-bibliotheque@pslreb-crtefp.gc.ca

Adresse :

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6e étage
Ottawa (Ontario)

Adresse postale

Commission des relations de travail et
de l'emploi dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario)
Canada
K1P 5V2

Annexe 1

Charge de travail totale de la Commission : 2012-2013 à 2015-2016

RELATIONS DE TRAVAIL

Exercice	Reportés d'exercices précédents	Nouveaux cas			Total nouveaux cas	Fermés	Reportés au prochain exercice
		Griefs	Plaintes	Demandes			
2012-2013	4 703	1 548	61	290	1 899	2 125	4 477
2013-2014	4 477	1 372	76	221	1 669	1 609	4 537
Du 1 ^{er} avril 2014 au 31 octobre 2014*	4 537	500	43	274	817	958	4 396
Du 1 ^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015	4 396	865	30	113	1 008	507	4 897
2015-2016	4 897	1 424	50	306	1 780	1 031	5 646

DOTATION

Exercice	Nouvelles plaintes	Plaintes fermées
2012-2013	604	1 221
2013-2014	551	521
Du 1 ^{er} avril 2014 au 31 octobre 2014*	323	389
Du 1 ^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015	278	215
2015-2016	595	449

* Décisions rendues par la CRTFP et le TDFP, avant la création de la CRTEFP. Conformément à l'article 3 de la *LRTP*, la CRTFP tenait lieu de Commission aux fins de cette loi. Par conséquent, les décisions rendues par la Commission en vertu de la *LRTP* sont comprises dans ce tableau.

Annexe 2

Affaires présentées en vertu de parties de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, 2015-2016

Partie I – Relations de travail	Nombre d'affaires
Révision des ordonnances et des décisions (paragraphe 43(1))	1
Révocation d'accréditation (articles 94, 101 et 102)	1
Plaintes	
Plaintes (articles 106 et 107)	10
Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)	8
Pratiques déloyales de travail – représentation inéquitable (article 187)	20
Autres	1
Postes de direction ou de confiance	
Demande de postes de direction ou de confiance (article 71)	264
Révocation d'une ordonnance, postes de direction ou de confiance (article 77)	25
Médiation préventive	12
Nomination d'un médiateur (section 108(1))	1
Demandes de conciliation (paragraphe 161(1) et (4))	2
Partie II – Griefs	
Griefs individuels (article 209)	1 364
Griefs collectifs (article 216)	15
Griefs de principe (article 221)	21
Partie III – Santé et sécurité au travail	
Représailles en vertu de l'article 133 du <i>Code canadien du travail</i> (article 240)	11
<i>Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique</i>	
Partie II – Griefs	
Prorogations de délai (article 61)	16
<i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>	
Partie IV – Griefs	
Griefs individuels (article 92)	8
TOTAL	1 780

Appendix 3

Sommaire des décisions rendues par la CRTEFP

Certaines des décisions clés rendues par la Commission en 2015-2016 sont résumées dans les deux sections qui suivent : **A) les décisions relatives aux relations de travail** et **B) les décisions relatives à la dotation.**

A. Décisions relatives aux relations de travail

1) *Bernard c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada, Conseil du Trésor et Agence du revenu du Canada, 2015 CRTEFP 59*

Le 24 avril 2014, la demanderesse a demandé à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTEFP) de réexaminer sa décision dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor et Agence du revenu du Canada, 2008 CRTEFP 13* (« IPFPC 1 »). Elle a allégué que les employés touchés par la décision n'avaient pas été informés de l'audience et qu'ils n'ont, par conséquent, pas eu la possibilité de présenter des arguments. En particulier, la demanderesse a affirmé que le contexte législatif et le débat parlementaire entourant les modifications du *Code canadien du travail* étaient pertinents et que cette information n'avait pas été présentée à la CRTEFP parce que les employés n'avaient pas été avisés.

Selon la décision intérimaire de la CRTEFP dans *IPFPC 1*, afin que le syndicat puisse s'acquitter de son obligation de représenter ses membres de bonne

foi, les employeurs doivent divulguer les coordonnées des employés afin de permettre au syndicat de communiquer avec ces derniers au sujet de certaines activités syndicales, comme les votes de grève et les votes sur les dernières offres. La CRTEFP a toutefois affirmé qu'elle ne disposait pas de suffisamment de renseignements pour accorder réparation. Les parties se sont consultées et en sont arrivées à un accord volontaire, qui a éventuellement été intégré à une ordonnance dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada, 2008 CRTEFP 58* (« IPFPC 2 »), où l'employeur a accepté d'échanger les coordonnées des employés.

La demanderesse a présenté une demande de contrôle judiciaire de cette décision devant la Cour d'appel fédérale au motif qu'une telle divulgation contreviendrait à *la Loi sur la protection des renseignements personnels*. La Cour a accueilli la demande et a renvoyé l'affaire à la CRTEFP, qui a par la suite rendu une nouvelle décision, *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada, 2011 CRTEFP 34*, (« IPFPC 3 »). Mis à part deux révisions mineures, la CRTEFP a maintenu la validité de l'entente. La Cour d'appel fédérale a refusé une demande de contrôle judiciaire d'*IPFPC 3*, affirmant que la décision de la CRTEFP était raisonnable. La Cour suprême du Canada a rejeté un appel de cette décision.

