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

Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board

Rapport annuel
2019-2020

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

Canada

© Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement 2020

Nº de cat. SV1-1F-PDF / ISSN : 2563-9064
Cette publication est également disponible sur le site Web de la Commission.

L'honorable Anita Anand, députée
Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 42 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

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

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

Table des matières

Message de la présidente 4

Partie I – La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral 5

À propos de nous 5

Composition de la Commission 5

Mandat de la Commission 6

Le principe de transparence judiciaire 6

La compétence de la Commission 7

La Commission depuis ses débuts 8

Affaires déposées auprès de la Commission 9

Que faisons-nous? 9

Négociation collective 9

Traitement des dossiers de cas 10

Médiation 10

Arbitrage 11

Sensibilisation 11

Partie II – Activités de la Commission 12

Aperçu des cas de 2019-2020 12

Cas ouverts et fermés en vertu de la *LRTSPF* 12

Aperçu des cas en vertu de la *LRTSPF* 12

Griefs liés à la rémunération 14

Cas ouverts et fermés en vertu de la *LEFP* 14

Aperçu des cas en vertu de la *LEFP* 15

Processus et résultats 15

Négociation collective 15

Médiation 16

Arbitrage 17

Activités de sensibilisation 20

Partie III – Changements et défis 22
Gendarmerie royale du Canada (GRC) 22
Règlement modifiant le Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral 22
Loi canadienne sur l'accessibilité (*LCA*) 23
Pandémie de COVID-19 25
Partie IV – Principales décisions 26
Résumé des principales décisions rendues par la Commission 26
Contrôle judiciaire 31
Annexe 1 – Charge de travail totale de la CRTESPF de 2017-2018 à 2019-2020 33
Annexe 2 – Affaires présentées en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, 2019-2020 34
Annexe 3 – Affaires présentées en vertu de parties de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, 2019-2020 35
Annexe 4 – Plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique par ministère*, 2019-2020 36
Annexe 5 – Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTESPF 38
Annexe 6 – Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires, répartis par employeur et agent négociateur du 1er avril 2019 au 31 mars 2020 39
Annexe 7 – Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires, répartis par agent négociateur du 1er avril 2019 au 31 mars 2020 42

Message de la présidente

J'ai le privilège de présenter le Rapport annuel 2019-2020 de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »). Ce rapport décrit les responsabilités et les activités qui nous sont confiées en vertu de la loi, en plus de donner un aperçu de nos réalisations, de nos priorités et de nos défis.

La Commission est un tribunal indépendant quasi judiciaire qui supervise les relations de travail dans le secteur public fédéral et au Parlement, ainsi que la dotation dans la fonction publique. Le mandat de la Commission vise en grande partie à régler les griefs concernant les relations de travail, ainsi que les plaintes liées à la dotation et d'autres types de plaintes. La Commission est également responsable de l'accréditation des agents négociateurs et facilite le règlement de différends qui surviennent pendant la négociation collective. De plus, l'équipe des Services de médiation et de règlement des différends de la Commission aide les employeurs et les employés à régler leurs différends sans avoir recours à une audience officielle.

Encore une fois cette année, nous nous sommes efforcés de rendre nos processus plus efficients. Avec cet objectif en tête, nous avons également poursuivi nos consultations avec les parties par l'entremise de notre Comité de consultation des clients, composé de représentants de notre organisation, d'employeurs et d'agents négociateurs. Grâce à nos initiatives de gestion des cas, la Commission a été en mesure de fermer plus de 2 300 dossiers, par rapport à environ 1 700 en 2018-2019.

Je suis heureuse d'annoncer que le dernier exercice a marqué le début de la négociation collective pour les membres réguliers et les réservistes de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). En juin 2019, la Commission a accrédité la Fédération de la police nationale en tant que premier agent négociateur de la GRC et un avis de négocier a été signifié par la suite. Même si aucune proposition officielle n'avait été échangée au terme de la période visée par le présent rapport, des négociations sont en cours et la Commission a entendu et tranché plusieurs affaires visant la GRC.

Le mandat de la Commission a été élargi en 2019, avec l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la « *LCA* »), qui établit un cadre pour l'identification proactive des obstacles à l'accessibilité, à l'élimination et à la prévention de ceux-ci pour les personnes handicapées. En vertu de la *LCA*, la Commission a acquis une fonction d'appel sans précédent des décisions du commissaire à l'accessibilité dans la mesure où elles sont liées aux plaintes des membres du public et de certains employés parlementaires dans des affaires associées aux entités parlementaires.

