



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

Federal Public Sector
Labour Relations and
Employment Board

L'excellence en règlement de différends

**FAVORISER DES RELATIONS
DE TRAVAIL ET DES PRATIQUES
D'EMPLOI HARMONIEUSES DANS
LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL
RAPPORT ANNUEL DE LA CRTESPF**



© Ministre de la Sécurité publique, des Institutions démocratiques
et des Affaires intergouvernementales 2024
N° de cat. SV1-1E-PDF / ISSN : 2563-9056
Cette publication sera également disponible sur le site Web de la
Commission.

L'honorable Dominic LeBlanc
Ministre de la Sécurité publique, des Institutions
démocratiques et des Affaires intergouvernementales
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

En tant que présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, j'ai le plaisir de vous transmettre, en vertu de l'article 42 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, le présent Rapport annuel de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, pour présentation au Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mon profond respect.

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

Table des matières

Reconnaissance des territoires.....	6
Message de la présidente	7
À propos de nous	8
Composition.....	8
Mandat, engagement et compétence de la Commission	9
Le travail de la Commission	9
Les défis de la Commission	10
Les solutions de la Commission	11
Technologie améliorée.....	11
Plus d’audiences.....	11
Utilisation accrue des processus de résolution informels.....	11
Mise au calendrier et gestion des cas transparentes et ciblées.....	11
Arguments écrits	12
Consultation des intervenants	12
Nomination de nouveaux commissaires	12
Le rendement de la Commission.....	13
L’exercice 2023-2024 en chiffres (voir l’annexe 2 pour plus de détails) ..	13
Dossiers ouverts et fermés	13
Audiences	14
Résultats des conférences de règlement.....	14
Résultats de la médiation formelle	14
Griefs liés à la politique sur la vaccination contre la COVID-19	14
Âge moyen du dossier (en mois).....	15
Taux de règlement.....	15
Nombre de motifs de décision rendus.....	15
Points saillants de 2023-2024	16
Appui de la Commission à la négociation collective	16
Sensibilisation et mobilisation	16

Programme de règlement anticipé	16
Processus d'arbitrage accéléré pour les griefs liés au système de paye Phénix	17
Réduction de l'inventaire des cas anciens	17
Gestion exclusive des cas de grief de licenciement	17
Amélioration des compétences en équité	17
Modifications législatives touchant notre mandat	18
Le principe de transparence judiciaire	19
Prochaines étapes	19
Principales décisions rendues par la Commission	20
Relations de travail	20
Dotation	32
Résumés des principales décisions ayant fait l'objet d'un contrôle judiciaire	33
Annexe 1 – Charge de travail totale de la CRTESPF, de 2020-2021 à 2023 2024	36
Annexe 2 – Affaires déposées par partie de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> en 2023-2024	37
Annexe 3 – Affaires déposées par partie de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> en 2023-2024	38



Reconnaissance des territoires

Nous reconnaissons avec respect que nos bureaux sont situés sur le territoire traditionnel non cédé de la Nation algonquine anishinaabe. La Nation algonquine, dont l'histoire, la langue et la culture continuent d'influencer notre vibrante communauté, est l'intendante de ces terres depuis des générations.

Étant donné que nous tenons des audiences et des médiations dans l'ensemble du Canada, nous reconnaissons également les divers peuples autochtones dont les relations durables avec leurs territoires traditionnels sont fondamentales pour leur identité et leur culture. Nous les remercions de nous permettre de vivre, de travailler et d'apprendre sur ce territoire.

Nous reconnaissons la résilience et la force des peuples autochtones, qui ont été confrontés aux répercussions dévastatrices de la colonisation et du génocide culturel. Cette reconnaissance se veut un rappel de nos responsabilités de lutter contre ces injustices et de rechercher la vérité et la réconciliation.

La reconnaissance du territoire constitue une étape essentielle vers la réconciliation; il ne s'agit pas de l'ultime destination. La Commission est déterminée à décoloniser ses processus, à promouvoir la justice et à favoriser un environnement d'inclusion et de respect.

Nous croyons que chacun a un rôle à jouer dans le processus de réconciliation en cours. Nous invitons chacun à se joindre à nous dans cet engagement, au moment où nous nous efforçons d'honorer le passé, de vivre le présent et de nous réjouir à l'idée d'un avenir de compréhension partagée et d'amélioration des relations.



Message de la présidente



J'ai le plaisir de présenter le Rapport annuel 2023-2024 de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »).

Derrière chaque cas se trouvent des gens qui cherchent des résultats justes et équitables, ce qui témoigne de la riche diversité des milieux de travail des services publics et de la collectivité de la fonction publique. Nous demeurons fermement déterminés à offrir un service d'excellence. Les efforts que nous avons déployés pour simplifier les processus et adopter des solutions novatrices ont permis d'améliorer considérablement la gestion des cas : pour la première fois depuis des années, la Commission a fermé plus de dossiers qu'elle n'en a ouvert.

Au cours de la dernière année, la Commission s'est concentrée sur des priorités ciblées, comme les dossiers de licenciement, afin de gérer de façon plus stratégique son inventaire de dossiers. Nous avons considérablement augmenté le nombre d'audiences prévues, ce qui a permis à beaucoup plus de cas de se diriger vers un règlement, en plus d'améliorer l'accès à la justice. La nomination de nouveaux commissaires à temps plein a également eu une incidence importante sur notre capacité de traiter notre charge de travail.

En outre, nous avons connu une année 2023-2024 importante au chapitre de l'innovation et de modes substitutifs de règlement des différends, ce qui a aidé à résoudre de nombreux cas dans un environnement flexible et sans la nécessité de suivre un processus d'arbitrage officiel. Nous continuons d'offrir des conférences de règlement pour tous les types de dossiers et nous avons intégré le Programme de règlement anticipé à notre offre de services standard, ce qui favorise des discussions constructives et des progrès dans le règlement des différends.

Je remercie du plus profond de mon cœur les membres de notre Commission et le personnel dévoué du Secrétariat de la Commission de leur appui inébranlable et de leur poursuite constante de l'excellence. Je remercie également nos intervenants pour leur aide et leurs conseils inestimables.

Il est véritablement inspirant de voir une telle démonstration d'unité et de coopération dans les efforts que nous déployons pour atteindre un objectif commun. C'est avec fierté et enthousiasme que nous nous réjouissons de l'année à venir et des possibilités qu'elle offre pour mieux servir la population canadienne.

Cordialement,

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

À propos de nous

Composition

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

- Edith Bramwell, présidente
- Marie-Claire Perrault, vice-présidente
- Amélie Lavictoire, vice-présidente

Commissaires à temps plein

Adrian Bieniasiewicz
Pierre Marc Champagne
Caroline Engmann
Goretti Fukamusenge
Bryan R. Gray
Patricia Harewood
Chantal Homier-Nehmé
John G. Jaworski
Audrey Lizotte
Ian Mackenzie
Christopher Rootham
Nancy Rosenberg

Commissaires à temps partiel

Joanne Archibald
Fazal Bhimji
Deborah Cooper
Guy Giguère
Guy Grégoire
David Jewitt
Steven B. Katkin
James Knopp
David P. Olsen
David Orfald
Renaud Paquet
Leslie Anne Reaume
Augustus M. Richardson

Mandat, engagement et compétence de la Commission

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») est un tribunal indépendant quasi judiciaire, qui soutient des environnements équilibrés et harmonieux de relations de travail et d'emploi dans le secteur public fédéral. La Commission règle les conflits liés au travail de façon équitable et impartiale, conformément aux lois qu'elle interprète et applique, en aidant les parties à accéder à ses services et à régler leurs différends de façon équitable et efficace.

Le mandat de la Commission comprend les éléments suivants :

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

La Commission interprète et applique les lois suivantes :

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

La *LRTSPF* s'applique aux ministères nommés à l'*annexe I* de la Loi sur la gestion des finances publiques (*LGFP*) à d'autres secteurs de l'administration publique centrale mentionnés à l'*annexe IV*, et à des organismes distincts énumérés à l'*annexe V*. La *LRTSPF* couvre plus de 325 000 employés du secteur public fédéral, y compris les membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et les réservistes. De nombreux agents négociateurs sont accrédités en vertu de la compétence de la Commission.

La *LEFP* s'applique à toute organisation pour laquelle la Commission de la fonction publique (CFP) ou son délégué a le pouvoir de procéder à des nominations et couvre environ 274 000 employés et gestionnaires de la fonction publique fédérale.

Le travail de la Commission

La Commission appuie des milieux de travail du secteur public équitables et productifs en offrant une gamme de processus efficaces de règlement des différends. Tous les Canadiens et Canadiennes profitent de milieux de travail de la fonction publique fédérale robustes.

Nos décisions établissent souvent des précédents qui guident l'interprétation et l'application du droit du travail, non seulement dans le secteur public fédéral, mais aussi dans d'autres compétences du Canada. Notre travail contribue au développement du droit du travail canadien et favorise l'uniformité et l'équité dans son application.

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

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

Fournir d'autres voies vers le règlement

- Les processus de règlement informels donnent aux parties un plus grand contrôle dans le règlement de leurs différends relatifs à la négociation collective, aux griefs, à la dotation et à d'autres sujets.
- Ces processus informels sont souvent plus rapides et moins coûteux et permettent de respecter davantage la vie privée et la confidentialité. Cela améliore l'accès à la justice et permet à la Commission de se concentrer sur les cas qui nécessitent une approche plus formelle.
- Grâce à ces voies de règlement, la Commission favorise une communication ouverte et respectueuse, ainsi que des pratiques équitables et transparentes en matière d'emploi et de dotation.
- Les règlements mutuellement convenus éliminent la nécessité pour la Commission de rendre une décision, qui impose une solution aux parties.
- Le processus de médiation volontaire et officiel de longue date de la Commission met l'accent sur les discussions guidées par un médiateur neutre et impartial.
- Les commissaires continuent de régler les cas par une intervention active, mais informelle, dans le cadre de conférences de gestion des cas et par la fusion des processus de médiation et d'arbitrage.

Administrer la négociation collective

- La Commission administre les processus de négociation collective pour le secteur public fédéral (y compris la GRC et le Parlement) qui sont couverts par la *LRTSPF* et la *L RTP*.
- La négociation collective est un principe protégé sur le plan constitutionnel. Les institutions publiques fédérales et environ 274 000 employés d'au moins 100 unités de négociation accréditées par la Commission négocient les conditions de travail, les salaires et les avantages sociaux de façon cyclique.
- Les ententes du secteur public fédéral servent souvent de points de repère qui définissent les normes et les attentes du marché du travail dans son ensemble.

- La Commission examine et appuie la négociation collective de plusieurs façons, y compris les suivantes :
 - » l'accréditation de nouvelles unités de négociation;
 - » la détermination des modifications proposées aux unités de négociation;
 - » la gestion des exclusions d'unités de négociation et des différends relatifs aux services essentiels;
 - » l'administration des commissions de l'intérêt public (« CIP ») et les conseils d'arbitrage de différends;
 - » la gestion des plaintes liées aux pratiques déloyales de travail, comme les grèves illégales, la négociation de mauvaise foi et le défaut de fournir une représentation équitable.

Les défis de la Commission

La Commission a été confrontée à plusieurs défis au début de la pandémie de COVID-19. Pendant plusieurs années, l'inventaire de la Commission a gonflé pour atteindre plus de trois fois sa capacité de fermeture annuelle, qui à l'époque se situait entre 1 200 et 1 500 dossiers par année. Conformément aux tendances à long terme, la demande pour les services de la Commission s'est accrue. Au cours des trois années qui ont suivi le début de la pandémie seulement, la réception de dossiers est passée de 1 000 à 1 200 dossiers par année à plus de 2 000 nouveaux dossiers, dont beaucoup se rapportaient aux mandats de vaccination contre la COVID-19.

Cette situation a donné lieu à un retard inacceptable dans le règlement des dossiers de la Commission et dans l'établissement du calendrier de ces dossiers qui nécessitaient une audience pour être résolus. Auparavant, la Commission n'offrait que deux voies de règlement des différends : une audience formelle ou une médiation volontaire. On ne recourait que rarement à la présentation d'arguments écrits ou aux techniques combinées de médiation et d'arbitrage (« méd/arb ») pour résoudre les dossiers.



Le retard a également été exacerbé par le fait que la Commission n'avait jamais pu compter sur un nombre complet de commissaires depuis sa création sous sa forme actuelle, en 2014.

Les solutions de la Commission

Technologie améliorée

La Commission a considérablement accru la disponibilité de ses services de dépôt électronique. Il en a découlé un traitement plus efficace des dossiers entrants, des délais de traitement réduits et des processus plus rationalisés.

Au cours de la période visée par le rapport, la Commission a également mis à l'essai et adopté son propre portail en ligne qui permet aux utilisateurs de partager des documents électroniques avec la Commission et d'autres parties au même dossier.

Le portail de documents électroniques est conçu pour échanger plus facilement des documents volumineux sans avoir à faire de multiples soumissions et permet également aux utilisateurs de les partager en temps réel pendant une audience.

Plus d'audiences

Mettre au calendrier une audience favorise presque toujours une résolution, soit avant l'audience, en raison d'un règlement ou d'un retrait, soit après, par la publication des motifs des décisions. Par conséquent, afin de tenter de régler un plus grand nombre de dossiers, la Commission a considérablement augmenté le nombre d'audiences prévues, comme il est indiqué plus loin dans le présent rapport.