La demanderesse a ensuite présenté une demande de réexamen par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) d'*IPFPC 1*. La CRTEFP a affirmé qu'elle n'avait pas compétence en ce qui concerne la demande de réexamen, puisque la décision qu'elle aurait cherché

à réexaminer était une plainte déposée par le syndicat contre l'employeur, à laquelle elle n'était pas partie. La CRTEFP a ajouté qu'un réexamen avait pour but de permettre à une partie de présenter de nouvelles preuves ou de nouveaux arguments qui n'auraient pu être présentés de façon raisonnable au moment de l'audience et non pour remettre en litige le bien-fondé d'une affaire. La CRTEFP a indiqué que sa réparation aurait été d'obtenir un contrôle judiciaire d'*IPFPC 1*, ce qu'elle a choisi de ne pas faire. Qui plus est, la demande n'a pas été présentée à l'intérieur des délais prescrits, puisque la demanderesse a fait sa demande de réexamen six ans après l'émission de la décision en question. La CRTEFP a ajouté que la demande constituait une « tentative mal déguisée de rouvrir » une question déjà tranchée par la Cour suprême du Canada dans *Bernard c. Canada (Procureur général)*, [2014] 1 R.C.S. 227.

La demande de réexamen présentée par la demanderesse a été refusée.

2) *Montle et Gabriel c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 97

Les fonctionnaires s'estimant lésés sont devenus des employés de l'Agence du revenu du Canada (ARC) le 3 avril 2008, et faisaient partie du groupe Vérification, finances et services (VFS). Ce jour-là, leur emploi a été transféré du ministère du Revenu de l'Ontario (le « MRO ») à l'ARC; les deux organisations avaient été fusionnées en 1982. Un accord sur les ressources humaines (RH) a été mis en place afin de faciliter la transition. L'accord comprenait des dispositions qui reconnaissent la date de service continu de l'employé qui s'appliqueraient aux conventions collectives actuelle et future du groupe VFS. L'accord sur les RH et un protocole d'entente postérieure ne faisaient pas partie de la convention collective.

Les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas été en mesure de transférer automatiquement la totalité

de leur service ouvrant droit à pension du MRO au Régime de pensions de retraite de la fonction publique (RPPF). Ils ont tous deux eu l'option de racheter le service non crédité, ce qui aurait coûté à M. Montle 91 156,23 \$ et à M. Gabriel 65 693,42 \$. À défaut de payer ces montants, ils auraient respectivement perdu 4 ans et 36 jours, et 3 ans et 155 jours, de service ouvrant droit à pension. Les deux ont choisi de ne pas transférer leur service ouvrant droit à pension.

Lorsque les fonctionnaires s'estimant lésés se sont joints à l'ARC, la convention collective contenait une clause mentionnant que l'ARC accorderait 37,5 heures de congé payé par année, jusqu'à concurrence de 187,5 heures, pour les employés de 55 ans ou plus ayant 30 années de service. Cette clause a toutefois été modifiée en 2012. Selon la nouvelle clause, le maximum de 187,5 heures serait offert uniquement aux employés possédant une combinaison en âge et en années de service pour être admissible à une pension immédiate sans pénalité aux termes du RPPF. Étant donné que les deux fonctionnaires s'estimant lésés avaient choisi de ne pas transférer leur temps de service ouvrant droit à pension à un régime de pension en vertu du RPPF, ils n'étaient pas admissibles à un congé de préretraite, parce que leurs années de service antérieures n'étaient pas comptabilisées dans une pension immédiate, conformément à la nouvelle clause.

La CRTEFP a affirmé que la clause prévue dans la nouvelle entente était claire et sans ambiguïté, et qu'elle exigeait des employés qui désiraient obtenir un congé de préretraite qu'ils soient admissibles à recevoir leur pension au titre du RPPF. La CRTEFP a souligné que, en réalité, les fonctionnaires s'estimant lésés faisaient valoir que l'ARC n'avait pas le pouvoir de modifier la convention collective de la sorte, parce qu'elle enfreignait l'accord sur les RH initial conclu avec le MRO. La CRTEFP a rejeté cette position, en indiquant que l'agent négociateur tentait « [...] d'exécuter une entente dont l'exécution ne relevait

pas de lui ». Si l'accord sur les RH original avait été inclus dans la convention collective, cette affaire aurait pu être tranchée différemment. Toutefois, l'accord a été mis en œuvre afin de faciliter la transition entre employeurs, et non à régir la convention collective. La CRTEFP a rejeté les griefs.