Comme tout le monde le sait bien, la fin de la période visée par le présent rapport a été marquée par la pandémie de COVID-19. L'incidence de la pandémie a exigé de la Commission qu'elle explore d'autres façons de mener ses activités en vue de remplir son mandat. La Commission s'est bien adaptée à la situation en veillant à maintenir ses activités le plus possible au cours des dernières semaines de la période visée par le présent rapport; nous nous attendons toutefois à ce que les répercussions de la pandémie se fassent sentir pendant une bonne partie de l'exercice 2020-2021.

Je suis très fière des progrès et des gains en efficience que la Commission a réalisés encore une fois cette année afin de s'acquitter des responsabilités prévues dans son mandat et de collaborer avec ses clients pour continuer de répondre à leurs besoins. J'estime que nous n'aurions pas connu tout ce succès au cours de la dernière année sans le travail constant et remarquable des employés du secrétariat de la Commission, des commissaires et d'autres membres du personnel du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs.

Pour conclure, je tiens à honorer la mémoire de notre cher ami et collègue Stephan Bertrand, qui est décédé le 24 mai 2019. Stephan était un avocat et arbitre de grief de la Commission respecté qui a contribué d'une manière significative au secteur public fédéral.

Catherine Ebbs

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

Partie I – La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

À propos de nous

Composition de la Commission

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

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

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

Catherine Ebbs, présidente
David P. Olsen, vice-président
Margaret T.A. Shannon, vice-présidente

Commissaires à temps plein

Stephan J. Bertrand
Nathalie Daigle
Bryan R. Gray
Chantal Homier-Nehmé
John G. Jaworski
Steven B. Katkin
James Knopp
David Orfald
Marie-Claire Perrault
Nancy Rosenberg

Commissaires à temps partiel

Joanne Archibald
Dan Butler
Paul Fauteux
Linda Gobeil
Ian R. Mackenzie
Renaud Paquet
Augustus Richardson

Mandat de la Commission

La Commission est un tribunal indépendant quasi judiciaire, qui offre des services de règlement des différends et d'arbitrage dans les domaines clés des relations de travail et de l'emploi pour le secteur public fédéral et le Parlement. Elle administre les processus connexes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et contribue à résoudre les plaintes liées aux nominations internes, à la révocation des nominations et aux mises en disponibilité.

La Commission a également compétence pour trancher les questions de droits de la personne dans les domaines allant des griefs concernant les relations de travail et des plaintes liées à la dotation aux pratiques déloyales de travail et à la négociation collective. Elle est aussi responsable d'administrer les plaintes de représailles de fonctionnaires en vertu du *Code canadien du travail* (*CCT*).

En ce qui concerne son mandat de faire avancer la protection des droits de la personne, en 2019, la Commission a acquis la compétence pour entendre les plaintes d'employés du secteur public fédéral et du Parlement liés à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la « *LCA* »), qui établit un cadre pour l'identification proactive des obstacles à l'accessibilité, à l'élimination et à la prévention de ceux-ci pour les personnes handicapées (voir la partie III – Changements et défis, du présent rapport annuel pour en savoir plus sur la *LCA*).

En particulier, la Commission vise à faire ce qui suit :

- contribuer à la création d'un milieu de travail productif et efficace et aider à obtenir des relations de travail harmonieuses et un environnement de travail équitable pour les employeurs et les employés du secteur public fédéral ainsi que les agents négociateurs des employés;
- régler les questions de relations de travail et d'emploi de façon impartiale et équitable;
- aider les parties à régler les différends à l'aide d'initiatives de gestion de cas, de règlement des différends et d'arbitrage;
- tenir des audiences conformément aux lois et aux principes de justice naturelle;
- sensibiliser et informer les clients et le public au sujet de son rôle, de ses services et de la jurisprudence.

Le principe de transparence judiciaire

Les décisions rendues par la Commission peuvent avoir des répercussions sur l'ensemble du secteur public et la population canadienne en général. Conformément au principe de transparence judiciaire garanti par la Constitution, les audiences de la Commission sont accessibles au public, sauf dans des situations exceptionnelles. Par conséquent, elle agit selon sa Politique sur la transparence et la protection de la vie privée afin de favoriser la transparence de ses procédures, ainsi que la responsabilisation et l'équité dans la conduite de ses audiences.