Utilisation accrue des processus de résolution informels

Les processus de résolution informels offrent divers avantages aux parties devant la Commission :

1. Les parties peuvent influencer le résultat plus directement puisqu'elles participent activement à l'élaboration du règlement;
2. Ces processus sont généralement plus rapides et moins coûteux pour toutes les parties que les procédures formelles;
3. Ils offrent souvent un niveau plus élevé de vie privée et de confidentialité, protégeant les détails de nature délicate;
4. Ils encouragent un dialogue ouvert et respectueux;
5. Lorsque les parties conviennent d'un règlement, cela élimine la nécessité pour la Commission d'imposer une décision, ce qui donne des résultats plus satisfaisants pour toutes les parties concernées.

En 2023-2024, la Commission a pleinement intégré le Programme de règlement anticipé comme l'un de ses processus formels, en plus de l'utilisation de conférences de règlement pour les dossiers de relations de travail et de dotation (pour en savoir plus, voir la rubrique sur le programme de règlement anticipé dans la section « Points saillants »).

Le Programme de règlement anticipé vise à offrir aux parties un moyen rapide d'amorcer des discussions et de voir s'il existe une façon d'explorer et de résoudre leurs problèmes sans avoir à recourir à un processus formel d'audience et d'arbitrage. Grâce à l'information fournie par les parties, l'agent de règlement anticipé peut aider à évaluer les forces et les faiblesses d'un cas, en se fondant sur les faits, la disponibilité d'éléments de preuve pour les prouver et la façon dont la Commission a tranché des cas semblables. Il examine aussi les solutions possibles pour résoudre un différend de manière appropriée, rapide et efficace.

Des conférences de règlement obligatoires et évaluatives, présidées par un ou une commissaire, aident les parties à comprendre les forces et les faiblesses de leur cas et à envisager des options pour un règlement. Elles offrent une façon plus efficace de régler les différends en faisant participer les parties à un processus d'évaluation et en offrant une autre voie de règlement des griefs et des plaintes. Pour les cas qui ne sont pas résolus, ces conférences aident à réduire et à clarifier les questions en améliorant le dialogue entre les parties.

Mise au calendrier et gestion des cas transparentes et ciblées

Afin d'assurer une mise au calendrier transparente, la Commission a mis en œuvre la Liste des dossiers de dotation, qui donne aux parties un aperçu des cas à venir pour le calendrier des audiences. Cette liste continue d'être utilisée, ce qui donne aux plaignants, aux représentants et aux parties défenderesses une vue claire des cas qui seront prévus dans le prochain cycle, et réduit de fait la période d'attente pour les audiences en matière de dotation. La Commission continuera d'utiliser cette liste mise à jour régulièrement pour planifier de façon transparente les dossiers de dotation.

La gestion de cas et la mise au calendrier ciblées sont deux approches stratégiques que la Commission a utilisées pour éliminer les arriérés préexistants et améliorer la progression des cas. En 2023-2024, la Commission a appliqué cette approche à ses dossiers de licenciement, ce qui lui a permis de réduire l'inventaire grâce à une prestation de services et à une gestion de cas sur mesure. Alors que la Commission se tourne vers le prochain exercice, cette approche demeurera essentielle pour assurer un meilleur accès à la justice, tout en donnant la priorité à l'accès à la justice pour les personnes qui en ont le plus besoin.

Les griefs de licenciement ont souvent des répercussions importantes pour les employés et les ministères. C'est pourquoi la Commission a adopté une approche plus ciblée pour gérer plus efficacement les cas des dossiers de licenciement. Elle gère de manière proactive ces cas souvent complexes afin de faciliter leur règlement.

Arguments écrits

La Commission utilise davantage les arguments écrits depuis la dernière année, ce qui lui permet de s'appuyer sur les arguments écrits des parties qui ont été présentés pour trancher de façon plus appropriée les questions préliminaires ou des questions qui ne sont pas factuellement litigieuses. Que ce soit au début du processus d'arbitrage ou pendant la période de mise au calendrier, la Commission s'efforce de veiller à l'alignement des services d'arbitrage appropriés sur les besoins des parties.

Consultation des intervenants

La Commission est consciente de l'incidence considérable de la consultation des intervenants sur le succès de ses initiatives et sur sa capacité de fournir des services de règlement équitables, crédibles et efficaces.

Au cours du dernier exercice, la Commission a continué de bénéficier de discussions riches et ouvertes avec son Comité de consultation des clients (CCC) en obtenant les commentaires des clients sur ses processus, ses politiques, ses pratiques et ses règles. Le CCC aide également la Commission à élaborer des stratégies et des initiatives de gestion des cas, comme le regroupement des cas et la mise en œuvre d'autres mesures visant à réduire sa charge de travail.

Nomination de nouveaux commissaires

La Commission a nommé de nouveaux commissaires et, pour la première fois depuis une décennie, elle a bénéficié d'un nombre complet de commissaires, ce qui a augmenté sa capacité d'entendre les cas et de régler les dossiers.



Le rendement de la Commission



L'exercice 2023-2024 en chiffres (voir l'annexe 2 pour plus de détails)

Dossiers ouverts et fermés

Pour la première fois depuis de nombreuses années, la Commission a fermé plus de dossiers (2 246) qu'elle n'en a ouvert (2 233). Par rapport à l'année dernière, 11 % moins de dossiers ont été ouverts et 16,5 % plus de dossiers ont été fermés.

Relations de travail

En 2023-2024, 1 855 dossiers de relations de travail ont été renvoyés à la Commission, comparativement à 2 218 en 2022-2023. Cette réduction est probablement attribuable à une diminution des griefs relatifs aux exigences de vaccination, qui a eu une incidence importante sur le nombre global de cas de l'an dernier.

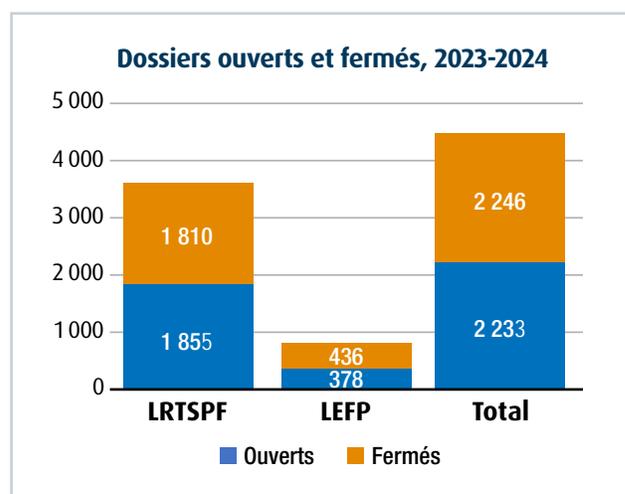
En ce qui concerne les fermetures, 1 810 dossiers ont été fermés, contre 1 553 en 2022-2023. Les dossiers retirés en raison d'un règlement ou pour d'autres raisons représentaient 53 % de toutes les fermetures au cours de l'exercice 2023-2024.

Dotation

En 2023-2024, 378 demandes ont été présentées à la Commission, comparativement à 290 en 2022-2023. Cette augmentation marque un changement important par rapport aux sept dernières années, au cours duquel le nombre de dossiers reçus baissait régulièrement.

Pour la huitième année consécutive, un plus grand nombre de plaintes en vertu de la *LEFP* ont été fermées qu'ouvertes : 436 dossiers ont été fermés.

Vue d'ensemble des dossiers ouverts et fermés

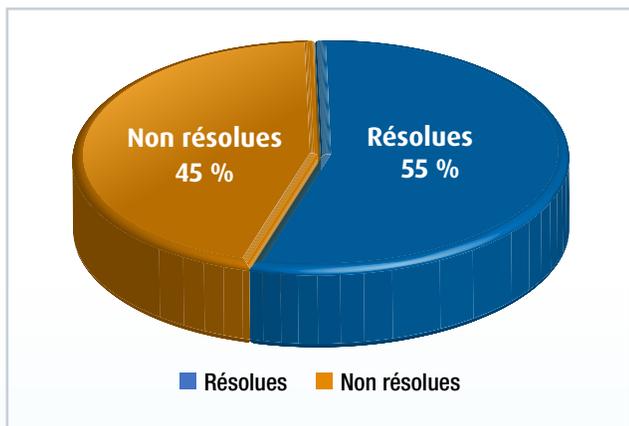


Audiences

En 2023-2024, un total de 788 audiences ont été mises au calendrier soit pour une audience initiale, soit pour une poursuite, ce qui représentait une augmentation de 56 % par rapport à l'exercice précédent.

Soixante-dix-huit pour cent (78 %) de toutes les audiences prévues relevaient de la *LRTSPF*, tandis que les 22 % restants relevaient de la *LEFP*.

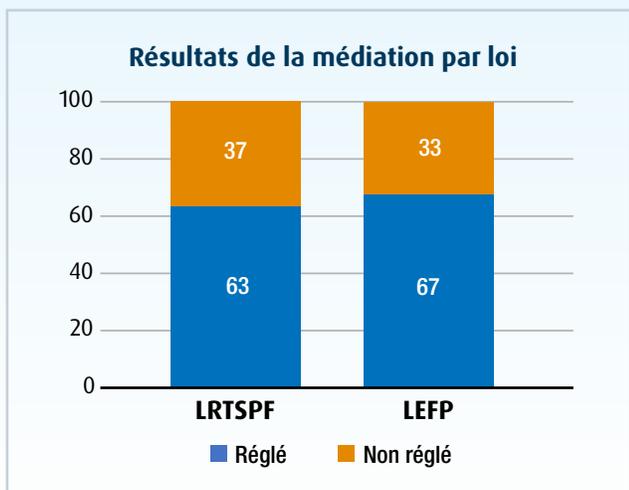
Résultats des conférences de règlement



Les conférences de règlement sont l'une des solutions que la Commission utilise pour gérer sa charge de travail. En 2023-2024, 83 conférences de règlement ont été achevées et 45 d'entre elles ont abouti à des résolutions.

Résultats de la médiation formelle

Au cours de l'exercice 2023-2024, l'équipe des Services de médiation et de règlement des différends (SMRD) a effectué 138 médiations couvrant plus de 100 cas, ce qui a permis de régler 59 dossiers de dotation et 73 dossiers de relations

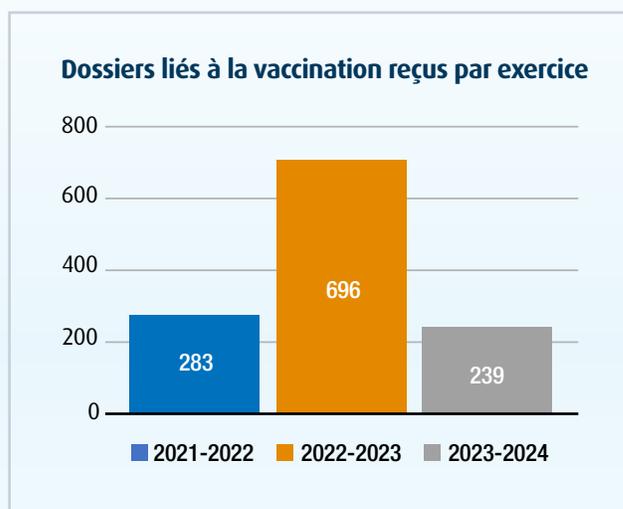


de travail. Le taux de règlement est de 63 % pour les dossiers de relations de travail et de 67 % pour les dossiers de dotation.

Les séances officielles de médiation donnent également l'occasion de discuter d'autres questions liées au sujet principal de la médiation. Les SMRD ont aidé les parties à régler un nombre record de différends devant être entendus par la Cour fédérale (12), la Cour d'appel fédérale (8), le Commissaire à la protection de la vie privée (5), le Commissaire à l'information (8) et la Commission canadienne des droits de la personne (4), en plus des plaintes de harcèlement et liées au *Code canadien du travail* (4) et des griefs ministériels, la plupart à l'étape ministérielle finale (3 041).

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

En 2023-2024, 239 griefs liés à la politique sur la vaccination contre la COVID-19 ont été renvoyés à la Commission, soit l'équivalent de 13 % de tous les dossiers de relations de travail reçus cette année-là. Depuis la mise en œuvre de la politique sur la vaccination contre la COVID-19, la Commission a reçu un total de 1 218 dossiers connexes. L'arrivage de ce genre de dossiers se poursuit, mais il diminue régulièrement depuis la fin de l'exercice 2022-2023, comme le montre le graphique ci-dessous.



Âge moyen du dossier (en mois)

L'âge moyen du dossier correspond à la période allant de la création du dossier à la fin de la période visée par le rapport actuel (31 mars 2024). Dans l'ensemble, l'âge global des dossiers de relations de travail et de dotation était de 30 mois. Le grand nombre de dossiers liés à la COVID-19 non résolus a eu une incidence sur cette statistique.

L'âge moyen des dossiers relatifs aux relations de travail actifs (*LRTSPF*) a augmenté légèrement, passant de 29 mois en 2022-2023 à 31 mois en 2023-2024. Cela s'explique en partie par la diminution du nombre de nouveaux griefs renvoyés à la Commission cette année. Dans le cas des dossiers de dotation (*LEFP*), l'âge des dossiers actifs a chuté de façon significative, passant de 21 mois en 2022-2023 à 17 mois en 2023-2024. Cela est le résultat de la nouvelle approche adoptée par la Commission, à savoir la mise au calendrier d'une partie de ces dossiers au fur et à mesure qu'ils sont reçus.