3) *Dyson c. Administrateur général (ministère des Pêches et des Océans), 2015 CRTEFP 58*

Le fonctionnaire s'estimant lésé a été embauché à titre d'agent des pêches stagiaire au ministère des Pêches et des Océans (MPO) pendant un peu plus de deux ans, après quoi il a été renvoyé en cours de stage. Le MPO a affirmé que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été renvoyé en cours de stage de bonne foi et pour des motifs légitimes liés à l'emploi. L'employeur a affirmé qu'il était préoccupé par la fiabilité et l'assiduité du fonctionnaire s'estimant lésé, par son défaut de répondre aux exigences professionnelles et de respecter les politiques, procédures et pratiques en place, de même que les codes de conduite.

Le fonctionnaire s'estimant lésé était d'avis que l'employeur avait agi de mauvaise foi et qu'il l'avait renvoyé en raison de son état de santé. Le fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir qu'il avait respecté les demandes de son employeur voulant qu'il présente un certificat médical lorsqu'il était en congé de maladie. Qui plus est, il a affirmé qu'il avait reçu une avance de congés de maladie de son employeur lorsqu'il en avait manqué, ce que l'employeur avait le pouvoir discrétionnaire de faire en vertu de l'article 39 de la convention collective.

Le défendeur s'est opposé à la compétence de l'arbitre de grief au motif que l'article 211 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* ne permet pas de renvoyer un grief à l'arbitrage pour les licenciements effectués en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*. L'arbitre

de grief a souligné que, si le fonctionnaire s'estimant lésé arrivait à démontrer, selon la prépondérance de la preuve, que le licenciement n'était pas attribuable à un motif légitime lié à l'emploi, mais plutôt à un autre motif factice, une mesure disciplinaire déguisée, un subterfuge, un camouflage ou un acte de mauvaise foi, il aurait compétence.

L'arbitre de grief a affirmé que le fonctionnaire s'estimant lésé avait démontré que le MPO avait agi de mauvaise foi et qu'il n'avait pas fondé sa décision sur son insatisfaction éprouvée de bonne foi à l'égard de l'aptitude de l'employé. Les témoins du MPO, y compris deux des superviseurs du fonctionnaire s'estimant lésé, n'ont pas réussi à démontrer en quoi le fonctionnaire avait échoué ses évaluations du rendement et ils ont évité la question lorsqu'elle a été posée pendant l'audience. L'arbitre de grief a indiqué que, bien que l'employeur n'ait pas à produire une preuve *prima facie* d'un motif valable justifiant le licenciement, la jurisprudence a clairement établi qu'il devait à tout le moins fournir une explication relative au licenciement.

En outre, l'arbitre de grief a conclu que les allégations selon lesquelles le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas respecté les politiques étaient fondées en partie sur des événements antérieurs à la période de stage et que l'employeur en avait eu connaissance avant d'embaucher le fonctionnaire s'estimant lésé. De plus, l'arbitre de grief a affirmé que les allégations selon lesquelles le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas respecté les politiques sur les armes à feu et les congés de maladie du MPO n'étaient pas fondées. Aucune copie de la politique du MPO n'a été présentée en preuve et il n'existait aucune preuve que le fonctionnaire s'estimant lésé était au courant de la politique du MPO. L'arbitre de grief a fait valoir que bien que les employeurs aient le droit d'établir des règles et des politiques à suivre, ces dernières « [...] ne peuvent pas être utilisées de mauvaise foi ou dans le cadre

d'un subterfuge ou d'un camouflage [...] ». Même si la preuve a clairement démontré, hors de tout doute, que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas respecté la politique sur les armes à feu, elle a également établi qu'il avait respecté toutes les instructions que lui avait transmises son agent de formation sur les armes à feu et que ces instructions n'étaient pas conformes à la politique. L'arbitre de grief a conclu que le MPO était préoccupé par l'utilisation de ces congés par le fonctionnaire s'estimant lésé. Toutefois, aucun élément de preuve n'a démontré que le fonctionnaire s'estimant lésé avait abusé, de manière illégitime, des congés de maladie ou qu'il n'avait pas suivi le processus approprié pour informer l'employeur lorsqu'il était malade.

L'arbitre de grief a accueilli le grief et a réintégré le fonctionnaire s'estimant lésé à son poste. La décision fait l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour d'appel fédérale.

4) *Heyser c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social) et Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social), 2015 CRTEFP 70*

La fonctionnaire s'estimant lésée était agente aux avantages sociaux spécialiste des appels au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences. L'employeur a révoqué la cote de fiabilité de la fonctionnaire puisqu'elle avait falsifié un document médical afin de prolonger une entente de télétravail existante. L'employeur a mis fin à l'emploi de la fonctionnaire s'estimant lésée pour des motifs administratifs. L'employeur a allégué que la cote de fiabilité constituait une exigence préalable à l'emploi. La fonctionnaire s'estimant lésée a déposé deux griefs simultanément : un grief contestant son licenciement et un grief contestant la révocation de sa cote de fiabilité.