Devant les progrès de la technologie et étant donné qu'elle affiche électroniquement des documents, y compris ses propres décisions, la Commission reconnaît que, dans certaines circonstances, il puisse être justifié de limiter le concept de transparence judiciaire en ce qui concerne les circonstances de parties ou témoins à des affaires dont elle est saisie. Dans ce genre de situation, et dans le respect des normes juridiques applicables, la Commission peut déroger à son principe de transparence judiciaire pour accéder à des demandes visant la protection de la confidentialité d'éléments spécifiques de la preuve et adapter ses décisions pour protéger la vie privée d'une personne.

La Commission permet aussi au public et aux parties d'accéder aux dossiers de cas, à l'exception des renseignements protégés par le secret professionnel de l'avocat. Sur préavis raisonnable, les parties peuvent consulter les dossiers de cas aux bureaux de la Commission.

La compétence de la Commission

Dans le cadre de ses responsabilités, 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*[1] *(LRTP);*
- *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP);*
- *Code canadien du travail (CCT),* partie II.

Chacune de ces lois couvre différents domaines des relations de travail, y compris les suivants :

- *LRTSPF* : établit les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs pour le secteur public fédéral et le Parlement, ainsi que pour les membres de la GRC et les réservistes;
- *LEFP* : établit un système pour les plaintes liées aux nominations internes, aux révocations de nominations, et aux mises en disponibilité dans la fonction publique fédérale;
- *LCDP* : établit un cadre pour les questions de droits de la personne dans les griefs déposés et les plaintes présentées en vertu de la *LRTSPF* et de la *LEFP*;
- *LRTP* : établit les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs pour les institutions parlementaires canadiennes;
- *LERSP* : établit un cadre pour les plaintes liées à l'équité salariale du secteur public fédéral;
- *CCT* : établit un régime pour les plaintes liées à la santé et à la sécurité au travail et aux représailles dans la fonction publique fédérale.

Le cadre législatif de la *LRTSPF* couvre de nombreuses conventions collectives, ainsi que de nombreux agents négociateurs et employeurs. La *LRTSPF* s'applique aux ministères nommés à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (la *« LGFP »*), à d'autres secteurs de l'administration publique centrale mentionnés à l'annexe IV de la *LGFP* et à des organismes distincts énumérés à l'annexe V de la *LGFP*. La Commission sert plus de 280 000 employés du secteur public fédéral, y compris les membres de la GRC nommés à un grade et les réservistes.

Le cadre législatif de 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 plus de 220 000 employés et gestionnaires de la fonction publique fédérale[2].

[1] Un rapport annuel distinct est produit pour la *LRTP.*

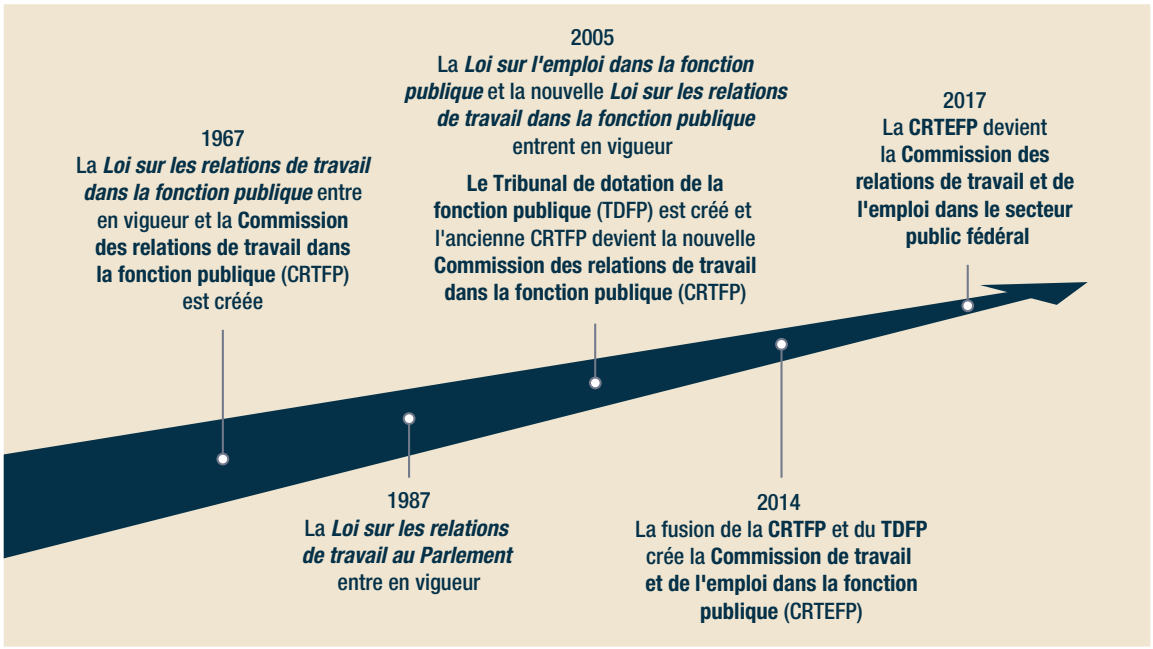
[2] Voir la liste de référence de la CFP afin de voir si elle a un pouvoir de nomination délégué (et connexe) pour votre organisation ou votre administrateur général.