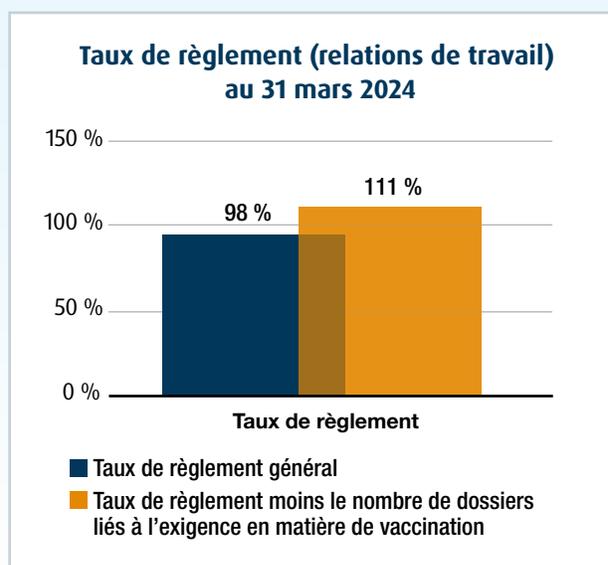
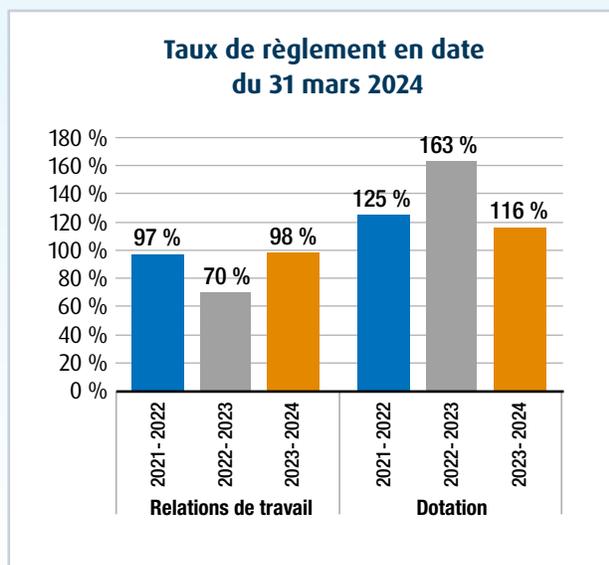
Taux de règlement

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

Compte tenu de l'augmentation du nombre de fermetures cette année, la Commission a atteint un taux de règlement global positif pour la première fois en trois ans en fermant un peu plus de dossiers que ce qu'elle a reçu au cours de l'exercice.

Une mise au calendrier plus ciblée, des audiences plus nombreuses et le recours à un mode substitutif de règlement des différends ont amélioré la gestion de l'inventaire de la charge de travail, ce qui a entraîné une plus grande fermeture des dossiers.

Taux de règlement des dossiers et taux de règlement des dossiers relatifs à l'exigence de vaccination



Points saillants de 2023-2024



Appui de la Commission à la négociation collective

Au cours du dernier exercice, les SMRD de la Commission ont participé à 31 processus de négociation distincts en vertu de la *LRTSPF* impliquant 5 employeurs du secteur public (Conseil du Trésor, Agence du revenu du Canada, Agence Parcs Canada, Personnel des fonds non publics, Agence canadienne d'inspection des aliments) et 8 agents négociateurs (Alliance de la Fonction publique du Canada, Institut professionnel de la fonction publique du Canada, Association canadienne des employés professionnels, Fédération de la police nationale, Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, Association des pilotes fédéraux du Canada, Guilde de la marine marchande du Canada).

La période visée par le rapport actuel a été une période litigieuse pour la négociation collective dans le secteur public en vertu de la *LRTSPF* puisqu'elle a été marquée par des arrêts de travail. En avril 2023, plus de 155 000 employés du secteur public représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (groupes PA, SV, TC et EB et élément du Syndicat des employé(e)s de l'impôt de l'Agence du revenu du Canada) ont fait la grève du 19 avril au 30 avril 2023. En janvier 2024, un autre groupe de 6 unités de négociation, comprenant environ 500 employés du Personnel des fonds non publics (unités de négociation de l'AFPC à Kingston, Petawawa, Ottawa, Valcartier, Montréal-Saint-Jean et Bagotville), a entamé une grève.

Au total, les SMRD ont mené 15 médiations de négociation collective et créé 8 commissions de l'intérêt public (CIP) et 8 conseils d'arbitrage. Un arbitrage et 4 CIP ont pris fin grâce aux interventions réussies de l'équipe des SMRD.

Sensibilisation et mobilisation

En 2023-2024, la présidente a présenté une mise à jour sur le droit canadien des relations de travail à la Conférence de l'Association of Labor Relations Agencies (ALRA). La vice-présidente Amélie Lavictoire a également présenté un atelier sur les pratiques exemplaires en rédaction de décisions à la même conférence. La présidente et plusieurs commissaires ont joué un rôle actif au sein de la communauté juridique élargie en faisant d'autres présentations à des conférences juridiques, à des universités et à des groupes communautaires.

Les SMRD ont également offert deux présentations de médiation à la conférence annuelle de l'ALRA, ainsi qu'une séance de formation en médiation, en anglais, à l'Université McGill. Les SMRD ont tenu une séance d'information à l'intention des représentants des agents négociateurs et trois séances sur le programme des agents de règlement anticipé ainsi que six séances de formation virtuelle en médiation, afin de présenter les intervenants à la médiation à la Commission (trois en français et trois en anglais).

Irwin Law Inc. a récemment publié la deuxième édition du livre du commissaire Christopher Rootham, intitulé « Labour and Employment Law in the Federal Public Service ».

Programme de règlement anticipé

Au cours de la période visée par le rapport actuel, 578 dossiers de la Commission ont été traités dans le cadre du programme de règlement anticipé. De ce nombre, 108 ont fait l'objet de discussions facilitées entre les parties et un agent de règlement anticipé, 92 ont été renvoyés au processus de conférence de

règlement et 36 ont été renvoyés à la médiation. Soixante-six (66) dossiers supplémentaires ont été renvoyés à la gestion des cas aux fins de discussion, et 17 dossiers ont été traités par voie d'arguments écrits. Au total, 49 dossiers ont été fermés à la suite de l'intervention d'un agent de règlement anticipé, qui a travaillé directement avec les parties pour résoudre les dossiers ou a renvoyé les dossiers à un processus de règlement des différends qui a mené à leur fermeture.

Processus d'arbitrage accéléré pour les griefs liés au système de paye Phénix

En octobre 2023, en collaboration avec les parties à « *l'Entente concernant les dommages causés par le système de paye Phénix (2019)* », un processus a été élaboré pour accélérer l'arbitrage des griefs qui relèvent de cette entente et d'autres ententes semblables pour des organismes distincts.

Au cours de la période visée par le présent rapport, la Commission a également collaboré avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor à l'élaboration d'un processus semblable pour les griefs relevant de l'« *Entente concernant les dommages causés par le système de paye Phénix (2020)* ». Le nouveau processus devrait entrer en vigueur au cours du prochain exercice.

Les griefs liés au système de paye Phénix devant la Commission sont issus de la mise en œuvre du système de paye Phénix en 2015, qui a éventuellement donné lieu au renvoi d'un grand nombre de griefs relatifs à la rémunération à la Commission. Depuis, l'inventaire des dossiers au système de paye Phénix a constamment diminué. En 2023-2024, 46 dossiers ont été fermés, ce qui signifie qu'un total de **502** dossiers demeuraient ouverts à la fin de l'exercice. Au 31 mars 2024, les griefs liés au système de paye Phénix représentaient 7,4 % de l'inventaire global des dossiers de la Commission.

Réduction de l'inventaire des cas anciens

Cet exercice comprend un examen des dossiers déposés avant 2015, la consultation des parties associées et, selon le résultat de ces consultations, l'affectation des parties vers les SMRD ou l'arbitrage pour prendre d'autres mesures.

La Commission a recensé 145 dossiers au début de l'exercice 2023-2024 aux fins d'examen et de suivi. À la fin de la période visée par le rapport, 48 % des dossiers étaient fermés ou réglés en attente de retrait et 34 % étaient en médiation. Les 18 % restants des dossiers seront traités par le biais d'un mode substitutif de règlement des différends ou

de l'arbitrage ou sont en attente d'une directive. La Commission procédera à un nouvel exercice sur les dossiers déposés avant 2016 au cours du prochain exercice, afin d'améliorer la progression de l'inventaire des dossiers anciens.

Gestion exclusive des cas de grief de licenciement

Au total, 49 dossiers ont été identifiés à des fins de gestion des cas proactive. Les commissaires ont analysé les dossiers, fourni des directives ou communiqué directement avec les parties, ce qui a donné lieu à plusieurs résolutions au cours de l'exercice 2023-2024. Sur les 49 cas sélectionnés, 25 ont été fermés, 13 ont été réglés, 6 sont en attente d'une décision, 1 est en suspens, 3 sont en attente d'une audience prévue et 1 est prévu pour une audience. Le projet pilote a permis de résoudre, soit par retrait, soit par règlement, 38 des 49 dossiers identifiés. Les enseignements clés montrent que la gestion proactive et engagée des cas peut avoir une incidence significative sur les résultats, en éliminant les questions préliminaires ou de compétence et en guidant les cas de manière significative vers la conclusion. La Commission mettra en application ces enseignements clés au cours de l'année à venir, à mesure qu'elle poursuit ses travaux visant à assurer l'accès à la justice et à résoudre les différends.

Amélioration des compétences en équité

La Commission continue de s'employer à l'élimination des obstacles à la justice.

En 2023-2024, la Commission a invité les éminents orateurs ci-après à s'adresser à elle et au personnel du secrétariat sur les stratégies visant à éliminer les obstacles systémiques à l'accès à la justice.

- Anthony Morgan, du Tribunal canadien des droits de la personne, a présenté un excellent exposé sur le thème « Comprendre le désavantage structurel : mettre en application une approche antiraciste intersectionnelle à la prise de décisions ».
- L'ancien sous-ministre Daniel Quan-Watson a présenté un exposé passionné sur l'équité et la discrimination dans le secteur public.
- David Noganosh, de Red Wolf Mediation, a fait une présentation stimulante sur la décolonisation des processus de règlement des différends.

Modifications législatives touchant notre mandat



Modifications à la LEFP

Le 7 juillet 2021, le gouvernement du Canada a annoncé des modifications à la *LEFP*. Ces modifications ont réaffirmé l'importance d'un effectif diversifié et inclusif et de dispositions renforcées pour éliminer les préjugés et les obstacles potentiels dans les processus de dotation.

Les modifications comprenaient les suivantes :

- une définition des groupes en quête d'équité;
- les normes de qualification doivent être évaluées afin de déterminer si elles sont empreintes de partialité et d'obstacles pour les membres des groupes en quête d'équité;
- la Commission de la fonction publique a reçu le pouvoir explicite de vérifier les préjugés et les obstacles qui désavantagent les membres des groupes en quête d'équité.

En juillet 2023, les deux dernières modifications découlant des modifications apportées en juillet 2021 à la *LEFP* ont été adoptées. Le paragraphe 2(5) de la *LEFP* précise maintenant qu'une mention d'« erreur, omission ou conduite irrégulière » doit être interprétée comme incluant une erreur, une omission ou une conduite irrégulière qui découle d'un préjugé ou d'un obstacle qui désavantage les personnes provenant de tout groupe en quête d'équité. L'article 36 prévoit qu'avant d'utiliser une méthode d'évaluation, la Commission de la fonction publique et les administrateurs généraux délégués doivent effectuer une évaluation afin de déterminer si la méthode d'évaluation

et la façon dont elle sera appliquée comprennent ou créent des préjugés ou des obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à un groupe en quête d'équité. Advenant qu'un obstacle ou un préjugé soit cerné, ils doivent déployer tous les efforts raisonnables pour l'éliminer ou atténuer ses conséquences sur ces personnes.

Ces modifications à la *LEFP* n'ont peut-être aucune incidence immédiate et directe sur les questions dont la Commission est saisie, étant donné que les modifications portent principalement sur les activités et les responsabilités de la Commission de la fonction publique et des administrateurs généraux. Toutefois, la modification peut avoir une incidence sur les arguments qui peuvent être présentés à l'appui des plaintes d'abus de pouvoir. Autrement dit, de la même façon que les plaignants invoquent actuellement le défaut des administrateurs généraux d'appliquer les critères d'équité en matière d'emploi, il est possible que des arguments semblables soient présentés au sujet du non-respect de leur obligation d'éliminer les obstacles systémiques, comme énoncé dans les modifications.

Le principe de transparence judiciaire

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

Conformément au principe de transparence judiciaire, les audiences de la Commission sont ouvertes au public, sauf dans des circonstances inhabituelles. La Commission agit selon sa *Politique sur la transparence et la protection de la vie privée* afin de favoriser la transparence de ses procédures, ainsi que la responsabilisation et l'équité dans la conduite de ses audiences.

En 2023-2024, la Commission a reçu 60 demandes liées à la transparence judiciaire, ce qui a permis de communiquer 42 793 pages de documents.

Prochaines étapes

Pour la suite des choses, nous continuerons d'accorder la priorité à un accès amélioré et en temps opportun à la justice grâce à des processus respectueux, inclusifs et équitables.

Nous continuerons de mettre l'accent sur l'exploitation de la technologie pour moderniser et faciliter nos processus et améliorer notre expérience client. Nous mettrons pleinement en œuvre notre portail des documents électroniques, qui a fait l'objet d'une phase d'essai en 2023-2024. Il offre un moyen facile et convivial de partager des documents avec les parties et la Commission. Nous bénéficierons également d'outils plus puissants de collecte de données et d'établissement de rapports, ce qui donnera lieu à des initiatives et des stratégies de gestion plus axées sur les données. Les audiences hybrides, auxquelles les parties peuvent participer en personne ou virtuellement, continueront d'offrir plus de souplesse à nos clients.

Nous améliorerons également la gestion de la charge de travail grâce au triage de cas entrants et à une meilleure utilisation des données pour prédire les tendances. Nous sommes bien équipés pour planifier l'avenir, évaluer nos besoins, nous adapter aux foyers de tension et mieux servir notre collectivité de la fonction publique.