Au début de l'audience, l'employeur s'est opposé à la compétence de l'arbitre de grief pour entendre

le grief au motif que la fonctionnaire s'estimant lésée ne répondait plus aux conditions de son emploi en raison de la révocation de sa cote de fiabilité. Par conséquent, l'employeur a allégué que l'arbitre de grief devait conclure que le licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée était motivé, conformément au paragraphe 12(3) de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*. L'employeur a affirmé que le licenciement était pour un motif valable et non disciplinaire, et que l'arbitre de grief n'aurait compétence que s'il concluait qu'il s'agissait d'un cas de mesure disciplinaire déguisée.

L'arbitre de grief a conclu qu'il avait compétence pour entendre le grief parce que sa compétence ne se limite pas aux licenciements pour des motifs disciplinaires. En vertu de l'alinéa 209(1)c) de la *LRTFP*, les arbitres de grief ont compétence pour trancher les affaires relatives au licenciement d'un fonctionnaire de l'administration publique centrale, ce qui comprend le pouvoir d'entendre des griefs relatifs à des licenciements pour «[...] toute raison autre qu' [...], un manquement à la discipline ou une inconduite [...]».

Même si l'employeur avait raison de mener une enquête relativement au certificat médical falsifié de la fonctionnaire s'estimant lésée, l'arbitre de grief a affirmé que le fait que l'employeur ait permis à la fonctionnaire s'estimant lésée de continuer à occuper son poste pendant six mois après la fin de l'enquête contredisait la position de l'employeur selon laquelle la fonctionnaire s'estimant lésée posait une menace pour le ministère. La position de l'employeur a été délégitimisée lorsque ce dernier a affirmé que la fonctionnaire s'estimant lésée posait une menace, tout en lui permettant de continuer à travailler et en reconnaissant qu'il n'avait jamais eu d'inquiétudes relatives à la sécurité avant ou après l'enquête.

Qui plus est, l'employeur n'a pas présenté de preuve en ce qui concerne le risque et la menace allégués

auxquels il était exposé en raison de la poursuite de l'emploi de la fonctionnaire s'estimant lésée. En fait, la *Norme sur la sécurité du personnel* de l'employeur exigeait un motif raisonnable permettant de croire que la fonctionnaire s'estimant lésée pourrait voler ou utiliser à son profit des biens.

Par conséquent, l'arbitre de grief a affirmé que le licenciement sans motif valable de la fonctionnaire par l'employeur constituait une « invocation factice » de la *LGFP*, un subterfuge ou un camouflage. Bien que l'arbitre de grief ait affirmé que cette conclusion ne permettait pas de conclure que la décision de l'employeur était une « mesure disciplinaire » et qu'il ait rejeté le grief contre le licenciement, il a tout de même accueilli le grief lié à la révocation de la cote de fiabilité de la fonctionnaire s'estimant lésée. Cette conclusion a été établie au motif que la révocation de la cote de sécurité ne se fondait pas sur un motif raisonnable permettant de croire qu'elle représentait un risque inacceptable pour la sécurité et que le licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait pas de motif valable.

L'arbitre de grief a ordonné la réintégration de la fonctionnaire s'estimant lésée à son poste, rétroactivement à la date du licenciement, avec tous les droits et les avantages. La décision fait l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour d'appel fédérale.

5) *Charette et al. c. Agence Parcs Canada, 2015 CRTEFP 43*

Cinq fonctionnaires s'estimant lésés ont déposé des griefs individuels contre leur employeur, l'Agence Parcs Canada, relativement à un processus de « sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité » (« SMPMD »). Chacun des fonctionnaires a adopté une position semblable et allégué que les cotes individuelles et totales à la section « Critères d'évaluation » ne constituaient pas

une évaluation exacte dans le cadre du processus de SMPMD. Qui plus est, les fonctionnaires s'estimant lésés ont affirmé que l'évaluation contrevenait à l'Annexe K de la convention collective.

L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission pour les trois raisons suivantes : 1) la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* constitue un empêchement absolu, 2) les griefs ne renvoient pas à une violation d'une disposition de la convention collective au sens prévu à l'alinéa 209(1)a) de la *LRTFP* et 3) les griefs liés au SMPMD sont semblables aux griefs en matière de dotation, pour lesquels la Commission n'a pas compétence.

L'arbitre de grief a réfuté les justifications 1 et 3 de l'objection de l'employeur en ce qui concerne la compétence. En ce qui concerne la première justification, même si Parcs Canada ne peut être assujettie à la *LEFP* parce qu'elle est un employeur distinct en vertu du paragraphe 11(1) de la *LGFP*, l'arbitre de grief a souligné qu'elle était néanmoins liée par une convention collective. Étant donné que les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *LRTFP*, la Commission aurait pu avoir compétence pour entendre la plainte, s'il était conclu que le grief porte sur une contravention à la convention collective.

En ce qui concerne la troisième justification, les fonctionnaires s'estimant lésés ont affirmé que, même s'il s'agissait d'une plainte de dotation, ils n'avaient aucune autre piste de recours, ce qui leur aurait accordé compétence en vertu du paragraphe 208(2) de la *LRTFP*. Même si cela est vrai, l'arbitre de grief a fait valoir que cet argument ne leur accordait que le droit de présenter un grief, mais qu'il n'élargissait pas la portée de la compétence de la Commission.