La Commission depuis ses débuts

Depuis sa création, en 1967, la Commission a subi de nombreux changements. La figure 1 présente les phases principales de sa métamorphose.

FIGURE 1

Métamorphose de la Commission



Affaires déposées auprès de la Commission

Les affaires déposées auprès de la Commission se divisent en trois catégories principales, comme le montre la figure 2.

FIGURE 2

Types d'affaires déposées auprès de la Commission

Demandes	Plaintes	Griefs (y compris les griefs individuels, collectifs et de principe)
• Accréditations et révocations d'accréditations • Déterminations des droits du successeur • Déterminations de postes de direction ou de confiance • Déterminations des ententes sur les services essentiels • Révisions des décisions de la Commission • Demandes de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage	• Relations de travail – pratiques déloyales de travail et représailles pour avoir soulevé des problèmes en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* • Dotation – processus de nomination interne, mises à pied, révocations de nomination et défaut de mettre en œuvre des mesures correctives	• Interprétations de conventions collectives et de décisions arbitrales • Mesures disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire • Rétrogradations ou licenciements pour rendement insuffisant ou pour toute autre raison qui n'était pas un manquement à la discipline • Mutations sans le consentement de l'employé

Que faisons-nous?

Négociation collective

La *LRTESPF* prévoit un cadre complet pour l'administration des négociations collectives dans le secteur public fédéral élargi, ce qui comprend la GRC. Elle prévoit aussi l'accréditation de groupes d'employés appropriés aux fins de négociation, l'acquisition de droits d'agent négociateur afin de représenter les employés appartenant à ces groupes, la sélection d'un processus de règlement des différends, la signification d'avis de négocier et l'administration des deux processus officiels de règlement des différends, soit l'arbitrage et la conciliation (connue comme conciliation/grève). La portée de la négociation est étendue : elle vise plus de 200 000 employés dispersés dans 85 unités de négociation visées par les dispositions de la *Loi*.

La Commission est responsable d'administrer le processus de négociation collective principalement par l'entremise de son équipe des Services de médiation et de règlement des différends (SMRD), qui enregistre les choix de mécanisme de règlement des différends des agents négociateurs et consigne le moment où les avis de négocier sont signifiés. Elle reçoit aussi et traite les demandes visant à accéder à l'un ou l'autre des

processus officiels de règlement des différends. Les parties peuvent demander de recourir à ces processus après avoir mené des négociations suffisantes, sérieuses et de bonne foi sur les questions en litige.

Dans le cas d'une conciliation, le ministre nomme une commission de l'intérêt public (CIP), qui aide les parties en formulant des recommandations non contraignantes. Le rapport sur les recommandations de la CIP constitue une exigence préalable essentielle pour un agent négociateur pour obtenir le droit reconnu par la loi de déclencher une grève. Si l'on recourt à l'arbitrage, la présidente de la Commission doit nommer un conseil d'arbitrage qui a le pouvoir de rendre une décision définitive et contraignante.

La Commission offre aussi ses services de médiation aux parties qui participent à la négociation collective. Ces services se sont avérés fructueux pour aider les parties à conclure des conventions collectives.

On trouve dans le site Web de la Commission des renseignements plus détaillés sur le processus de négociation collective, ainsi que des renseignements sur l'état de négociations collectives. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités de négociation collective menées par la Commission pendant la période visée par ce rapport, veuillez vous reporter à la partie II de celui-ci, intitulée Activités de la Commission.

Traitement des dossiers de cas

Toutes les plaintes, les demandes et les griefs faits et déposés à la Commission, ou renvoyés à celle-ci sont d'abord traités par les services du greffe de la Commission, qui vérifient que les renseignements présentés sont complets et qui ouvrent ensuite le dossier de cas.

Lorsqu'un dossier est ouvert, un accusé de réception indiquant le numéro de dossier attribué et les échéances réglementaires est envoyé à toutes les parties susceptibles d'être touchées par l'instance. Dans l'accusé de réception, on propose de recourir à la médiation en tant que façon de régler les différends. Les parties ont 15 jours, à partir de la date à laquelle elles reçoivent l'accusé, pour indiquer si elles souhaitent participer à une médiation.