Au cours du prochain exercice, nous nous appuyerons sur les enseignements clés que nous avons tirés au cours des années passées afin de continuer à élaborer des approches réfléchies et proactives pour résoudre les différends. La Commission continuera également de faire participer ses intervenants directement par le biais de processus d'intervention et de consultation anticipés, afin d'améliorer l'accès à la justice.

En utilisant tous les outils à sa disposition, la Commission profitera de l'élan qu'elle a acquis ces dernières années pour offrir un accès opportun à la justice et promouvoir des relations de travail harmonieuses dans le secteur public.

Principales décisions rendues par la Commission



Relations de travail

Kennedy c. Administrateur général (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration), 2023 CRTESPF 118 – Relations de travail – Compétence de la Commission pour faire appliquer une entente de règlement

La présente décision porte sur la question de savoir si la Commission a compétence pour régler un différend sur la question de savoir si une partie a contrevenu aux modalités d'une entente de règlement d'un grief après qu'une fonctionnaire s'estimant lésée a retiré son grief et n'est plus une fonctionnaire.

Mme Kennedy travaillait pour ce qui s'appelait auparavant Passeport Canada, qui fait maintenant partie du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, qui était le défendeur dans le présent cas. Il l'a suspendue sans salaire en février 2014, en attendant le résultat d'une enquête, et en mars 2015, il l'a licenciée pour un motif valable rétroactivement au deuxième jour ouvrable de la suspension. Elle a déposé un grief contre la suspension et un autre contre le licenciement et les a renvoyés tous les deux à l'arbitrage, respectivement en juillet 2014 et en juillet 2015.

Le 22 octobre 2015, les parties ont conclu une entente de règlement pour régler les deux griefs. L'entente permettait également à Mme Kennedy de démissionner de son emploi à compter du 17 février 2015, ce qu'elle a fait. Elle a retiré ses deux griefs dans le cadre de cette entente le 24 novembre 2015. La Commission a reconnu que les griefs avaient été retirés et a fermé ses dossiers le 26 novembre 2015.

Devant la Commission, Mme Kennedy a allégué que le défendeur avait enfreint les modalités de l'entente de règlement entre novembre 2016 et août 2017. Elle a allégué que deux de ses fonctionnaires avaient transmis des renseignements sur sa cote de fiabilité et son habilitation de sécurité en novembre 2016. Elle a également allégué qu'elle a perdu son emploi dans un autre ministère du gouvernement fédéral en conséquence. Enfin, elle a allégué qu'une infraction similaire a été commise de nouveau en août 2017, ce qui lui a coûté son emploi dans un autre ministère. Le défendeur a nié avoir enfreint l'entente de règlement.

La Commission a déterminé qu'elle peut faire appliquer une entente de règlement même après le retrait d'un grief par un fonctionnaire s'estimant lésé, puisque cela est conforme au libellé, au contexte et à l'objet de la loi. La Commission a compétence pour régler les différends relatifs aux modalités

de règlement à condition que deux conditions soient satisfaites : en premier lieu, la procédure qui a été réglée a été engagée en vertu d'une disposition de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* accordant à la Commission la compétence pour entendre le différend, et, en deuxième lieu, la partie qui tente de faire appliquer le règlement était une partie à la procédure initiale et au règlement. De plus, il n'est pas nécessaire qu'une partie qui allègue la violation d'une entente de règlement dépose un nouveau grief et le renvoie à la Commission. Au lieu de cela, cette partie devrait demander à la Commission de réactiver le dossier fermé dans le seul but de faire appliquer l'entente de règlement. Ce processus règle tout problème lié au fait qu'un fonctionnaire s'estimant lésé n'est plus un fonctionnaire.

La Commission a déclaré que le différend concernant la violation présumée de l'entente de règlement entre Mme Kennedy et le défendeur relevait de sa compétence.

Grief sur la suspension rejeté.

Le grief relatif au licenciement sera rouvert pour répondre à l'allégation selon laquelle le défendeur n'a pas respecté les modalités de l'entente de règlement.

Borst c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement), 2023 CRTESPF 83 – Convention collective – Directive sur le service extérieur (DSE) 15, « Réinstallation » du Conseil national mixte (la « Directive ») – Expédition et entreposage d'un véhicule motorisé particulier – Principe de la comparabilité – Respect du délai pour déposer le grief

M. Borst était affecté à l'ambassade du Canada aux Philippines à titre d'agent de gestion et des affaires consulaires. Il a été informé qu'il serait rapatrié au Canada depuis cet endroit et il a décidé de vendre localement son véhicule motorisé particulier (VMP), aux Philippines. Les effets mobiliers (EM) de M. Borst ont été préparés aux fins d'expédition maritime et aérienne. Il n'a finalement pas vendu son VMP et a donc demandé qu'il soit expédié au Canada après que les autres expéditions ont été effectuées.

Le 19 septembre 2017, M. Borst a été informé qu'en raison de sa décision personnelle, l'employeur n'était pas en mesure d'expédier son VMP dans le même conteneur que les expéditions de ses EM. Une deuxième expédition distincte pour le VMP

coûterait un montant supplémentaire de 4 842 \$ à l'employeur. Par conséquent, il a été déterminé qu'il serait tenu responsable sur le plan financier de la différence des coûts. Le 16 octobre 2017, l'employeur a déclaré que les frais liés à l'entreposage devraient également lui être imputés.

M. Borst venait de terminer son affectation lorsqu'il a déposé, le 3 novembre 2017, un grief contre le refus de l'employeur d'approuver l'expédition du VMP sans frais pour lui et de s'assurer que les frais d'entreposage accumulés en raison des décisions et des retards attribuables au ministère et à la mission ne lui soient pas transférés. L'employeur a soulevé une objection préliminaire selon laquelle le grief était hors délai.

La Commission a conclu que le grief avait été déposé dans les délais, car les mesures qui y ont donné lieu se sont concrétisées le 16 octobre 2017, date à laquelle M. Borst a été informé qu'il serait également responsable des frais d'entreposage. En ce qui concerne le fond, il a allégué que l'omission de l'employeur de payer tous les frais contrevenait à l'article 15 de la version de 2013 de la *Directive*, qui est intégrée dans la convention collective du groupe Service extérieur (FS) conclue entre l'employeur et l'Association professionnelle des agents du service extérieur. L'employeur a déclaré que la décision de M. Borst de ne pas expédier son VMP avec ses effets mobiliers était personnelle et que la population canadienne ne devrait pas assumer ces frais supplémentaires.

L'article 15.18.1 de la *Directive* confère à l'employeur un vaste pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne le paiement des frais de réinstallation. La Commission a conclu que la décision de l'employeur d'assumer une partie, mais pas la totalité, des frais d'expédition du VMP à Ottawa et de refuser d'assumer les frais d'entreposage constituait un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire de la direction et ne constituait pas une violation de la convention collective.

M. Borst n'a pas établi que l'employeur était indécis ou qu'il avait tardé à prendre sa décision. Il a soutenu que le fait de l'obliger à payer certains des frais d'expédition et tous les frais d'entreposage allait à l'encontre du principe de la comparabilité, puisque cela le plaçait dans une position moins favorable qu'il ne l'aurait été s'il avait servi au Canada. La Commission a conclu que M. Borst n'avait fourni aucune information permettant de comparer sa situation à celle à laquelle il aurait eu droit concernant son VMP s'il avait été en service au Canada.

Le principe de la comparabilité doit être appliqué dans la mesure où cela est « possible et pratique », conformément à l'introduction et à l'avant-propos de toutes les Directives sur le service extérieur, et il n'annule pas le vaste pouvoir discrétionnaire conféré à l'employeur pour approuver les frais d'expédition et d'entreposage d'un VMP.

Objection préliminaire relative au respect des délais rejetée.

Grief rejeté.

Sahadeo c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada), 2024 CRTESPF 12 – Licenciement pour rendement insatisfaisant – Suspensions – Discrimination – Ordonnances de confidentialité

Mme Sahadeo a été licenciée pour des motifs non disciplinaires (rendement insatisfaisant). Avant son licenciement, elle s'est vu imposer les mesures disciplinaires suivantes : des suspensions de 3, 7, 10 et 15 jours. Elle a présenté un grief contestant les mesures disciplinaires ainsi que son licenciement. Mme Sahadeo a également renvoyé à l'arbitrage un grief alléguant une discrimination fondée sur le sexe et la couleur. De plus, elle a renvoyé à l'arbitrage deux griefs alléguant des violations de la clause portant sur les droits de la direction de la convention collective applicable et deux griefs alléguant qu'elle avait fait l'objet d'une mesure disciplinaire déguisée.

Mme Sahadeo a été sélectionnée pour le Programme de perfectionnement des agents stagiaires (PPAS) mené par l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). Elle a obtenu son diplôme et a été nommée à un poste d'agente stagiaire des services frontaliers (ASF) à l'ASFC, classifié au groupe et au niveau FB-02. En 12 à 18 mois, la formation mène éventuellement un stagiaire à une promotion au groupe et au niveau FB-03.

Mme Sahadeo a été suspendue pendant trois jours pour avoir utilisé son poste afin d'inscrire sa famille et elle-même au programme NEXUS de l'ASFC. La Commission a conclu que la suspension était une réponse excessive, car Mme Sahadeo a admis qu'elle avait commis une erreur de jugement et s'est excusée dès que l'employeur a exprimé des préoccupations au sujet de l'inscription. La Commission a souligné qu'elle était nouvelle au poste, ce que l'employeur n'a pas pris en compte. La Commission a substitué une réprimande écrite à la suspension.

Mme Sahadeo a été suspendue pendant sept jours pour avoir manipulé une arme à feu. La Commission a conclu qu'il y avait eu inconduite grave étant donné le manque de préoccupation au

sujet de l'utilisation sécuritaire de l'arme à feu. Mme Sahadeo a exprimé un certain remords pour ses actions. En se fondant sur le principe des mesures disciplinaires progressives, la Commission a conclu que la mauvaise manipulation de l'arme à feu était de nature différente de l'utilisation de son poste pour obtenir un traitement préférentiel. De plus, la mesure disciplinaire précédente n'aurait pas dû être un facteur pour déterminer le degré de discipline approprié pour cet acte d'inconduite. La Commission a réduit la suspension à cinq jours.

Mme Sahadeo s'est vue imposer une suspension de 10 jours pour s'être rendue à la tête d'une ligne de sécurité en utilisant son titre et son poste, ainsi que pour avoir indiqué qu'elle était une employée de l'ASFC, afin d'obtenir un avantage personnel sur d'autres employés. La Commission a conclu qu'il s'agissait d'un acte grave d'inconduite. Mme Sahadeo a admis que son comportement donnait un motif raisonnable d'imposer des mesures disciplinaires et que ses actions étaient contraires aux procédures de sécurité. Elle n'a fourni aucune preuve à l'appui de son opinion antérieure selon laquelle elle aurait dû être autorisée à se rendre à la tête de la ligne de sécurité, et il n'y avait aucune raison objective pour laquelle elle aurait pu penser qu'il était approprié de le faire. La Commission a conclu qu'il s'agissait d'un facteur aggravant, puisque la fonctionnaire s'estimant lésée avait déjà fait l'objet d'une mesure disciplinaire liée à l'obtention d'un avantage alors qu'elle portait l'uniforme de l'ASFC. La Commission a réduit la suspension à cinq jours.

Mme Sahadeo a reçu une suspension de 15 jours après que des voyageurs NEXUS eurent déposé deux plaintes. Les questions liées à sa compréhension des règles s'appliquant aux voyageurs NEXUS étaient mêlées à des allégations d'inconduite. La Commission a conclu que la plupart des préoccupations fondées concernaient l'exercice de ses fonctions et sa connaissance des politiques et procédures de l'ASFC plutôt qu'une inconduite.

Le seul acte fondé qui constituait un motif raisonnable pour son inconduite concernait le traitement d'un voyageur qui pleurait. La Commission a appliqué le principe de la proportionnalité et a trouvé un facteur atténuant important dans l'approche incohérente de l'employeur, à savoir qu'un autre ASF plus expérimenté n'a pas fait l'objet de mesures disciplinaires, même si cet ASF entraînait la fonctionnaire s'estimant lésée et avait été témoin des pleurs. La Commission a accueilli ce grief.

L'emploi de Mme Sahadeo a pris fin en raison d'un rendement insatisfaisant. La Commission a appliqué les critères énoncés dans *Raymond c. Conseil du Trésor*, 2010 CRTFP 23. La norme de rendement attendue était clairement énoncée dans les documents fournis à la fonctionnaire s'estimant lésée, y compris dans le « Guide du PPAS ». La Commission a conclu que les compétences fondamentales et les attentes lui ont été clairement communiquées au début de la formation. Toutefois, les outils, la formation et le mentorat nécessaires pour répondre aux normes de rendement dans un délai raisonnable ne lui ont pas été fournis. La capacité de Mme Sahadeo d'améliorer son rendement a été fortement limitée par le manque de rétroaction de la part de son surintendant et le refus de ce dernier de discuter de ses évaluations avec elle, ce qui équivalait à de la mauvaise foi. Le document de recommandation à l'appui du licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée pour rendement insatisfaisant contenait des renvois aux mesures disciplinaires imposées pour inconduite, ce qui était très préjudiciable pour elle et répondait à la définition de « mauvaise foi ». La Commission a accueilli le grief contre le licenciement et l'a réintégrée à titre d'agente stagiaire au PPAS.

Mme Sahadeo a déposé quatre griefs relatifs à la gestion par l'employeur de son programme de formation, en se fondant sur la clause relative aux droits de la direction dans sa convention collective ainsi que celle sur les mesures disciplinaires déguisées. La Commission était d'avis que la direction avait dupliqué le grief qu'elle avait déposé contre son licenciement. La Commission a rejeté ces griefs.