L'arbitre de grief a rejeté les griefs pour défaut de compétence, conformément au deuxième motif

présenté par l'employeur. L'employeur a affirmé que les griefs n'étaient pas liés à la violation d'une disposition de la convention collective. Même si les fonctionnaires s'estimant lésés ont affirmé que le processus de SMPMD constituait une contravention à l'obligation du premier dirigeant de l'employeur de traiter tout le monde «équitablement», l'arbitre de grief a répondu que le caractère véritable des griefs portait sur le processus de SMPMD, et non sur la convention collective.

L'Annexe K de la convention collective fait un certain nombre de références à l'expression «réaménagement des effectifs», qui détermine les étapes à suivre lorsqu'une détermination de mise en disponibilité a été faite. L'arbitre de grief a indiqué que, puisque cette disposition ne fournit à la direction aucune directive quant à savoir qui doit être mis en disponibilité, aucune disposition de la convention collective n'était en jeu dans ces griefs.

Qui plus est, même si les fonctionnaires s'estimant lésés ont présenté leurs affirmations en évoquant un traitement équitable, ils n'ont pas présenté d'arguments ou de preuves portant sur l'inégalité ou le traitement injuste allégués, ce qui ne concordait pas avec la position selon laquelle leurs cotes d'évaluation étaient erronées.

L'arbitre de grief a refusé les griefs pour défaut de compétence.

6) *Sather c. Conseil du Trésor (Service correction du Canada), 2015 CRTEFP 45*

Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief contestant la décision du Service correctionnel du Canada de le licencier parce qu'il aurait agressé sexuellement une collègue. Le fonctionnaire s'estimant lésé et sa collègue ont assisté à une partie de hockey et se sont rendus dans une brasserie à l'extérieur des heures de travail. Bien qu'ils ne faisaient pas partie du même groupe pendant la partie de hockey, ils ont

ensuite passé du temps ensemble à la brasserie. Même si la collègue a avoué avoir flirté avec le fonctionnaire s'estimant lésé, elle a refusé ses avances à de multiples reprises au bar et, plus tard, dans son camion. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas tenu compte de ces demandes et l'a agressée sexuellement dans le camion après qu'ils aient quitté le bar.

La collègue a demandé à témoigner derrière un écran protégeant le témoin et la demande a été refusée. L'arbitre de grief a indiqué que de permettre à la collègue de témoigner derrière un écran priverait le fonctionnaire s'estimant lésé de son droit à un procès équitable étant donné qu'il ne pourrait voir le témoin.

Les parties ont convenu que, si l'arbitre de grief concluait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait agressé sexuellement sa collègue, son geste méritait un licenciement. En l'espèce, l'arbitre de grief devait déterminer si une agression sexuelle avait eu lieu ou pas. L'arbitre de grief a cité la jurisprudence dominante, surtout les motifs de la Cour suprême dans *R. c. Ewanchuk*, [1999] 1 R.C.S. 330, et a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait agressé sexuellement sa collègue.

Le comportement séducteur de la collègue n'équivalait pas à un consentement à une activité sexuelle subséquente. La seule version des événements de la soirée est celle de la victime, puisque le fonctionnaire n'a pas témoigné pour contredire les affirmations de la collègue voulant qu'elle ait refusé à plusieurs reprises ses demandes d'avoir une relation sexuelle. Par conséquent, la seule façon dont son témoignage pouvait échouer était que l'arbitre de grief conclue qu'elle n'était pas crédible. Même si son témoignage comportait certaines incohérences mineures, l'arbitre de grief a conclu que le témoin était crédible et a souligné qu'il est compréhensible que certaines incohérences se produisent dans une situation où une personne est agressée. Plus important, l'arbitre

de grief a conclu que le témoignage de la victime relativement à ce qui s'était passé dans le camion du fonctionnaire s'estimant lésé était cohérent et non contesté. L'arbitre de grief a conclu qu'il était possible de tirer une conclusion défavorable en raison du refus de témoigner du fonctionnaire s'estimant lésé.

L'arbitre de grief a rejeté le grief.

7) *Marchand c. Administrateur général (École de la fonction publique du Canada), 2015 CRTEFP 63.*

Le 10 décembre 2012, le fonctionnaire s'estimant lésé a été suspendu sans solde par l'employeur. Le 26 mars 2014, il a été licencié. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé des griefs pour chacun de ces événements, qui devaient être entendus simultanément quelques semaines après le dépôt d'une requête pour exécution provisoire.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté une requête pour exécution provisoire au motif que l'employeur avait fait valoir, préalablement à l'audience, qu'il ne contesterait pas le grief relativement au licenciement et qu'il reconnaissait qu'il devrait indemniser le fonctionnaire s'estimant lésé pour les pertes directes liées au licenciement. Selon la compréhension du fonctionnaire s'estimant lésé de cette déclaration, il avait donc droit au versement de tous les salaires et avantages perdus pendant sa suspension et pour toute la période suivant son licenciement.