Si les parties acceptent la médiation, leur dossier est envoyé à l'équipe des SMRD de la Commission. Sinon, les affaires seront attribuées à un commissaire, qui tiendra une conférence de gestion des cas, et seront par la suite renvoyées afin d'être inscrites au calendrier des audiences.

Il est possible de régler les affaires autrement qu'en tenant une audience. La Commission peut, par exemple, tenir une conférence de gestion des cas avant une audience afin de traiter des questions de procédure et des questions techniques. Dans certains cas, on peut tenir une conférence de règlement, qui permet au commissaire et aux parties de discuter du cas et de trouver une façon de le régler sans recourir à une audience. Un commissaire peut également rendre une décision sans tenir une audience, par la présentation d'arguments écrits ou dans le cadre d'une conférence de règlement (voir la figure 9 à la partie II, Activités de la Commission, de ce rapport annuel pour en savoir plus sur le nombre de cas fermés pendant la période visée par le rapport en recourant à l'une de ces méthodes).

Médiation

Quand un dossier est renvoyé à l'équipe des SMRD de la Commission, on demande aux parties d'indiquer le nom de leurs personnes-ressources pour la médiation. Une fois que ces personnes-ressources ont été identifiées, un médiateur est affecté au cas. Il communiquera avec les parties pour fixer une médiation et lancera les travaux préparatoires.

La médiation est un processus volontaire selon lequel un tiers impartial indépendant aide les parties à régler leur conflit en arrivant à un accord acceptable pour tous. Le processus est confidentiel, tout comme tout règlement que les parties peuvent conclure. Contrairement à l'arbitre de grief, le médiateur n'a aucun pouvoir décisionnel et les règlements ne créent pas de précédents.

L'équipe des SMRD de la Commission compte sur des médiateurs experts qui aident les parties à régler les plaintes liées à la dotation et l'éventail complet des questions liées aux relations de travail de façon cohérence et uniforme, en recourant à des approches

basées sur les intérêts. Ses médiateurs répondent à des conflits qui surviennent à l'échelle du secteur public fédéral d'un océan à l'autre et sont déterminés à s'acquitter de leur mission de servir les clients de façon équitable, courtoise et respectueuse, et conformément aux principes énoncés dans leurs Normes de pratique.

Leur modèle de pratique comprend des séances séparées préalables à la médiation, au cours desquelles chacune des parties en apprend sur le processus de médiation et a l'occasion d'aider le médiateur à bien comprendre le contexte qui entoure le litige, les problèmes et les intérêts des parties, et l'éventail des issues possibles. Ces séances sont habituellement suivies d'une journée complète de médiation, au cours de laquelle le médiateur travaille avec les parties afin de faciliter la discussion, de favoriser une communication efficace, d'élargir la compréhension mutuelle et de les aider à explorer des options de règlement.

Au cours des 20 dernières années, l'équipe des SMRD a travaillé fort à gagner et à maintenir sa réputation en tant que ressource efficace et impartiale pour gérer ce qui constitue souvent des questions très difficiles à trancher par la Commission.

Arbitrage

L'arbitrage vise à résoudre les différends au moyen d'un processus juridique dans le cadre duquel les parties peuvent présenter leurs preuves et leurs arguments, et pour lequel une décision exécutoire est rendue. Le processus est semblable à celui d'une audience, mais il est moins officiel. Quand une affaire n'est pas réglée par le processus de gestion des cas ou par la médiation, elle fait l'objet d'une audience, dont la Commission assure l'équité et l'intégralité.

À l'audience, chaque partie a l'occasion de présenter sa preuve en appelant des témoins, en produisant des documents pertinents et en soumettant des arguments pour étayer sa position. Les témoins qui comparaissent et les parties peuvent être contre-interrogés. Toutes les pièces doivent être présentées en nombre suffisant d'exemplaires pour le commissaire, pour toutes les parties et pour tout témoin, s'il y a lieu.

Une fois l'audience terminée, une décision raisonnée est rendue et chaque partie en reçoit une copie. Toutes les décisions sont affichées sur le site Web de la Commission lorsqu'elles sont disponibles dans les deux langues officielles.