Mme Sahadeo a déposé un grief de discrimination. Dans l'avis fourni à la Commission canadienne des droits de la personne, elle a changé l'objet de son grief pour en élargir la portée en décrivant la pratique discriminatoire présumée comme ayant trait à la cessation de son emploi. Cependant, le fondement de la compétence de la Commission sur ses allégations en matière de droits de la personne reposait sur le grief. En ce qui concerne certaines des allégations, la Commission a conclu qu'une partie du grief était continue et s'appliquait à la période suivant le dépôt du grief de discrimination. Mme Sahadeo a établi les deux premières parties du critère pour prouver une discrimination *prima facie* : (1) elle est une femme noire, et (2) elle a fait l'objet d'un traitement défavorable dans le cadre de ses évaluations du rendement, ce qui a entraîné son licenciement. Mme Sahadeo n'a pas établi de lien entre un traitement défavorable et un motif de distinction illicite. Le grief a été rejeté.

Enfin, la Commission a ordonné que les vidéos de la zone des douanes, sur lesquelles l'identité des voyageurs est visible, soient mises sous scellés et que les identifiants personnels dans tous les documents relatifs aux voyageurs soient caviardés. La Commission a ordonné l'anonymisation des voyageurs mentionnés à l'audience et dans tous les documents.

La Commission a ordonné que les vidéos des salles d'armement et les documents fiscaux soient mis sous scellés. La Commission a ordonné que les noms et les dates de naissance du conjoint et des enfants de la fonctionnaire s'estimant lésée soient caviardés.

Griefs contre les suspensions de 3, 7 et 10 jours accueillis en partie.

Grief contre la suspension de 15 jours accueilli.

Griefs contre la discrimination, les droits de la direction et la mesure disciplinaire déguisée rejetés.

Grief contre le licenciement accueilli.

Remarque : Une demande de contrôle judiciaire a été déposée devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-78-24).

***Tarek-Kaminker c. Conseil du Trésor (Bureau du directeur des poursuites pénales)*, 2023 CRTESPF 61 – Transparence et protection de la vie privée – Demande visant à limiter la disponibilité des renseignements déclarés dans les décisions de la Commission**

Mme Tarek-Kaminker était une procureure de la Couronne qui avait déposé un grief lié à des mesures d'adaptation. Dans une décision antérieure (la « décision 2021 CRTESPF 120 »), la Commission avait rejeté son grief ainsi que sa demande de ne pas rapporter son nom dans cette décision. Toutefois, la Commission avait ordonné que certaines pièces soient mises sous scellés et que d'autres soient caviardées. Mme Tarek-Kaminker a demandé le contrôle judiciaire de la décision 2021 CRTESPF 120.

Mme Tarek-Kaminker a également demandé à la Commission de ne pas rendre la décision 2021 CRTESPF 120 accessible au public, en attendant le résultat du contrôle judiciaire. La Commission a appliqué l'arrêt *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25, dans sa décision sur cette demande.

L'arrêt *Sherman (Succession)* a réaffirmé qu'il incombait à une partie cherchant à limiter la mise à la disposition du public de renseignements dans le cadre d'une procédure judiciaire de démontrer que les renseignements en cause présentaient un risque sérieux pour un intérêt public important, qu'aucune autre mesure suffisante ne pouvait prévenir ce risque et que les avantages de l'ordonnance demandée l'emportaient sur ses effets négatifs.

Mme Tarek-Kaminker craignait que les conclusions négatives au sujet de sa crédibilité rapportées dans la décision 2021 CRTESPF 120 puissent nuire à sa carrière de procureure de la Couronne et nuire à la bonne administration de la justice. Elle croyait également que les renseignements personnels sur elle et sa famille qui avaient été rapportés dans cette décision allaient au-delà de ce qui était nécessaire. De plus, elle craignait que ces renseignements personnels, ainsi que les conclusions négatives au sujet de sa crédibilité rapportées dans cette décision, ne menacent sa dignité et celle de sa famille.

La Commission a conclu que Mme Tarek-Kaminker n'avait pas établi que les conclusions négatives concernant sa crédibilité dans la décision 2021 CRTESPF 120 constituaient un risque sérieux pour la bonne administration de la justice et a fait remarquer que de simples suppositions ne suffisaient pas à cet égard. La Commission a conclu que, tout au plus, les conclusions négatives quant à sa crédibilité pourraient avoir une incidence sur sa capacité de travailler sur les dossiers qui lui sont confiés.

La Commission a également conclu que pour que les renseignements personnels rapportés dans la décision 2021 CRTESPF 120 constituent un risque sérieux pour la dignité de Mme Tarek-Kaminker et celle de sa famille, ils devaient être très sensibles ou « touchant au cœur même des renseignements biographiques » d'une personne. La Commission a conclu que Mme Tarek-Kaminker n'avait pas démontré, ni même allégué, la nature hautement sensible des renseignements personnels en cause.

Par conséquent, la Commission a conclu que Mme Tarek-Kaminker n'avait pas démontré que la mise à disposition du public des renseignements dans la décision 2021 CRTESPF 120 présentait un risque sérieux pour un intérêt public important et a rejeté la demande de ne pas rendre la décision 2021 CRTESPF 120 accessible au public dans l'attente du résultat du contrôle judiciaire.

Demande de la fonctionnaire s'estimant lésée rejetée.

Diop c. Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux), 2023 CRTESPF 81 – Discrimination fondée sur le sexe – Remboursement des indemnités de congé de maternité et de congé parental pour les employés qui retournent au travail à l'extérieur de l'administration publique centrale

Dans cette décision, la Commission devait déterminer si certaines dispositions de la convention collective de la fonctionnaire s'estimant lésée concernant le remboursement des indemnités de congé de maternité et de congé parental étaient discriminatoires en raison du sexe. Les employés de l'administration publique centrale reçoivent des indemnités de congé de maternité et de congé parental (les « indemnités ») en plus des prestations d'assurance-emploi. Dans ce cas, la convention collective exigeait que les employés qui reçoivent les indemnités de congé de maternité et de congé parental retournent au travail dans l'administration publique centrale ou dans l'un des trois organismes distincts énumérés dans la convention collective, soit l'Agence du revenu du Canada (ARC), l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) ou Parcs Canada. L'exigence de retour au travail était d'une durée égale à la période pendant laquelle ils recevaient les indemnités. Autrement, ils devaient rembourser la partie des indemnités pour laquelle ils ne satisfaisaient pas à cette exigence.

La fonctionnaire s'estimant lésée travaillait dans l'administration publique centrale et a reçu des indemnités de congé de maternité et de congé parental. Elle est retournée travailler dans l'administration publique centrale en juillet 2014, mais a commencé à travailler pour l'Office national de l'énergie en janvier 2015, un organisme distinct qui n'est pas inclus dans l'exigence de retour au travail. On lui a demandé de rembourser une partie des indemnités qu'elle avait reçues. Elle a alors déposé un grief alléguant une discrimination fondée sur le sexe, étant donné que ce sont surtout des femmes qui subissent les effets négatifs du remboursement.

La Commission a conclu qu'il n'y avait pas de discrimination. La fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas allégué que l'exigence de retour au travail ou de remboursement était discriminatoire. Elle a plutôt allégué qu'il était discriminatoire que la convention collective prévoit qu'un employé devait remplir son obligation de retour au travail seulement dans l'administration publique centrale, l'ARC, Parcs Canada ou l'ACIA.

La Commission a examiné l'application de la décision de la Cour suprême du Canada dans *Fraser c. Canada (Procureur général)*, 2020 CSC 28, à l'analyse des griefs de discrimination en vertu d'une convention collective. La Commission a conclu que la différence de traitement alléguée par la fonctionnaire s'estimant lésée était fondée sur l'employeur pour lequel elle travaillait, ce qui n'est pas un motif de discrimination protégé, et que les clauses de la convention collective applicable créaient une distinction entre les employés qui satisfont à l'exigence de retour au travail et qui n'ont pas à rembourser les indemnités et les employés qui ne satisfont pas à l'exigence et qui doivent les rembourser. La Commission a conclu que cette distinction n'était pas fondée sur un motif protégé, comme l'exige le critère de discrimination *prima facie* élaboré par la jurisprudence.

Grief rejeté.

***Paterson c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2023 CRTESPF 44* – Demande de déclaration d'invalidité d'un vote de grève**

Au cours de l'année visée par le rapport, la Commission a tranché une demande de déclaration d'invalidité d'un vote de grève.

Dans ce cas, le demandeur était un employé faisant partie d'une unité de négociation représentée par la défenderesse, même s'il n'était pas un membre détenteur de sa carte. Il a allégué que la défenderesse ne l'avait pas informé qu'elle avait écourté de huit jours la période de vote de grève. Il a tenté de voter le dernier jour de la période écourtée, mais il n'a pas pu s'inscrire à une séance d'information que la défenderesse avait rendue obligatoire afin de voter. Le demandeur a allégué que la défenderesse l'avait empêché de voter. La défenderesse a demandé à la Commission de rejeter la demande de façon sommaire, sans tenir d'audience.

La Commission a constaté une divergence entre les versions française et anglaise du paragraphe 184(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »). Alors que la version anglaise énonce que tous les fonctionnaires doivent avoir une [traduction] « possibilité raisonnable » de voter relativement à une grève, la version française énonce simplement qu'ils doivent en avoir la « possibilité ». La Commission a conclu que la version française de la *Loi* s'harmonise mieux à l'intention du législateur et au préambule de la *Loi*, c'est-à-dire qu'elle souligne le droit de vote, ce qui est conforme au droit de grève protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés* (éditée en tant qu'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U)).

La Commission a souligné qu'elle pouvait rejeter la demande si la défenderesse la convainquait que les irrégularités alléguées par le demandeur n'auraient manifestement pas modifié le résultat du vote.

La Commission a relevé trois irrégularités importantes dans le vote : la réduction de la période de vote, l'absence de communication de ce changement et la capacité insuffisante de la séance d'information obligatoire avant le vote. La Commission a conclu que la réduction de huit jours de la période de vote était importante et que la défenderesse n'avait déployé aucun effort visible, réel et significatif pour annoncer le changement à tous les employés de l'unité de négociation, malgré la facilité relative avec laquelle elle aurait pu attirer expressément l'attention sur la réduction. La Commission a également conclu que l'absence de séances d'information obligatoires disponibles constituait une lacune grave dans le processus de vote, et que, là encore, la défenderesse aurait pu facilement y remédier.

La Commission a conclu que malgré les irrégularités importantes dans le processus de vote, une modification du résultat du vote était peu probable dans les circonstances, même s'il n'était pas numériquement impossible. Elle a donc rejeté la demande de déclaration d'invalidité du vote de grève.

Toutefois, la Commission a souligné que si la participation au vote ou l'appui à la grève avait été moindre, elle aurait pu décider autrement.

Demande rejetée.

***Laquerre c. Commission des champs de bataille nationaux, 2023 CRTESPF 84* – Compétence – Définition d'« employeur » aux fins de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi ») – Organisme distinct non visé aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11; la *LGFP*)**

La Commission devait déterminer si les employés de la Commission des champs de bataille nationaux (la « CCBN ») sont des « fonctionnaires » aux fins de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

L'employé a été licencié par la CCBN. Comme son employeur n'avait pas de procédure interne de règlement des griefs, il a renvoyé son grief directement à l'arbitrage devant la Commission, accompagné d'une opinion juridique expliquant pourquoi la

Commission avait compétence sur son grief. La CCBN s'est opposée à la compétence de la Commission.

En vertu de la *Loi*, un « employeur » est un ministère nommé à l'annexe I de la *LGFP*, une autre partie de l'administration publique fédérale nommée à l'annexe IV, ou un organisme distinct nommé à l'annexe V. La CCBN est incluse non pas dans ces annexes, mais dans l'annexe II.

L'employé a soutenu que son exclusion de la *Loi* allait à l'encontre de l'objet de la *Loi*. De plus, il a fait remarquer qu'il n'avait aucun recours en vertu du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2). La Commission a conclu que le choix du législateur de ne pas inclure la CCBN dans les annexes assujetties à la *Loi* était délibéré. Par conséquent, la CCBN n'est pas un « employeur » aux fins de la *Loi*, et l'employé ne pouvait pas renvoyer un grief à la Commission. La Commission a fait remarquer que le recours approprié dont dispose l'employé serait devant un tribunal civil.

Dossier fermé pour défaut de compétence.

Moniz c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement), 2023 CRTESPF 79

– Discrimination – Couple de même sexe – Maternité de substitution – L'employeur a refusé d'accorder des avantages en vertu de la Directive sur le service extérieur (DSE) 41 – « Déplacement pour soins médicaux » (DSE 41)

Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief pour contester le refus de son employeur de lui accorder une couverture en vertu de la Directive sur le service extérieur (DSE) 41 – « Déplacement pour soins médicaux » et de lui fournir, ainsi qu'à son mari, des avantages financiers pour leur permettre d'assister à la naissance de leur premier enfant.

Le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait pour Affaires mondiales Canada (l'« employeur ») et était en poste en Chine. Lui et son mari avaient pris des dispositions pour avoir un enfant par l'intermédiaire d'une mère porteuse aux États-Unis. Il a demandé à bénéficier d'une couverture et d'avantages financiers en vertu de la DSE 41 afin que lui et son mari puissent assister à la naissance de leur enfant aux États-Unis. L'employeur a rejeté la demande, affirmant que la DSE 41 ne s'appliquait pas à la situation du fonctionnaire s'estimant lésé puisque l'enfant était né par l'intermédiaire d'une mère porteuse, ce qui n'exigeait pas que le fonctionnaire s'estimant lésé ou son mari se déplace pour recevoir des soins de santé. Le fonctionnaire s'estimant lésé a allégué que l'interprétation de l'employeur était discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle et de la situation de famille.

