



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

Federal Public Sector
Labour Relations and
Employment Board



RAPPORT ANNUEL SUR LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT

DU 1^{ER} AVRIL 2021 AU 31 MARS 2022



© Ministre de l'Infrastructure et des Collectivités, 2022

No de Cat. SV1-1E-PDF / ISSN:2369-6486

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

L'honorable Dominic LeBlanc, député
Ministre de l'Infrastructure et des Collectivités
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Dear Minister,

Monsieur le ministre,

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

Veillez agréer, monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

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

Table des matières

Reconnaissance du territoire	5
Message de la présidente	6
Qui sommes-nous	7
Composition de la Commission	7
Le mandat de la Commission en vertu de la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)</i>	8
Notre engagement	8
Modifications législatives touchant notre mandat	8
Le principe de la transparence judiciaire	9
Ce que nous faisons	10
Types d'affaires entendues en vertu de la <i>LRTP</i>	11
L'exercice 2021-2022 en chiffres	12
Dossiers ouverts	12
Dossiers fermés	12
Charge de travail active de la Commission	12
Nombre d'audiences mises au rôle	12
Médiation	13
Négociation collective	13
Prochaines étapes	13

Reconnaissance du territoire

Les bureaux de la CRTESPF sont situés sur le territoire traditionnel non cédé et non abandonné de la nation algonquine anishinaabe. Les Algonquins habitent et prennent soin de ces terres depuis des temps immémoriaux. Nous en profitons pour leur exprimer notre reconnaissance et témoigner notre respect, ainsi qu'à la terre, pour tout ce qu'elle nous apporte.

Nous reconnaissons que la reconnaissance du territoire ne constitue qu'un pas vers la voie de la réconciliation et des relations de droits. La Commission s'engage à tenir des discussions plus larges et à promouvoir l'éducation au sujet de la résilience, le courage et les accomplissements des peuples autochtones, les injustices du passé et les impacts de ces injustices sur notre société encore aujourd'hui.

La CRTESPF reconnaît que nous avons tous un rôle à jouer dans la réconciliation.



Message de la présidente

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement* de 2021-2022.

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a le mandat de favoriser des relations de travail et d'emploi harmonieuses dans le secteur public fédéral et au Parlement. Ce mandat englobe les affaires liées à la négociation collective et aux relations de travail, les plaintes liées à la dotation, les plaintes pour représailles liées à la santé et à la sécurité au travail et les allégations relatives aux droits de la personne, parmi une foule d'autres domaines d'expertise.

La Commission ne se contente pas de traiter des dossiers – elle traite avec les gens. À ce titre, il est impératif que ses services soient offerts de manière accessible, inclusive, opportune et transparente. Au cours de la dernière année, la Commission a entrepris un examen approfondi de ses processus. Cet examen comprend des consultations continues avec les intervenants, en mettant l'accent sur des façons novatrices et efficaces de répondre aux besoins des parties et d'améliorer l'accès à la justice. L'approche de la Commission en matière de règlement des différends comprend maintenant de nombreuses méthodes en plus du cadre traditionnel de la salle d'audience, comme le recours accru aux arguments écrits, les stratégies de résolution rapide, les conférences d'évaluation de règlement et les technologies d'audience à distance.

Je suis profondément impressionnée par le dévouement et le talent de nos commissaires et de l'équipe du Secrétariat de la Commission dans la mise à l'essai des stratégies visant à atteindre nos objectifs. La fonction publique fédérale sert tous les Canadiens; elle a besoin et mérite d'avoir une commission des relations de travail et de l'emploi animée par des normes d'excellence. Chaque jour, je vois ces normes d'excellence reflétées dans le travail de la Commission. Je tiens à remercier sincèrement nos vice-présidents, nos commissaires, notre directrice générale et toute l'équipe du Secrétariat pour leur soutien, leur expertise et leur engagement.

Ensemble, nous bâtissons une meilleure Commission.

Edith Bramwell

Présidente

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



Qui sommes-nous

Composition de la Commission

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

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

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

Edith Bramwell, présidente

Marie-Claire Perrault, vice-présidente (depuis le 30 avril 2021)

Amélie Lavictoire, vice-présidente (depuis le 5 juillet 2021)

David P. Olsen, vice-président (jusqu'au 29 avril 2021)

Margaret T.A. Shannon, vice-présidente (jusqu'au 29 avril 2021)

Commissaires à temps plein

Nathalie Daigle
Caroline Engmann (depuis le 13 septembre 2021)
Bryan R. Gray
Chantal Homier-Nehmé
John G. Jaworski
Steven B. Katkin (jusqu'au 30 avril 2021)
James Knopp
Ian R. Mackenzie (depuis le 28 septembre 2021)
David Orfald
Nancy Rosenberg

Commissaires à temps partiel

Joanne Archibald
Dan Butler (jusqu'au 27 septembre 2021)
Paul Fauteux (jusqu'au 27 septembre 2021)
Guy Giguère (depuis le 4 mars 2022)
Linda Gobeil (jusqu'au 27 septembre 2021)
Guy Grégoire (depuis le 4 août 2021)
Steven B. Katkin (depuis le 4 mars 2022)
Ian R. Mackenzie (jusqu'au 27 septembre 2021)
David P. Olsen (depuis le 4 août 2021)
Renaud Paquet
Leslie Anne Reaume (depuis le 4 août 2021)
Augustus Richardson

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

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

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

La *LRTP* confère également à la Commission le pouvoir d'entendre des griefs concernant les contraventions aux règlements pris aux termes de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* si l'employé a subi un préjudice par suite de la contravention.