Sensibilisation

La Commission mène activement des activités de sensibilisation, comme des allocutions et des séances de formation. Elle vise à éduquer les intervenants sur la façon de favoriser des relations de travail harmonieuses. La Commission collabore avec ses intervenants sur des questions clés touchant les relations de travail et l'emploi, y compris la gestion de cas, et discute avec eux. Par l'échange de connaissances, la Commission et ses intervenants contribuent à trouver des façons novatrices de régler rapidement les cas dont la Commission est saisie.

La sensibilisation aide la Commission à maintenir des connaissances à jour sur les relations de travail et l'emploi dans le secteur public fédéral, ce qui en retour contribue à des pratiques et à une prestation de services exemplaires.

Partie II – Activités de la Commission

Aperçu des cas de 2019-2020

Cas ouverts et fermés en vertu de la *LRTSPF*

Le volume de dossiers que la Commission reçoit varie d'une année à l'autre. Après avoir reçu pendant plusieurs années un nombre de dossiers plus élevé qu'à l'habitude, qui portaient principalement sur des griefs liés à la rémunération à cause du système de paye Phénix (voir la section sur les griefs liés à la rémunération dans la présente section de ce rapport annuel), le nombre de dossiers reçus au cours de la période visée par le rapport était considérablement plus bas que par le passé (voir la figure 3).

Aperçu des cas en vertu de la *LRTSPF*

Comme c'est le cas pour les années précédentes, la majorité des cas en vertu de la *LRTSPF* (62 %) dont la Commission est saisie étaient des griefs individuels.

Cette proportion élevée de griefs individuels peut être en majeure partie attribuable au fait que ce type de grief comprend de multiples sujets (c'est-à-dire, interprétations de conventions collectives, mesures disciplinaires, rétrogradations et détachements).

Parmi les 852 nouveaux dossiers reçus, 76 portaient sur une allégation de discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*).

Bien que le nombre de griefs individuels renvoyés à la Commission ait considérablement baissé au cours de la période visée par ce rapport, le nombre de dossiers reçus qui portaient sur d'autres sujets couverts par la *LRTSPF* était conforme à celui des années précédentes (voir la figure 4).

FIGURE 3

Dossiers ouverts et fermés – *LRTSPF*, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020

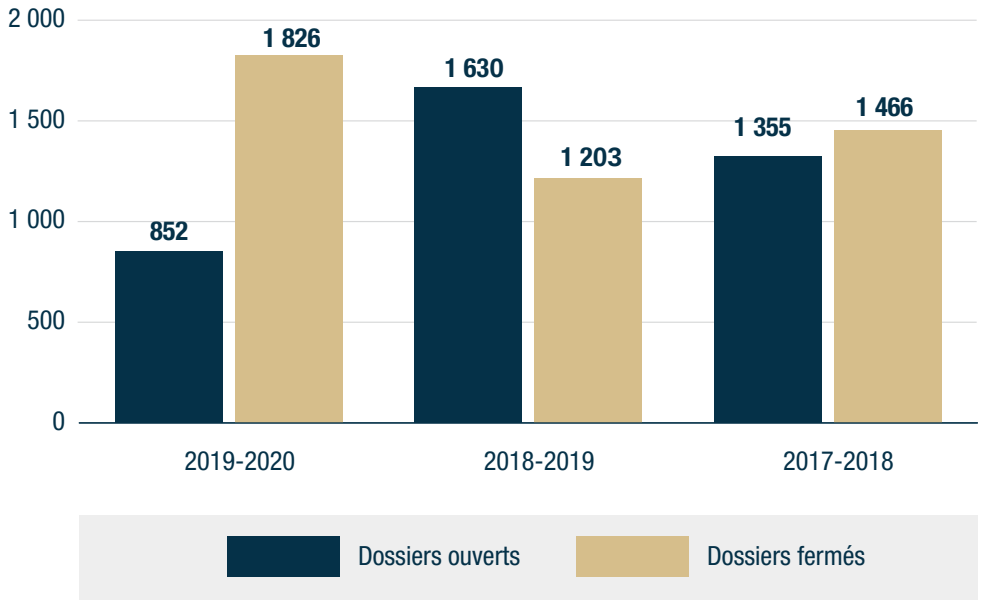


FIGURE 4

Affaires liées aux relations de travail présentées à la Commission ou renvoyées à celle-ci (*LRTSPF*) – 2018-2019 et 2019-2020