L'arbitre de grief était d'accord avec l'argument de l'employeur qu'il n'avait pas compétence pour accorder une requête pour exécution provisoire. L'article 226 de la *LRTFP* dresse la liste des pouvoirs d'un arbitre de grief. On ne fait aucune référence, dans cet article ou ailleurs dans la *LRTFP*, à des pouvoirs d'exécution provisoire. L'arbitre de grief a aussi affirmé que le législateur n'a pas exprimé de façon explicite une intention d'accorder un tel pouvoir.

L'arbitre de grief s'est également penché sur la question de savoir s'il devait accorder un tel redressement s'il avait eu le pouvoir de formuler des ordonnances *provisoires*. Il a conclu qu'il ne devrait pas. Étant donné que la réintégration ou l'indemnisation pouvaient être ordonnées s'il se prononçait en faveur du fonctionnaire s'estimant lésé, le montant de l'indemnisation pourrait varier considérablement selon la réparation que l'arbitre de grief jugeait appropriée. Le fait que l'employeur cherchait une courte période de préavis et qu'il ne souhaitait pas la réintégration signifiait que l'octroi du salaire et des avantages pour une période de trois ans aurait été inapproprié dans les circonstances.

L'arbitre de grief a rejeté la demande visant une requête d'exécution provisoire du fonctionnaire s'estimant lésé.

8) *Tchorzewski c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2015 CRTEFP 86*

La fonctionnaire s'estimant lésée était au service du Centre psychiatrique régional (le « CPR ») du Service correctionnel du Canada. Au moment de l'audience, en mai 2014, elle était en congé depuis avril 2007. Elle a déposé un grief alléguant que l'employeur n'avait pas pris les mesures d'adaptation appropriées relativement au trouble de stress posttraumatique (TSPT) qu'elle a subi lorsqu'un gestionnaire correctionnel a eu recours à la force envers un détenu. La fonctionnaire s'estimant lésée a souffert de TSPT et de harcèlement au travail à la suite de sa décision de signaler l'incident.

La question préliminaire que l'arbitre de grief devait trancher était celle de savoir si elle devait accorder la demande de l'employeur de préserver l'anonymat du gestionnaire correctionnel. L'employeur était d'avis que son nom n'était pas pertinent à la question de savoir si l'employeur s'était acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation pour la maladie de la fonctionnaire s'estimant lésée. Même si l'arbitre de grief a reconnu qu'elle ne révélerait pas son nom,

uniquement parce qu'il l'avait été par le passé, comme l'a fait valoir la fonctionnaire s'estimant lésée, elle a affirmé que ce grief ne répondait pas au principe « *Dagenais/Mentuck* » de la Cour suprême pour imposer des limites à l'information liée à une procédure publique. Par conséquent, le nom du gestionnaire correctionnel a été utilisé dans les motifs de l'arbitre de grief.

Après avoir signalé l'usage de force excessive de la part du gestionnaire correctionnel, la fonctionnaire s'estimant lésée a reçu des menaces pendant des mois, que ce soit en personne, au téléphone ou par courriel. Elle ne se sentait pas en sécurité au travail et s'absentait rarement de son domicile. Elle a éventuellement reçu un diagnostic de TSPT et on lui a conseillé de ne pas retourner au CPR. Après une période de congé, elle a accepté un poste temporaire à titre d'agent de projet temporaire à l'Administration régionale afin de s'adapter à son incapacité de retourner au CPR, même si son poste permanent demeurait là techniquement. Après avoir passé environ un an dans son poste temporaire, la fonctionnaire s'estimant lésée a témoigné au procès criminel du gestionnaire correctionnel et son trouble TSPT est réapparu. Elle a de nouveau pris un congé.

Au cours des années suivantes, le CPR et l'Administration régionale ont déployé un éventail d'efforts pour accommoder la maladie de la fonctionnaire s'estimant lésée. Bien que l'arbitre de grief ait indiqué qu'il semblait y avoir de la confusion quant à savoir qui était responsable d'aider la fonctionnaire s'estimant lésée, elle a tout de même conclu que l'employeur s'était acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire s'estimant lésée, lorsqu'il lui a offert de garder le poste de coordonnatrice régionale de l'amélioration de la qualité pour elle. Elle a refusé ce poste, parce qu'elle craignait qu'elle perdrait alors sa licence d'infirmière. Cette supposition était erronée, mais elle a néanmoins réfuté cette position.

L'arbitre de grief a également fait valoir que la persistance de la fonctionnaire s'estimant lésée à ne pas vouloir déménager n'était pas une restriction raisonnable étant donné les circonstances. La fonctionnaire s'estimant lésée a invoqué le travail de son partenaire et leurs familles à titre de motifs pour ne pas déménager; toutefois, étant donné le délai à l'intérieur duquel les mesures d'adaptation étaient recherchées, il était inacceptable pour elle de se limiter à son secteur résidentiel.