La Commission était saisie de deux questions. Premièrement, le fonctionnaire s'estimant lésé avait-il droit à la couverture en vertu de la DSE 41? Deuxièmement, l'interprétation et l'application de la DSE 41 par l'employeur étaient-elles discriminatoires?

La Commission a déterminé que la DSE 41 s'appliquait à la situation du fonctionnaire s'estimant lésé.

La Commission a conclu que le libellé de la DSE 41 n'exige pas que l'employé ou son partenaire soit enceinte ou ait besoin de soins médicaux. La DSE 41 offre plutôt des avantages pour faciliter l'accès à des services et à des installations de soins de santé appropriés. Il n'y avait pas d'installations convenables en Chine, comme l'a déterminé Santé Canada, et la naissance de l'enfant du fonctionnaire devait nécessairement avoir lieu à l'extérieur de la Chine. De plus, l'employeur n'a pas tenu compte des facteurs culturels, sociaux et politiques entourant la maternité de substitution et les couples de même sexe en Chine. À ce titre, la Commission a estimé que la DSE 41 n'exige qu'une situation d'accouchement qui nécessite des déplacements pour avoir accès à des installations et à des services de soins de santé appropriés et que, dans ce cas, les exigences ont été satisfaites.

La Commission a conclu que l'interprétation et l'application de la DSE 41 par l'employeur étaient discriminatoires. Le fonctionnaire s'estimant lésé a subi un traitement défavorable parce qu'il n'a pas reçu les avantages en vertu de la DSE 41. L'interprétation de la DSE 41 par l'employeur exigeait que la couverture ne puisse être accordée qu'à une employée enceinte ou dont la conjointe est enceinte, bien que ce libellé n'apparaisse pas dans la directive.



En incluant ces conditions, l'employeur a exclu le fonctionnaire s'estimant lésé de l'application de la DSE 41. Les caractéristiques protégées de l'orientation sexuelle et de la situation de famille ont été un facteur de cette exclusion parce que, en tant que couple de même sexe, ni le fonctionnaire s'estimant lésé ni son conjoint ne pouvaient devenir enceintes, et pour qu'ils puissent fonder une famille et avoir un enfant biologiquement apparenté, une maternité de substitution était nécessaire.

L'employeur n'a pas été en mesure d'établir que son interprétation était fondée sur une exigence professionnelle justifiée.

Grief accueilli. Compétence retenue au cas où les parties ne s'entendaient pas sur une réparation appropriée.

Rehibi c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social), 2024 CRTESPF 47 – Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada – Congé sans solde en raison de refus de se conformer

Le 6 octobre 2021, le Conseil du Trésor (l'intimé) a adopté la *Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada* (la *Politique*). Elle exigeait que tous les fonctionnaires de l'administration publique centrale soient entièrement vaccinés contre le virus COVID-19 à moins que des mesures d'adaptation ne soient prises en raison d'un motif de distinction illicite prévu par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les fonctionnaires qui refusaient d'être entièrement vaccinés ou d'attester leur statut vaccinal avant la date prévue par l'employeur étaient placés en congé sans solde jusqu'à ce qu'ils soient vaccinés, que la *Politique* soit abolie ou que son application soit suspendue.

Le 15 novembre 2021, les fonctionnaires s'estimant lésés, M. Rehibi et Mme Lavoie, ont été placés en congé sans solde en raison de leur refus de se conformer à la *Politique*. Ils ont été en congé sans solde jusqu'à ce que l'application de la *Politique* soit suspendue en juin 2022. Ils ont allégué que le congé sans solde, qui a duré sept mois, constituait une mesure disciplinaire déguisée, c'est-à-dire une mesure qui cherchait à corriger leur comportement et à les inciter à se faire vacciner. La question que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la Commission) a dû trancher dans le cadre de la présente décision est à savoir si l'application de la *Politique* constituait une mesure administrative visant, entre autres, à protéger la santé et la sécurité des fonctionnaires de l'administration publique centrale, ou s'il s'agissait plutôt d'une mesure disciplinaire déguisée.

Pour distinguer entre une mesure disciplinaire et une mesure non disciplinaire, la Commission doit tenir compte à la fois de l'intention réelle, par opposition à l'intention déclarée, de l'employeur et des répercussions de la mesure sur les fonctionnaires s'estimant lésés. La Commission a conclu que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas satisfait au fardeau qu'il leur incombait de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'ils avaient fait l'objet d'une mesure disciplinaire déguisée. La preuve a démontré que l'objectif de la *Politique* était la protection de la santé et de la sécurité des employés de l'administration publique centrale. Par ailleurs, l'employeur avait en sa possession suffisamment d'information crédible et fiable justifiant l'imposition d'une politique de vaccination. Il s'agissait d'une démarche sécuritaire et efficace en vue de son objectif opérationnel d'augmenter le nombre d'employés travaillant en présentiel.

Dans les circonstances exceptionnelles d'une pandémie qui avait un impact sur l'ensemble des activités de l'employeur, la Commission a déterminé qu'il était raisonnable et efficace pour l'employeur d'adopter une politique s'appliquant à l'ensemble de ses effectifs; procéder ainsi permettait à l'employeur d'assurer une uniformité et une certitude dans l'application de la *Politique*.

La Commission a conclu que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas démontré que l'intention de l'employeur était de les punir ou de corriger leur comportement en leur imposant un congé sans solde. Ils n'ont également pas démontré que l'effet de la décision de les placer et de les laisser en congé sans solde était disproportionné au motif administratif et aux considérations opérationnelles légitimes invoquées par l'intimé.

De plus, les fonctionnaires s'estimant lésés ont fait valoir que la *Politique* visait à les contraindre à se faire vacciner, sous peine d'être privé de leur revenu pour une durée indéterminée, et qu'il s'agissait d'une violation du droit à la sécurité de la personne garanti à l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le droit à la sécurité de la personne protège à la fois l'intégrité physique et l'intégrité psychologique de la personne. Cependant, la Commission a conclu que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas démontré que leur intégrité physique avait été compromise, puisque leur décision de ne pas se faire vacciner avait été respectée. L'aspect du droit à la sécurité de la personne qui protège l'intégrité psychologique protège une

personne contre les graves souffrances psychologiques causées par l'État. La Commission a déterminé que l'impact de la *Politique* sur les fonctionnaires s'estimant lésés ne pouvait pas être caractérisé comme constituant une atteinte psychologique grave. Bien que le choix de se conformer à la *Politique* ou non a été difficile et a entraîné des conséquences, la Commission a conclu que c'était un choix éclairé que les fonctionnaires s'estimant lésés avaient effectué par principe. Les conséquences qu'ils ont subies découlent de ce choix. La durée du congé était liée à l'évolution de la pandémie et au motif lié à l'emploi invoqué par l'intimé. La décision de l'intimé de suspendre l'application de la *Politique* était fondée sur l'évolution des connaissances scientifiques relativement au variant Omicron et son impact sur l'efficacité vaccinale. Les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas démontré qu'il était déraisonnable pour l'intimé de procéder ainsi.

Bien que l'imposition d'un congé sans solde pour non-conformité à la *Politique* ait eu un effet défavorable sur eux, la Commission était d'avis que la *Politique* constituait une mesure administrative. Pour cette raison, la Commission a rejeté les griefs pour absence de compétence.

Griefs rejetés.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée devant la Cour d'appel fédérale (dossier A-154-24), les parties attendent une date d'audience.

Abraham c. Agence canadienne d'inspection des aliments, 2023 CRTE SPF 108 – Violation de la convention collective – Droit à une description d'emploi complète et actuelle – Prime de surveillance fonctionnelle (PSF) – Question de savoir si l'on devrait inclure dans la description d'emploi les tâches rémunérées par une PSF – Cumul – Rétroactivité

Les griefs en cause découlaient de la dernière de trois campagnes de griefs (en 2001, en 2009 et en 2011) lancées par les employés de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'« Agence ») classifiés au groupe et au niveau VM-01 (les « fonctionnaires s'estimant lésés »). Les parties ont convenu que le cas ne serait pas entendu à titre de cas type, que les 242 griefs seraient regroupés sous un seul dossier et que la décision s'appliquerait à tous les fonctionnaires s'estimant lésés.

Les fonctionnaires s'estimant lésés ont allégué qu'ils devaient souvent accomplir des tâches normalement assignées aux VM-02, qui sont rémunérées par une PSF, et ont soutenu que ces tâches devaient être incluses dans la description d'emploi générique VM-01. Ils ont allégué que l'omission d'inclure ces tâches dans la description d'emploi générique portait atteinte à leur droit de

recevoir une description complète et actuelle de leurs fonctions et responsabilités, comme le prévoyait la convention collective. L'Agence a soutenu que leur inclusion dans la description d'emploi générique tout en rémunérant les fonctionnaires s'estimant lésés au moyen de la PSF conduirait à un cumul.

La Commission n'était pas d'accord avec l'Agence. Elle a conclu que les fonctions rémunérées par une PSF pouvaient également être incluses dans une description d'emploi générique et que la question devait être tranchée en fonction des principes habituels qui s'appliquent aux griefs relatifs à la description d'emploi. De plus, la Commission a conclu que la PSF était une question de rémunération qui n'avait aucune incidence sur le droit des fonctionnaires s'estimant lésés à une description d'emploi complète et actuelle en vertu de la convention collective. La Commission a conclu que les VM-01 devaient en fait exercer un grand nombre des fonctions alléguées de façon suffisamment régulière pour justifier leur inclusion dans la description d'emploi générique. Elle a soulevé la question de savoir pourquoi les fonctions étaient réparties dans l'ensemble de la description de travail au lieu d'être regroupées sous une seule activité principale, mais a refusé de trancher cette question.

La Commission a ordonné que certaines des propositions des fonctionnaires s'estimant lésés soient incluses dans la description d'emploi générique VM-01.

Les fonctionnaires s'estimant lésés ont également soulevé la question de la rétroactivité. La Commission a conclu que les éléments de preuve et les actions des parties démontraient qu'elles avaient implicitement convenu d'apporter des modifications à la description de travail avec une date d'entrée en vigueur en 2001. Même si l'audience ne portait que sur la campagne de griefs de 2011, les questions dataient de 2001 et chaque campagne de griefs était la suite de la campagne

précédente. Par conséquent, l'argument de l'Agence selon lequel les fonctionnaires s'estimant lésés ne pouvaient pas demander réparation au-delà du délai applicable était irrecevable.

La Commission a ordonné que les modifications soient rétroactives à compter de 2001.

Grief accueilli en partie.

***St-Onge c. Conseil national de recherches du Canada, 2023 CRTESPF 57* – Grief – L'employeur a tenté de recouvrer un trop-payé de salaire – Délai de prescription applicable au recouvrement d'un trop-payé**

L'employeur a versé en trop le salaire de la fonctionnaire s'estimant lésée pendant huit semaines alors qu'elle était en congé de maladie non payé en 2019. En 2022, il a tenté de recouvrer le trop-payé au moyen de retenues sur la paye. La fonctionnaire s'estimant lésée a déposé un grief pour contester ce recouvrement.

La Commission devait interpréter l'article 32 de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif* (L.R.C. (1985), ch. C-50; « *LRCECA* »), plus particulièrement la question de savoir si le délai de prescription fédéral de six ans ou le délai de prescription de deux ans de l'Ontario s'appliquait. Si le délai de prescription de deux ans s'appliquait, l'employeur aurait alors perdu son droit de recouvrer le trop-payé.

La Commission a examiné la loi et la jurisprudence pertinentes et a conclu que le délai de prescription de deux ans de l'Ontario s'appliquait. Le sens clair de l'article 32 de la *LRCECA* prévoit que le délai de prescription provincial est la règle et que le délai de prescription fédéral est l'exception. L'exception ne s'applique que lorsque les procédures surviennent « ailleurs que dans une province »; c'est-à-dire lorsque le fait générateur survient dans plus d'une province, dans une combinaison de provinces ou à l'extérieur d'une province.

La Commission a également rejeté l'argument de l'employeur selon lequel le délai de prescription fédéral devrait s'appliquer parce que l'employeur a une portée nationale et qu'il serait dans l'intérêt de l'équité et de l'uniformité que tous les employés fédéraux en situation de trop-payé soient assujettis au même délai de prescription. La Commission a souligné que si le législateur avait voulu que le délai de prescription de six ans s'applique à toute action impliquant l'État fédéral, ou même à celles concernant une dette envers l'État fédéral, il aurait pu le faire.

La Commission a conclu que la bonne façon d'aborder la question de savoir quel délai de prescription s'applique en vertu de l'article 32 consiste à effectuer une enquête fondée sur les faits pour déterminer où la cause d'action est survenue. Dans le présent cas, l'employeur était établi en Ontario, la fonctionnaire s'estimant lésée vivait et travaillait en Ontario, le système de rémunération de l'employeur était géré en Ontario et l'auteur de la demande de remboursement était établi en Ontario. Par conséquent, la cause d'action est survenue en Ontario et le délai de prescription de deux ans de cette province s'appliquait. Étant donné que l'employeur tentait de recouvrer le trop-payé en dehors du délai de prescription, la Commission a accueilli le grief et a ordonné à l'employeur de cesser les retenues sur la paye et de rembourser la fonctionnaire s'estimant lésée les retenues déjà prélevées.

Grief accueilli.

Remarque : Une demande de contrôle judiciaire a été déposée devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-168-23).