Notre engagement

- Appuyer un environnement de dotation équitable et à des relations de travail harmonieuses au sein du secteur public fédéral.
- Régler les questions de relations de travail et d'emploi de façon impartiale et équitable.
- Aider les parties à régler les différends de manière équitable, crédible et efficace, en respectant les conditions d'emploi.

Modifications législatives touchant notre mandat

La Loi sur l'équité salariale et la partie II.1 de la Loi sur les relations de travail au Parlement

Le 31 août 2021, la *Loi sur l'équité salariale* (la « *LES* ») est entrée en vigueur. Elle exige que les employeurs fédéraux des secteurs public et privé qui comptent au moins 10 employés établissent et maintiennent un plan d'équité salariale dans les délais fixés de manière à cerner et à corriger les écarts de rémunération entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine pour lesquelles le travail effectué est de valeur égale. La *LES* prévoit également les fonctions et attributions d'un commissaire à l'équité salariale, qui doit entre autres faciliter le règlement des différends, réaliser des vérifications de la conformité, tenir des enquêtes sur les différends, les objections et les plaintes, ainsi que rendre des ordonnances et imposer des sanctions administratives pécuniaires en cas de violation de la *LES*.

Afin de mettre en œuvre la *LES*, en 2018, la partie II.1 de la *LRTP* a été créée afin d'étendre les exigences proactives en matière d'équité salariale aux milieux de travail parlementaires d'une façon qui respecte le privilège parlementaire. Par conséquent, la partie II.1 prévoit l'application de la *LES* aux employeurs parlementaires, avec certaines adaptations.

Aux termes de la *LES*, le commissaire à l'équité salariale peut renvoyer au Tribunal canadien des droits de la personne (le « TCDP ») d'importantes questions de droit et des questions de compétence pour lesquelles, de l'avis du commissaire à l'équité salariale, il serait plus approprié pour le TCDP de se prononcer. Compte tenu de l'expertise de la CRTESPF dans l'application du privilège parlementaire et afin de s'assurer que les questions examinées en vertu de différentes parties de la *LRTP* sont entendues par le même organisme juridictionnel, le Parlement a accordé la compétence d'entendre les appels et les renvois concernant les milieux de travail parlementaires à la CRTESPF.

Aux termes de la partie II.1 de la *LRTP*, le commissaire à l'équité salariale peut renvoyer une question de droit ou de compétence à la Commission (voir l'article 162 de la *LES* et l'alinéa 86.6(2)d de la *LRTP*). En outre, un employeur, un agent négociateur ou toute autre personne peut interjeter appel devant la Commission de certaines décisions ou ordonnances rendues par le commissaire à l'équité salariale (voir l'article 168 de la *LES* et l'article 86.7 de la *LRTP*).

Le principe de la transparence judiciaire

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



Ce que nous faisons

Négociation collective

- La *L RTP* ne prévoit qu'un seul moyen de régler les différends si les négociations aboutissent à une impasse : l'arbitrage de différends.
- Dans ces situations, la Commission agit en tant que conseil d'arbitrage de différends. La présidente nomme une formation tripartite composée d'un commissaire de la Commission qui préside cette formation de trois personnes, dont les deux autres personnes représentent les intérêts de chacune des parties. Ces formations sont réputées agir au nom de la Commission afin de gérer le litige lié à la négociation; elles rendent des décisions exécutoires, qui font partie des conventions collectives.

Services de médiation et de règlement des différends

- Par l'intermédiaire de ses Services de médiation et de règlement des différends (SMRD), la Commission fournit plusieurs services de médiation et de règlement des différends qui aident les parties à régler leurs différends en concluant un accord mutuellement acceptable sans recourir à une audience.
- La médiation est un processus confidentiel et volontaire mené par un tiers indépendant et impartial.

Arbitrage

- L'arbitrage vise à régler les différends par l'intermédiaire d'un processus juridique au cours duquel les parties présentent leurs éléments de preuve et leurs arguments, après quoi la Commission rend une décision exécutoire. Lorsqu'une affaire n'est pas réglée dans le cadre du processus de gestion de cas ou de la médiation, elle fait l'objet d'une audience, un processus équitable et complet semblable à une audience devant un tribunal, mais moins officiel.
- Lors d'une audience d'arbitrage, chaque partie a l'occasion de présenter des éléments de preuve par l'intermédiaire de témoins et de documents pertinents, et de formuler des arguments à l'appui de sa position. Les témoins et les parties peuvent faire l'objet d'un contre-interrogatoire.
- Après l'audience, une décision étayée de motifs solides est rendue. Toutes les décisions sont affichées dans le site Web de la Commission une fois qu'elles sont disponibles dans les deux langues officielles.