	Nombre de dossiers 2019-2020	Nombre de dossiers 2018-2019
Griefs		
Griefs individuels (article 209)	525	1 262
Griefs de principe (article 221)	13	11
Griefs collectifs (article 216)	0	7
Dépôt à la Cour fédérale (paragraphe 234(1))	0	3
Total	**538**	**1 283**
Plaintes		
Obligation de respecter les conditions d'emploi pendant la demande d'accréditation (article 56)	1	0
Obligation de mettre en application une convention (article 117)	0	5
Obligation de négocier de bonne foi (articles 106 et 107)	3	7
Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)	21	15
Pratiques de travail déloyales – représentation inéquitable (article 187)	22	31
Représailles en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* (article 240)	23	24
Autres	5	0
Total	**75**	**82**
Demandes		
Révisions des ordonnances et des décisions (paragraphe 43(1))	10	7
Demande d'accréditation (articles 54 et 59)	0	0
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation (article 58)	2	3
Droits et obligations du successeur (article 79)	1	0
Demandes de postes de direction ou de confiance (article 71)	211	227
Révocations de postes de direction ou de confiance (article 77)	10	25
Prorogation du délai (article 61)	5	3
Demandes – Autre	0	0
Total	**239**	**265**
	852	1 630

Griefs liés à la rémunération

En juin 2019, le Conseil du Trésor et tous les agents négociateurs du secteur public fédéral, à l'exception de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui sont accrédités pour représenter des employés en vertu de la *LRTSPF*, ont conclu un protocole d'entente (PE) sur les griefs en cours liés au système de paye Phénix du gouvernement. En particulier, le PE couvre 1 123 griefs liés à la rémunération renvoyés à la Commission. En vertu de ce PE, ces griefs, ainsi que tout autre grief lié à la rémunération futur renvoyé à la Commission, doivent être mis en suspens pendant que les négociations entre les parties sur cette question se poursuivent.

Entre-temps, la présidente de la Commission a réuni un groupe dirigé par un vice-président de la Commission et formé de représentants du Secrétariat afin de rencontrer les parties pour discuter des stratégies de gestion des cas pour régler ces griefs.

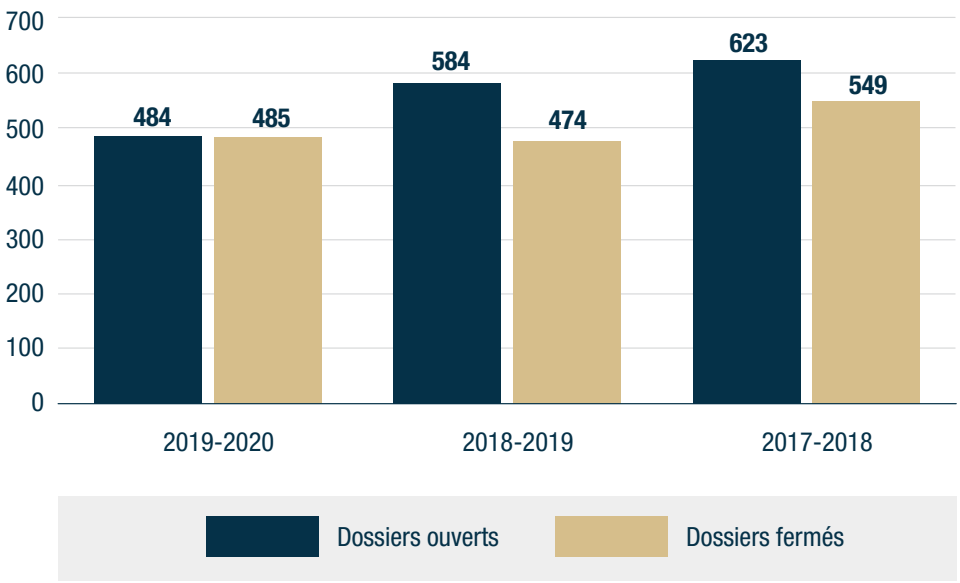
Cas ouverts et fermés en vertu de la *LEFP*

De même, en 2019-2020, la Commission a reçu moins de plaintes liées à la dotation en vertu de la *LEFP* qu'au cours de l'année précédente (c'est-à-dire, 484 par rapport à 584). Parmi ces 484 plaintes, 28 portaient sur une allégation de discrimination en vertu de la *LCDP.*

Les 485 dossiers qui ont été fermés étaient comparables au nombre moyen de dossiers fermés au cours des années précédentes, comme le montre la figure 5.

FIGURE 5

Dossiers ouverts et fermés – *LEFP*, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020



Aperçu des cas en vertu de la *LEFP*

En 2019-2020, la Commission a reçu 484 plaintes, dont la majorité (463) portait sur des processus de nomination interne. Parmi ces cas, 254 étaient liés à des processus de nomination annoncés et 205, à des processus de nomination non annoncés. Ces chiffres correspondent à ceux obtenus au cours des années précédentes (voir la figure 6).