***Amato c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2023 CRTESPF 50* – Compétence – Respect des délais – Objection préliminaire – Retard du renvoi d'un grief à l'arbitrage**

En mai 2018, la fonctionnaire s'estimant lésée a déposé un grief concernant les violations alléguées par l'employeur de l'article sur la santé et la sécurité de la convention collective applicable. L'employeur a rejeté le grief au premier palier en juin 2018 et au deuxième palier en août 2018. La fonctionnaire s'estimant lésée a transmis son grief au troisième et dernier palier en août 2018, mais l'employeur n'a rejeté le grief qu'en décembre 2022. La fonctionnaire s'estimant lésée a ensuite renvoyé le grief à l'arbitrage en janvier 2023.

Le paragraphe 90(1) du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS 2005/79; le « Règlement ») prévoit qu'un fonctionnaire s'estimant lésé doit renvoyer son grief à l'arbitrage dans les 40 jours suivant la réponse au dernier palier de l'employeur. Le paragraphe 90(2) prévoit que si l'employeur ne répond pas à un grief au dernier palier dans le délai prévu par la convention collective, le délai de 40 jours pour renvoyer le grief à l'arbitrage commence à l'expiration du délai de réponse de l'employeur.

La date limite initiale pour que l'employeur réponde au grief au dernier palier était le 4 septembre 2018. Il a fait valoir que son rejet du grief au dernier palier en décembre 2022 n'avait pas réactivé cette période et que son absence de réponse constituait un rejet réputé du grief. Il s'est opposé au renvoi du grief à l'arbitrage, soutenant que le délai de 40 jours a commencé à s'écouler lorsque son délai pour répondre au grief au dernier palier a expiré. La fonctionnaire s'estimant lésée a fait valoir qu'elle avait renvoyé son grief à l'arbitrage dans les 40 jours suivant la décision au dernier palier et qu'elle avait donc respecté le délai.

La Commission a décidé que l'omission de répondre au grief dans le délai prescrit ne constitue pas un rejet réputé du grief en vertu de l'article 90 du *Règlement* et que la fonctionnaire s'estimant lésée avait renvoyé son grief à l'arbitrage dans le délai de 40 jours prescrit. Étant une exception à la règle générale, le paragraphe 90(2) ne peut s'appliquer que si l'employeur n'a rendu aucune décision. Même si l'employeur n'a pas rendu une décision en temps opportun, on ne peut pas dire qu'il n'a rendu aucune décision. De plus, le paragraphe 90(2) a pour objet de ne pas permettre à l'employeur de profiter des avantages de son retard à rendre une décision au dernier palier et de permettre plutôt à un fonctionnaire s'estimant lésé de faire progresser son grief si l'employeur ne rend pas une décision au dernier palier.

La Commission a conclu que le paragraphe 90(2) s'applique uniquement lorsque l'employeur ne rend pas de décision au dernier palier. Puisqu'il a rendu une décision, le délai prévu au paragraphe 90(1) régit le présent cas et le délai a commencé à s'écouler le 1^{er} décembre 2022. La Commission a également conclu que le retard de plus de quatre ans ne constituait pas un abus de procédure.

Objection rejetée.

***Schiller c. Agence canadienne d'inspection des aliments, 2023 CRTESPF 112* – Compétence – Non-renouvellement d'une nomination pour une période déterminée – Discrimination – Violation d'une convention collective – Clarification de l'expression « [...] compétence absolue en matière de questions relatives à des violations prétendues des droits de la personne [...] »**

Dans *Schiller*, la Commission a réitéré qu'un grief concernant le non-renouvellement d'une nomination pour une période déterminée ou un renvoi en cours de stage qui serait discriminatoire, en violation de la convention collective applicable, relève de sa compétence en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*.

La fonctionnaire s'estimant lésée avait été nommée pour une période déterminée, et sa nomination pour une période déterminée devait expirer sans être renouvelée. Elle a déposé un grief alléguant que l'employeur avait enfreint la convention collective applicable en adoptant une conduite discriminatoire. Elle a soulevé plusieurs allégations de discrimination, dont l'une concernait le non-renouvellement de sa nomination pour une période déterminée.

L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission d'entendre l'affaire. Il a soutenu que le grief portait essentiellement sur la contestation du non-renouvellement de la nomination pour une période déterminée, et non sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *LRTSPF*, et que la Commission devait d'abord déterminer si elle avait compétence sur cette affaire avant qu'elle ne puisse entendre les autres allégations de discrimination.



De plus, l'employeur a fait valoir que si la Commission n'avait pas compétence pour entendre la question du non-renouvellement de la nomination pour une période déterminée, elle ne pouvait donc pas entendre les autres allégations de discrimination, car elles constitueraient des violations indépendantes des droits de la personne, comme indiquées dans *Shenouda c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2017 CRTEFP 21, et *Chamberlain c. Canada (Procureur général)*, 2015 CF 50.

La Commission n'était pas du même avis. Elle a déclaré que le critère approprié consiste à déterminer si les allégations relèvent des motifs énoncés au paragraphe 209(1) de la *LRTSPF*. Elle a conclu que toutes les allégations concernaient l'interprétation ou l'application de la convention collective au sens de l'alinéa 209(1)a). Elle a également précisé qu'un grief concernant des violations indépendantes des droits de la personne (comme indiquées dans *Shenouda*) n'allègue que des violations de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6) et ne soulève pas uniquement des allégations de discrimination en violation d'une convention collective. La Commission a conclu que les allégations de la fonctionnaire s'estimant lésée relevaient des motifs arbitrables prévus au paragraphe 209(1).

Objection rejetée.

Conseil du Trésor c. Fédération de la police nationale, 2023 CRTSPF 110 – Relations de travail – Demande – Postes de direction et de confiance – Question constitutionnelle – *Charte canadienne des droits et libertés* (adoptée comme annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada, 1982, ch. 11 (R.-U.)*; la « *Charte* ») – Liberté d'association – Paragraphe 59(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « *Loi* ») – La *National Labour Relations Act of 1935* (ch. 372, 49 Stat. 449 (1935) des États-Unis; le « modèle fondé sur la *loi Wagner* ») – *R. c. Oakes*, [1986] 1 RCS 103 (le « critère *Oakes* »)

Le 24 juillet 2019, la Fédération de la police nationale (FPN) a été accréditée en tant qu'agent négociateur de l'unité de négociation des membres réguliers et des réservistes de la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Alors que la demande d'accréditation de la FPN était toujours en instance devant la Commission, le Conseil du Trésor du Canada (l'« employeur ») a proposé que la Commission déclare 1 139 postes à titre de postes « de direction ou de confiance », conformément aux alinéas 59(1)a), c), e) et g) de la *Loi* (les « dispositions d'exclusion »). L'employeur a révisé le nombre de postes à déclarer comme des postes de direction ou de confiance à 478.

La FPN s'est opposée aux autres propositions et a soulevé une question constitutionnelle. Elle a allégué que les dispositions d'exclusion contrevenaient à l'alinéa 2d) de la *Charte* et qu'elles ne sont pas justifiées en vertu de l'article 1 de la *Charte*. Les parties ont demandé que la Commission tranche d'abord la question constitutionnelle avant de se prononcer sur les postes proposés qui sont des postes de direction ou de confiance, et la Commission a accepté cette approche.

La question à trancher était de savoir si la liberté d'association des employés occupant ces postes exclus avait été enfreinte et, dans l'affirmative, si cette violation était justifiée en vertu de l'article 1 de la *Charte*. Dans son analyse, la Commission a donné un aperçu de l'historique des dispositions d'exclusion dans le secteur public fédéral et dans d'autres administrations canadiennes. Elle a aussi donné son interprétation des dispositions d'exclusion dans l'ère de la *Charte*.

Dans son analyse de la liberté d'association et des exclusions, la Commission s'est principalement appuyée sur l'arrêt *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1 (« *APMO* »), qui, à l'époque, était la plus récente analyse de la liberté d'association. La Commission a également déclaré qu'elle n'avait pas à déterminer si les dispositions d'exclusion font partie du modèle fondé sur la *loi Wagner*. Même si la liberté d'association ne garantit pas l'accès à un modèle particulier de relations du travail, elle garantit l'accès à un processus véritable de négociation collective. Comme cela a été souligné dans *APMO*, l'objectif de la négociation collective consiste à protéger « l'autonomie collective des employés » contre le « pouvoir supérieur de l'administrateur » et à maintenir « un équilibre » entre les parties.

La Commission a conclu que les dispositions d'exclusion limitent la liberté d'association garantie en vertu de la *Charte* pour les employés occupant des postes exclus et ne sont pas conformes aux valeurs sous-jacentes à la *Charte*. La Commission s'est ensuite penchée sur la question de savoir si les dispositions d'exclusion sont justifiées en vertu de l'article 1 de la *Charte*.

L'article 1 de la *Charte* permet au législateur d'adopter des lois qui restreignent les droits garantis par la *Charte* s'il est établi que les limites imposées sont des limites raisonnables dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre

et démocratique. La Commission a appliqué le critère établi dans *Oakes*, qui comporte les deux volets suivants : 1) l'objectif des dispositions législatives est-il urgent et réel? 2) existe-t-il une proportionnalité entre l'objectif et les moyens utilisés pour le réaliser? Ce dernier volet comporte la prise en compte de trois facteurs. Il incombait à l'employeur de satisfaire au critère établi dans *Oakes*, selon la prépondérance des probabilités.

En ce qui concerne le premier volet du critère, la Commission a conclu que la prévention d'un conflit d'intérêts qui peut découler de « [...] l'existence de loyautés doubles découlant des fonctions exercées pour l'employeur et de l'appartenance à une unité de négociation » qui se rapporte aux conditions fondamentales de la relation de travail est, théoriquement, un objectif urgent et réel.

En ce qui concerne le premier facteur du deuxième volet du critère, la Commission a examiné les dispositions d'exclusion en litige et a conclu qu'elles avaient un lien rationnel avec l'objectif urgent et réel.

En ce qui concerne le deuxième facteur du deuxième volet, la Commission a déclaré que la *Loi* et son application ont mis l'accent sur les conflits d'intérêts et le risque de double loyauté, qui constituent des préoccupations bien réelles dans les relations de travail. Par conséquent, la Commission a conclu que les dispositions de la *Loi* portent le moins possible atteinte à la liberté d'association garantie par la *Charte*.

En ce qui concerne le troisième facteur du deuxième volet, qui exige que les effets bénéfiques des dispositions contestées l'emportent sur leurs effets préjudiciables, la Commission a indiqué que les exclusions sont nécessaires pour prévenir un conflit d'intérêts qui peut découler de [traduction] « [...] l'existence de loyautés doubles découlant des fonctions exercées pour l'employeur et de l'appartenance à une unité de négociation » qui se rapportent aux conditions fondamentales de la relation de travail.

Les avantages de la négociation collective et des relations de travail découlant de la limitation des droits d'association des officiers de la GRC occupant des postes qui seront désignés comme étant de direction ou de confiance par la Commission l'emportent sur l'inconvénient de limiter ces droits pour les membres de la GRC qui occupent ces postes.

Par conséquent, la Commission a conclu que la restriction à la liberté d'association créée par les dispositions d'exclusion de la *Loi* était justifiée au regard de l'article 1 de la *Charte*. La Commission a donc déclaré que les dispositions d'exclusion prévues aux alinéas 59(1)a), c), e) et g) de la *Loi* étaient conformes à la *Charte*.

Déclaration selon laquelle les dispositions d'exclusion sont conformes à la Charte.

Remarque : Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-360-23, intitulé *National Police Federal v. Treasury Board Secretariat*).

Dotation

Lysak c. Commissaire de la Gendarmerie royale du Canada, 2024 CRTESPF 3 – Dotation – Requête en rejet – En dehors de la zone de sélection – Employés ayant un statut prioritaire

La présente décision concerne une requête déposée par l'intimé, le commissaire de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), visant à rejeter deux plaintes au motif que le plaignant, M. Lysak, n'avait pas qualité pour les présenter. La requête était fondée sur son affirmation selon laquelle le plaignant ne se trouvait pas dans la zone de sélection établie pour les nominations visées et n'avait donc pas qualité pour présenter une plainte, compte tenu des dispositions de l'article 77 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*, et que le statut prioritaire du plaignant en vue d'une nouvelle nomination ne lui conférait pas un droit de recours pour ce processus de nomination.

M. Lysak a déposé sa première plainte auprès de la Commission le 31 mars 2019 au sujet d'une nomination pour une période indéterminée effectuée le 26 mars 2019 (la « nomination pour une période indéterminée »). La deuxième plainte a été déposée le 30 septembre 2019 et portait sur une nomination intérimaire effectuée le 26 septembre 2019 (la « nomination intérimaire »). Les deux nominations ont été effectuées à partir d'un processus de nomination annoncé pour un poste de technicien en chef, classifié au groupe et au niveau GL VHE 10 et situé au garage de poste de la GRC à Winnipeg, au Manitoba.

L'intimé a soutenu que même si les personnes bénéficiant de ce type de statut prioritaire demeurent employées à certaines fins, comme les avantages sociaux et le droit de demander un congé, elles [traduction] « n'occupent pas un poste ». L'intimé a également invoqué l'article 43 de la *LEFP*, qui permet à l'administrateur général de ne pas examiner la candidature d'une personne jouissant d'un droit de priorité (PDP) si la nomination de cette personne aura pour effet d'accorder à une autre personne un droit de priorité.

La Commission a conclu que M. Lysak n'avait pas le droit de déposer les plaintes puisqu'il n'était pas dans la zone de sélection, étant donné qu'il ne remplissait pas les fonctions d'un poste dans un garage de poste de la GRC. La Commission était d'accord avec l'intimé et la Commission de la fonction publique pour dire que l'invocation de l'article 43 signifiait que la GRC n'était pas tenue de prendre en considération le plaignant en vue d'une nomination prioritaire aux fins du poste pour une durée indéterminée.