Toutefois, la durée du congé médical de la fonctionnaire s'estimant lésée l'a placée dans une situation où elle aurait dû être placée sur une liste de statut prioritaire, conformément au *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. Elle n'a jamais été inscrite sur une telle liste, malgré le fait qu'elle aurait alors pu bénéficier de possibilités d'embauche prioritaire dans son secteur résidentiel pendant environ un an. Même si l'arbitre de grief a indiqué que cela n'aurait peut-être pas porté ses fruits, la fonctionnaire s'estimant lésée avait néanmoins droit à ce poste prioritaire.

Le grief a été accueilli en partie.

9) *Albano c. Administrateur général (Service correction du Canada), 2015 CRTEFP 79.*

Le fonctionnaire s'estimant lésé était gestionnaire correctionnel au Service correctionnel du Canada (SCC). Il a été suspendu sans traitement pour une période indéterminée en attendant une enquête disciplinaire relativement à une agression contre un détenu. Le fonctionnaire s'estimant lésé est retourné au travail trois semaines plus tard, avec des fonctions modifiées, en attendant l'issue de l'enquête sur les événements. Lorsque cette enquête a pris fin, le fonctionnaire s'estimant lésé a été suspendu sans traitement pendant 30 jours pour manquement au devoir, conformément aux « Règles de conduite professionnelle » et au « Code de discipline » du SCC. Les griefs pour les deux suspensions ont été déposés séparément, mais entendus simultanément.

La CRTEFP a rejeté le grief relatif à la première suspension au motif que la deuxième suspension, de 30 jours, était comprise dans la première. Étant donné que la première suspension a duré 14 jours, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a subi qu'une suspension supplémentaire de 16 jours, en raison de l'intégration de la première suspension à la deuxième. La CRTEFP a conclu que la première suspension était théorique.

En ce qui concerne le deuxième grief, la CRTEFP a relevé des incohérences dans la version des faits du fonctionnaire s'estimant lésé. La CRTEFP a conclu qu'en tant que gestionnaire, le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dû intervenir afin d'empêcher trois agents correctionnels de sortir le détenu de sa cellule et de le placer en isolement, et que l'omission du fonctionnaire s'estimant lésé d'intervenir a permis que l'agression contre un détenu ait lieu. La CRTEFP a conclu en outre que le fonctionnaire s'estimant lésé avait manqué à son devoir lorsqu'il a déclaré les incidents, puisqu'il a tenté de dissimuler sa propre conduite.

Qui plus est, la CRTEFP a souligné qu'en tant que gestionnaire, le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dû intervenir afin d'empêcher trois agents correctionnels de sortir le détenu agressé de sa cellule et de le placer en isolement. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas acquitté de ses obligations lorsqu'il a déclaré les incidents, en tentant de dissimuler sa propre conduite.

La CRTEFP a rejeté les deux griefs.

10) Anthony c. Conseil du Trésor (ministère des Anciens Combattants), 2015 CRTEFP 38.

La fonctionnaire s'estimant lésée a travaillé au ministère des Anciens Combattants de 1981 à 2013. De 1987 à 2005, elle a reçu une prime de bilinguisme. En 2005, elle a été promue à un poste unilingue anglophone, qui la rendait inadmissible à recevoir la prime. On l'a informée qu'elle ne la recevrait plus.

À l'insu des deux parties, l'employeur a continué par inadvertance de lui verser cette prime pendant sept ans. Lorsque l'employeur s'est en aperçu, il a conçu un mécanisme de remboursement pour que la fonctionnaire s'estimant lésée rembourse six des sept années de paiement excédentaire à un taux de 5 % sur chaque chèque de paie. Le montant a été remboursé en mars 2013.

La fonctionnaire s'estimant lésée a présenté un grief pour contester la décision de l'employeur de récupérer le versement de la prime. Bien que l'employeur ait le pouvoir de récupérer des sommes versées par erreur à un employé, il peut aussi, à sa discrétion, ne pas exiger le remboursement de ces paiements en trop. La fonctionnaire s'estimant lésée a tenté de s'appuyer sur la doctrine d'estoppel et a affirmé qu'elle croyait que son employeur lui avait fait une promesse non équivoque selon laquelle sa rémunération serait exacte. Elle a affirmé qu'étant donné que le paiement était déposé directement dans son compte bancaire et parce que l'erreur liée à la prime au bilinguisme est survenue en même temps qu'une augmentation de salaire attribuable à sa promotion, elle ignorait à juste titre qu'une erreur était survenue.

L'arbitre de grief a conclu que l'affirmation de la fonctionnaire s'estimant lésée selon laquelle une promesse claire et non équivoque lui avait été faite était contredite par le fait que l'employeur lui remettait de façon continue des talons de paie sur lesquels figuraient une description des montants qui lui étaient été versés. Même si l'arbitre de grief a souligné combien il était malheureux que l'erreur se poursuive pendant si longtemps, la fonctionnaire s'estimant lésée avait une vaste quantité de preuves à sa disposition pour cerner l'erreur.

Le grief a été rejeté.