Types d'affaires entendues en vertu de la *L RTP*

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

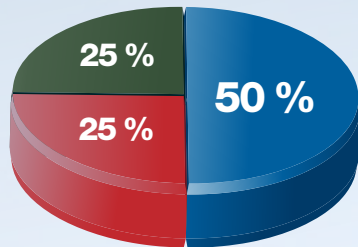
- les demandes d'accréditation ou de révocation d'accréditation, ou les demandes de désignation d'une personne employée dans un poste de direction ou de confiance;
- les plaintes de pratique déloyale de travail;
- les griefs liés à l'interprétation ou l'application, à l'égard de l'employé, de toute disposition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



L'exercice 2021-2022 en chiffres

Dossiers ouverts

Dossiers ouverts - L RTP

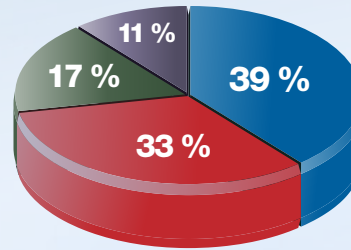


- Grief individuel (licenciement) 50 %
- Grief individuel (Mesure disciplinaire) 25 %
- Grief collectif (classification) 25 %

- En 2021-2022, 4 nouveaux dossiers ont été renvoyés aux termes de la L RTP. De ce nombre, 3 étaient des griefs individuels – 2 griefs liés à un licenciement et une (1) affaire disciplinaire – et un (1) autre était un grief collectif lié à la classification des employés par l'employeur.

Dossiers fermés

Dossiers en vertu de la L RTP fermés en date du 31 mars 2022



- Retrait 39 %
- Règlement 33 %
- Décision 17 %
- Raison administrative 11 %

- En 2021-2022, 21 dossiers présentés aux termes de la L RTP ont été fermés. De ce nombre, 2 ont donné lieu à une décision, 4 étaient des décisions arbitrales, 7 ont été retirés, 6 ont été réglés entre les parties et 2 ont été fermés pour des raisons administratives.

Charge de travail active de la Commission

En plus des quatre nouveaux dossiers reçus en 2021-2022, 66 dossiers ont été reportés de 2020-2021. Quarante-neuf (49) cas seront reportés au prochain exercice, soit 36 griefs individuels, neuf plaintes et deux demandes, ainsi que deux griefs de principe. Trente-sept (37) de ces dossiers concernent le Service de protection parlementaire, huit concernent le Sénat, trois concernent la Chambre des communes et un concerne la Bibliothèque du Parlement.

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

Exercice	Reportés d'exercices précédents	Nombre total de nouveaux dossiers	Nombre de dossiers fermés	Reportés au prochain exercice
2019-2020	77	12	16	73
2020-2021	73	3	10	66
2021-2022	66	4	21	49

Nombre d'audiences mises au rôle

Six (6) audiences avaient été mises au rôle à l'origine pour la période visée par le rapport de 2021-2022, mais 4 ont été retirées avant l'audience, 1 a été reportée à 2022-2023 en raison de problèmes de disponibilité, et 1 autre a été reportée à la suite d'un règlement entre les parties et sera retirée dès la mise en œuvre du règlement.

Médiation

En 2021-2022, aucune médiation n'a eu lieu en vertu de la *LRTP*.

Négociation collective

Trois (3) décisions arbitrales ont été rendues en 2021-2022 à la suite de la création de conseils d'arbitrage pour la négociation collective entre la Chambre des communes et Unifor, la Chambre des communes et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, ainsi que le Sénat et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Une décision supplémentaire a également été publiée dans cette dernière affaire.

Prochaines étapes

Au cours de la prochaine année, nous continuerons de nous concentrer sur l'accès en temps opportun à la justice grâce à des processus respectueux, accessibles et équitables et à la promotion de relations de travail harmonieuses dans le secteur public fédéral et au Parlement.

Nous continuerons de fournir des services d'arbitrage de la plus haute qualité, mais nous explorerons et favoriserons davantage, dans la mesure du possible, d'autres approches de règlement des différends, comme les conférences de règlement et la médiation. Nous analyserons également notre charge de travail en profondeur, car il est de la plus haute importance de mieux évaluer nos besoins, de planifier l'avenir, de surveiller et d'évaluer nos progrès, ainsi que de mettre en œuvre les processus appropriés. À mesure que nous examinons nos résultats et les données connexes, il sera important de garder un œil attentif sur ce qu'ils nous disent et d'apporter les ajustements nécessaires, afin d'assurer l'efficacité de nos méthodes et de nos processus.

Enfin, les consultations avec nos intervenants continueront d'être une priorité puisqu'elles offrent l'occasion d'échanger des idées et de solliciter leurs commentaires sur les initiatives actuelles et futures, ainsi que de leur faire part des résultats des projets et initiatives en cours. Ces consultations nous aident également à cerner et à surveiller leurs besoins et leurs attentes, ainsi que les défis futurs, ce qui nous permet d'offrir un soutien plus efficace et plus rapide aux parties qui comparaissent devant nous.