En ce qui concerne les nominations intérimaires, la Commission a confirmé qu'elles sont exclues des dispositions pertinentes de la *LEFP* concernant les droits de priorité en vertu de l'article 12 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. Par conséquent, le plaignant ne pouvait pas exercer ses droits de priorité pour la nomination intérimaire.

Enfin, la Commission a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour rendre une décision à l'égard d'un plaignant qui se trouve en dehors de la zone de sélection établie par l'intimé aux fins du processus de nomination en question. De même, la Commission n'a pas compétence pour examiner une plainte selon laquelle l'organisme d'attache du plaignant (dans le présent cas, la GRC) ou la CFP a manqué à ses obligations en vertu du système d'administration des priorités. La compétence de la Commission est prescrite par l'article 88 de la *LEFP* et elle concerne les plaintes présentées en vertu du paragraphe 65(1) et des articles 74, 77 et 83.

Objection accueillie.

Plaintes rejetées.

Meneguzzi c. Administrateur général (Bureau du directeur des poursuites pénales), 2023 CRTESPF 67 – Principe de transparence judiciaire – Accès public aux décisions

Mme Meneguzzi a déposé une plainte en matière de dotation auprès de la Commission, qui l'a rejetée dans une décision antérieure (« décision 2019 CRTESPF 77 »).

Mme Meneguzzi a demandé à la Commission de ne pas rendre la décision 2019 CRTESPF 77 accessible au public ou de masquer son identité dans cette décision. La Commission a appliqué l'arrêt *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25, afin de répondre à la demande de Mme Meneguzzi. Cette dernière craignait que les renseignements détaillés à son sujet figurant dans la décision 2019 CRTESPF 77 nuisent à ses chances d'être prise en considération pour d'autres postes au sein de la fonction publique. Essentiellement, elle ne comprenait pas bien pourquoi ses préoccupations en matière de promotion sont des préoccupations publiques.

La Commission a invoqué sa jurisprudence, tant avant qu'après l'arrêt *Sherman (Succession)*, selon laquelle la réputation personnelle et son incidence sur les perspectives d'emploi ne constituent pas des intérêts publics importants. La Commission a également suivi les principes confirmés de nouveau dans *Sherman (Succession)*, qui exigent un risque important bien étayé par les éléments de preuve et qui constitue une menace sérieuse pour un intérêt public important.

La Commission a conclu que Mme Meneguzzi n'avait pas établi l'existence d'un risque réel et sérieux pour un intérêt public important qui justifierait de restreindre l'accès du public à la décision 2019 CRTESPF 77. Elle a également conclu que tout avantage d'une ordonnance visant à masquer son identité dans cette décision ne l'emporterait pas sur les effets négatifs d'une telle ordonnance sur le droit du public à une instance ouverte et accessible de la Commission. Par conséquent, la Commission a refusé la demande de ne pas rendre la décision 2019 CRTESPF 77 accessible au public ou de masquer l'identité de Mme Meneguzzi dans celle-ci.

Demande rejetée.

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

Canada (Attorney General) v. Lyons, 2024 FCA 26 – Ordonnances de dommages majorés et punitifs

En 2020, la Commission a conclu que le licenciement de Louise Lyons (la fonctionnaire s'estimant lésée) en tant qu'agente correctionnelle auprès du Service correctionnel du Canada (SCC) était excessif (2020 CRTESPF 122). La Commission a substitué au licenciement une suspension non payée d'un mois. Le demandeur n'a pas demandé un contrôle judiciaire de cette décision.

La Commission a tenu une audience distincte sur la demande de dommages majorés pour préjudice psychologique et de dommages punitifs présentée par la fonctionnaire s'estimant lésée. À la suite de cette audience, la Commission a accordé les sommes de 135 000 \$ à la fonctionnaire s'estimant lésée en dommages majorés, de 75 000 \$ en dommages punitifs pour la conduite du SCC au cours des procédures d'enquête et de

règlement des griefs, et de 100 000 \$ en dommages punitifs supplémentaires particulièrement pour la conduite du SCC lors de l'audience devant la Commission (2022 CRTESPF 95). Cette décision a été mentionnée dans le rapport annuel de 2022-2023 de la Commission et a été contestée par le demandeur, soit le procureur général du Canada, devant la Cour d'appel fédérale dans le cadre d'un contrôle judiciaire.

Le demandeur a soutenu que les dommages majorés et punitifs étaient déraisonnables parce qu'ils ne concordaient pas avec le cadre jurisprudentiel applicable. Entre autres choses, le demandeur a soutenu que la Commission n'avait pas tenu compte de la « proportionnalité » des dommages punitifs accordés.

La Cour a rejeté la demande de contrôle judiciaire. Elle a conclu que, même si la Commission n'avait pas explicitement mentionné l'analyse de la proportionnalité dans ses motifs, cela n'était pas fatal pour la décision. La Commission a évalué les facteurs pertinents, tenu compte des autres dommages accordés et examiné la nécessité d'accorder des dommages punitifs supplémentaires. La décision de la Commission, considérée dans son ensemble, a tenu compte des facteurs pertinents tout au long de son analyse.

La Cour a conclu que l'octroi de dommages punitifs n'était pas disproportionné dans le contexte des circonstances spécifiques à la présente affaire et qu'il respectait donc les « limites de la rationalité ». Selon la Cour, la décision de la Commission possède les caractéristiques du caractère raisonnable : elle est justifiée, transparente et intelligible, et elle se situe dans l'éventail des résultats acceptables; par conséquent, il n'appartenait pas à la Cour d'intervenir ou de conclure que le montant des dommages majorés et punitifs était disproportionné et déraisonnable.

Les dommages punitifs accordés, que ce soit individuellement (75 000 \$ et 100 000 \$) ou ensemble (175 000 \$), représentent les montants les plus élevés jamais accordés par la Commission au titre de ce type de dommages.

Demande rejetée.

Canada (Procureur général) c. Fédération de la police nationale, 2023 CAF 75 – Relations de travail – Gel prévu par la loi

En 2021, la Commission a accueilli la plainte déposée par la défenderesse, soit la Fédération de la police nationale (la « Fédération »), en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi ») (voir *Fédération de la police nationale c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2021 CRTESPF 77). Dans sa plainte (la « plainte relative au gel »), la Fédération alléguait que la Gendarmerie royale du Canada (GRC) avait enfreint l'article 56 de la Loi en convertissant – ou « civilisant » – durant la « période de gel » prescrite par cette disposition, cinq postes qui étaient traditionnellement occupés par des membres réguliers de la GRC pour les transformer en postes occupés par des fonctionnaires afin d'aider à donner le cours Sciences policières appliquées (SPA) aux cadets. La GRC a fait valoir qu'elle avait le droit d'attribuer des fonctions et de classer des postes, conformément à l'article 7 de la Loi. Tout ce qu'elle a fait pendant la période de gel a été d'exercer ce droit.

La Commission a conclu qu'en vertu de l'article 7, l'employeur avait le droit et le pouvoir discrétionnaire d'attribuer des fonctions. Toutefois, l'article 7 n'offre pas une réponse complète à une plainte déposée en vertu de l'article 56. La Commission a dû aussi se pencher sur le moment où la GRC a exercé son pouvoir discrétionnaire d'attribuer des fonctions et sur la façon dont elle l'a fait. Compte tenu des circonstances du présent cas, la Commission a conclu que l'employeur avait exercé son pouvoir discrétionnaire d'attribuer des fonctions de facilitation des SPA à des membres réguliers et qu'il avait changé cette pratique pendant la période de gel en attribuant ces fonctions à des postes civils. De plus, la Commission a conclu que les modifications ne s'inscrivaient pas dans le cours normal des affaires de la GRC.

Alors que la preuve indiquait que la GRC avait décidé de recourir davantage aux services des employés de la fonction publique et de confier un rôle proportionnellement moindre aux membres réguliers dans la composition générale de son effectif, la Commission a conclu que les postes de facilitateurs des SPA avaient un rôle unique. La direction et la FPN ont toutes deux reconnu que seuls les policiers actuels ou anciens peuvent donner

l'instruction, exécuter les scénarios des SPA ainsi que surveiller et évaluer la progression des recrues dans le cadre du programme. En revanche, la pratique antérieure de la civilisation à la GRC se concentrait dans des domaines comme les ressources humaines, la planification stratégique, les relations avec les médias, l'analyse du renseignement, l'informatique et les postes de direction connexes. Par conséquent, la Commission a déclaré que la GRC avait enfreint le gel prévu par la loi lorsqu'elle a converti les postes des SPA.

Le procureur général du Canada a déposé une demande de contrôle judiciaire auprès de la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-205-21). Dans le cadre du contrôle judiciaire, il a demandé à la Cour d'annuler la décision de la Commission et de renvoyer l'affaire à la Commission afin qu'elle soit réexaminée au motif que la Commission a commis des erreurs en interprétant de façon erronée l'article 7 de la *Loi* et en appliquant d'une manière trop restrictive l'exception relative au « maintien du cours normal des affaires ».

La Cour a rejeté la demande. Elle a réitéré que les affaires concernant le gel sont, de par leur nature, intrinsèquement factuelles. Dans de telles affaires, les commissions des relations de travail sont tenues de déterminer si un changement était raisonnable et si l'employeur était autorisé à le faire à la lumière de toutes les circonstances pertinentes et d'une interprétation délibérée des dispositions sur le gel prévu par la loi. Lorsqu'il existe des éléments de preuve à l'appui des conclusions factuelles d'une commission des relations de travail, la cour de révision doit faire preuve de retenue à l'égard de l'évaluation de cette commission des relations de travail.

De l'avis de la Cour, la Commission a présenté une vue raisonnable et équilibrée de l'interaction entre les articles 7 et 56 de la *Loi*, une vue qui respectait les principes de l'interprétation des lois et qui était conforme à la jurisprudence relative aux plaintes concernant le gel.

La Cour a également conclu que la Commission n'avait pas commis d'erreur lorsqu'elle a rejeté le moyen de défense fondé sur le maintien du cours normal des affaires. La Commission a reconnu que la GRC avait décidé de recourir davantage aux services des employés de la fonction publique au cours des dernières années. Toutefois, elle a conclu que la « civilisation » en litige n'était pas conforme à ses pratiques antérieures lorsque toutes les circonstances pertinentes et connexes étaient prises en considération. La Commission n'a pas appliqué l'exception fondée sur le maintien du cours normal des affaires de façon trop étroite en limitant son examen à la pratique antérieure en ce qui concerne les postes des SPA. De l'avis de la Cour, l'approche de la Commission était tout à fait contraire, puisqu'elle était d'avis qu'il était « approprié de tenir compte de l'expérience à l'échelle de la GRC ». Elle l'a fait en menant un examen détaillé des éléments de preuve sur les diverses initiatives qui ont été entreprises et qui ont mené à la civilisation de centaines d'emplois de membres réguliers de la GRC. Elle a fait le même exercice à l'égard des pratiques de dotation dans l'ensemble de la GRC.

En fin de compte, la Cour a été convaincue que la décision de la Commission reposait sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et qu'elle était justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles.

Demande rejetée.



Annexe 1 – Charge de travail totale de la CRTESPF, de 2020-2021 à 2023-2024

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

Exercice	Reportés d'exercices précédents	Nouveaux			Total nouveaux cas	Fermés	Reportés au prochain exercice
		Griefs	Plaintes	Demandes			
2020-2021	6 107	545	64	107	716	1 050	5 773
2021-2022	5 773	871	66	196	1 133	1 099	5 807
2022-2023	5 807	1 803	105	310	2 218	1 553	6 431
2023-2024	6 431	1 244	99	510	1 855	1 810	6 476

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Exercice	Reportées d'exercices précédents	Nouvelles plaintes	Plaintes fermées	Reportées au prochain exercice
2020-2021	584	319	269	634
2021-2022	634	306	383	557
2022-2023	557	290	459	383
2023-2024	383	378	436	325

Annexe 2 – Affaires déposées par partie de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* en 2023-2024

<i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>	Nombre de dossiers ou de demandes
PARTIE I – RELATIONS DE TRAVAIL	
Révisions d'ordonnances et de décisions (par. 43(1))	2
Demandes d'arbitrage (art. 136)	6
Plaintes	81
Plaintes (articles 106 et 107)	11
Obligation de mettre en application une disposition d'une convention collective (art. 117)	0
Obligation de respecter les conditions d'emploi – entente sur les services essentiels (art. 132)	1
Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)	21
Pratiques déloyales de travail – représentation inéquitable (art. 187)	48
Poste de direction ou de confiance	510
Demandes de postes de direction ou de confiance (art. 71)	432
Demandes de révocation d'une ordonnance (art. 77)	78
Demandes – Autorisation des poursuites (art. 205)	0
PARTIE II – GRIEFS	
Griefs individuels (art. 209)	1 192
Griefs de principe (art. 221)	28
Griefs collectifs (art. 216)	3
PARTIE III – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
Représailles en vertu de l'art. 133 du <i>Code canadien du travail</i> (art. 240)	14
<i>Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>	
PARTIE II – GRIEFS	
Prorogation de délai (art. 61)	19
Total	1 855

Annexe 3 – Affaires déposées par partie de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en 2023-2024

<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>	Nombre d'affaires
PARTIE 4 – EMPLOI	
Plainte à la Commission – mise en disponibilité (par. 65(1))	3
PARTIE 5 – ENQUÊTES ET PLAINTES RELATIVES AUX NOMINATIONS	
Révocations d'une nomination (art. 74)	23
Motifs de plainte – nominations internes (par. 77(1))	347
Défauts d'appliquer une mesure corrective (art. 83)	3
Non précisé	2
Total	378