B. Plaintes relatives à la dotation

1) *Pond c. Sous ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, 2015 CRTEFP 44.*

En juillet 2011, l'intimé a amorcé un processus de nomination interne annoncé afin de créer un bassin de candidats qualifiés pour un certain nombre de postes classifiés PM-02 auprès d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC).

La plaignante a déposé une plainte alléguant qu'il y avait eu abus de pouvoir dans le cadre de la nomination pour une période indéterminée d'une candidate provenant de ce bassin. La plaignante faisait également partie de ce bassin, par lequel elle a obtenu deux nominations intérimaires; la personne nommée pour une période indéterminée a fait l'objet de trois nominations intérimaires.

La plaignante n'a pas déposé de plaintes relativement à ces nominations intérimaires. Elle a affirmé que l'intimé l'avait mal informée au sujet d'une des nominations intérimaires et que, par conséquent, elle n'a pas pu se prévaloir de son droit de présenter une plainte. La Commission a accepté d'examiner la preuve relative aux nominations intérimaires dans le cadre de la séquence des événements qui ont mené à la nomination pour une période indéterminée.

La Commission a conclu que, même si l'intimé a été négligent lorsqu'il a affiché l'avis relatif à une des nominations intérimaires en retard et en y indiquant certains renseignements erronés, ces erreurs n'étaient pas suffisamment graves pour constituer un abus de pouvoir. La Commission a également fait valoir que toute conséquence pour la plaignante découlant de ces erreurs avait été corrigée, étant donné que cette dernière avait eu l'occasion de présenter l'ensemble de ses arguments devant la Commission, y compris

ses préoccupations relatives à la nomination intérimaire.

La plaignante a également allégué que l'intimé avait eu recours à des pratiques de dotation inappropriées lorsqu'il a détaché la personne nommée à un poste classifié PM-02, et ce, même si elle occupait un poste classifié CR-04 et que les détachements sont censés être effectués au même niveau. L'intimé a expliqué que la personne nommée avait été détachée de son ministère d'attache à AADNC, puis immédiatement nommée au poste classifié PM-02 de manière intérimaire pour qu'elle puisse être rémunérée par AADNC. La Commission a conclu que la plaignante n'avait mentionné aucune disposition législative empêchant l'intimé d'agir comme tel et qu'elle n'avait présenté aucun élément de preuve contredisant cette explication.

De plus, la plaignante a allégué que l'intimé avait abusé de son pouvoir lorsqu'il a choisi des critères inappropriés aux fins de la sélection de la candidate qui a été nommée pour une période indéterminée à partir du bassin. La Commission a souligné que les cinq critères utilisés pour nommer la candidate pour une période indéterminée étaient énumérés dans l'« énoncé des critères de mérite » du processus de nomination interne annoncé. Le gestionnaire responsable de l'embauche a soumis que les critères utilisés pour la sélection des candidats à partir du bassin avaient été choisis en fonction des besoins de l'organisation et en consultation avec le personnel des ressources humaines du ministère et la présidente du comité d'évaluation. La Commission a conclu que le gestionnaire avait correctement exercé son pouvoir dans le but de choisir les critères relatifs au choix de la bonne personne.

Pour ces motifs, la Commission a rejeté la plainte.

Annexe 4

Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTEFP, la CRTFP et le TDFP au cours des cinq dernières années

Exercice	Décisions rendues ¹	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées ²	Demandes accueillies ²	Demandes en instance ³	Appels de demandes en instance ²
En vertu de la CRTFP et du TDFP							
2011-2012	190	36	10	17	8	1	0
2012-2013	160	32	5	26	1	0	0
2013-2014	203	37	11	22	3	1	3
Du 1 ^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015	68	17	3	12	1	1	0
TOTAL CRTFP et TDFP	621	122	29	77	13	3	3
En vertu de la CRTEFP							
Du 1 ^{er} novembre 2014 au 31 mars 2015	30	8	0	4	2	2	0
2015-2016	96	26	4	4	3	15	0
TOTAL CRTEFP	126	34	4	8	5	17	0
TOTAL GÉNÉRAL	747	156	33	85	18	20	3

¹ Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés au moyen de l'arbitrage accéléré ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction rendues par la CRTFP ou la CRTEFP avec le consentement des parties.

² La méthodologie a été mise à jour afin d'éviter le dédoublement des données et d'intégrer les résultats des appels réglés dans les statistiques relatives aux demandes rejetées et aux demandes accueillies.

³ Les demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale; ne comprend pas les appels en instance devant la Cour d'appel fédéral ou la Cour suprême du Canada.

Remarque : Les données pour les cinq derniers exercices financiers ne sont pas définitives, puisque les demandes de contrôle judiciaire présentées au cours de ces exercices n'ont pas franchi toutes les étapes de la procédure du système judiciaire. Des 156 demandes présentées depuis 2011-2012 (21 % des 747 décisions rendues pendant les cinq années en vertu des anciens tribunaux et de la CRTEFP), environ 12 % ont été accueillies à ce jour (seulement un peu plus de 2 % de l'ensemble des décisions rendues).