FIGURE 6

Plaintes présentées en vertu de la *LEFP* selon le type, 2018-2019 et 2019-2020

Type de plainte relative à la dotation	Nombre de plaintes relatives à la dotation 2019-2020	Nombre de plaintes relatives à la dotation 2018-2019
Plaintes liées à une mise en disponibilité (paragraphe 65(1))	**8**	**3**
Révocations de nomination (article 74)	**5**	**6**
Nominations internes (paragraphe 77(1))	**463**	**575**
Annoncées	254	244
Non annoncées	205	327
Sans objet	4	4
Mesures correctives (article 83)	**4**	**0**
Défaut de compétence	**4**	**0**
Total	**484**	**584**

Processus et résultats

Négociation collective

L'année 2019-2020 a été une année de négociations solides dans le secteur public fédéral du Canada. Les conventions collectives de la plupart des unités de négociation dont le Conseil du Trésor est l'employeur sont arrivées à échéance en 2018. Leurs avis de négocier avaient été signifiés au printemps et à l'été 2018, et les négociations avaient commencé peu après. La négociation pour la communauté des employeurs distincts accusait un retard de quelques mois sur le calendrier du Conseil du Trésor.

Au début de l'année 2019, les parties avaient réglé 34 conventions collectives pour environ 65 000 employés du secteur public fédéral élargi.

La Commission a reçu 5 demandes d'aide à la médiation, dont 2 ont été retirées par la suite. Une (1) médiation a donné lieu à la conclusion d'une convention collective; en ce qui concerne les 2 autres, les parties sont parvenues à réduire considérablement le nombre de questions en suspens.

Une (1) demande d'arbitrage a été reportée de l'exercice précédent. Après l'audience, une décision a été rendue en décembre 2019. Une (1) seule demande d'arbitrage a été reçue en 2019-2020; elle a été retirée après que les parties ont conclu un règlement.

Même si peu de demandes d'arbitrage ont été présentées, la Commission a reçu plusieurs demandes qui visaient à recourir à l'option de conciliation-grève prévue en vertu de la *LRTSPF*. C'est l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) qui les a toutes présentées sauf 1. L'AFPC a présenté 11 demandes en vue de mettre sur pied des commissions de l'intérêt public (CIP), dont 6 visaient des unités de négociation d'employeurs distincts.

Sept (7) CIP ont été tenues en 2019-2020 et, pour 5 d'entre elles, des rapports contenant des recommandations non exécutoires ont été présentés avant la fin de l'exercice. Deux (2) autres ont été présentés au cours du premier trimestre de l'exercice 2020-2021. À cause de la pandémie de COVID-19, les 4 CIP restantes de l'AFPC ont été reportées en 2020-2021, tout comme une demande de CIP présentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Médiation

En 2019-2020, la Commission a mené 152 médiations de griefs qui avaient été renvoyés à l'arbitrage, ainsi que des médiations de plaintes de dotation et d'autres plaintes en vertu de la *LRTSPF*, dont 76 % ont donné lieu à la conclusion d'un règlement entre les parties. La figure 7 illustre la répartition géographique des médiations menées pendant la période visée par le rapport. La figure 8 donne un aperçu des types de dossiers réglés par voie de médiation.

Les médiations où les parties sont parvenues à un règlement ont donné lieu à la résolution de 197 dossiers de la Commission. Les règlements ont aussi permis de fermer 69 griefs et 3 plaintes à l'échelle ministérielle, 10 plaintes devant la Commission canadienne des droits de la personne et 16 autres affaires devant d'autres tribunaux.

Cette année, les questions liées aux relations de travail réglées par voie de médiation étaient très réparties. Le pourcentage le plus élevé de règlements obtenus par voie de médiation, à 21 %, portait sur des griefs portant sur le licenciement. Les griefs portant sur la discrimination et les mesures d'adaptation représentaient 20 %, les plaintes pour pratiques déloyales de travail, 12 %, et les questions disciplinaires et les affaires liées à la description de travail représentaient 14 % des règlements par voie de médiation. Les autres portaient sur d'autres questions, y compris des affaires liées à la rétrogradation et au harcèlement.

Les plaintes relatives à la dotation qui ont été résolues par voie de médiation comprenaient celles liées à des processus de dotation annoncés (55 %) et 45 % portaient sur des processus de dotation non annoncés.

FIGURE 7

Répartition géographique des médiations, 2019-2020

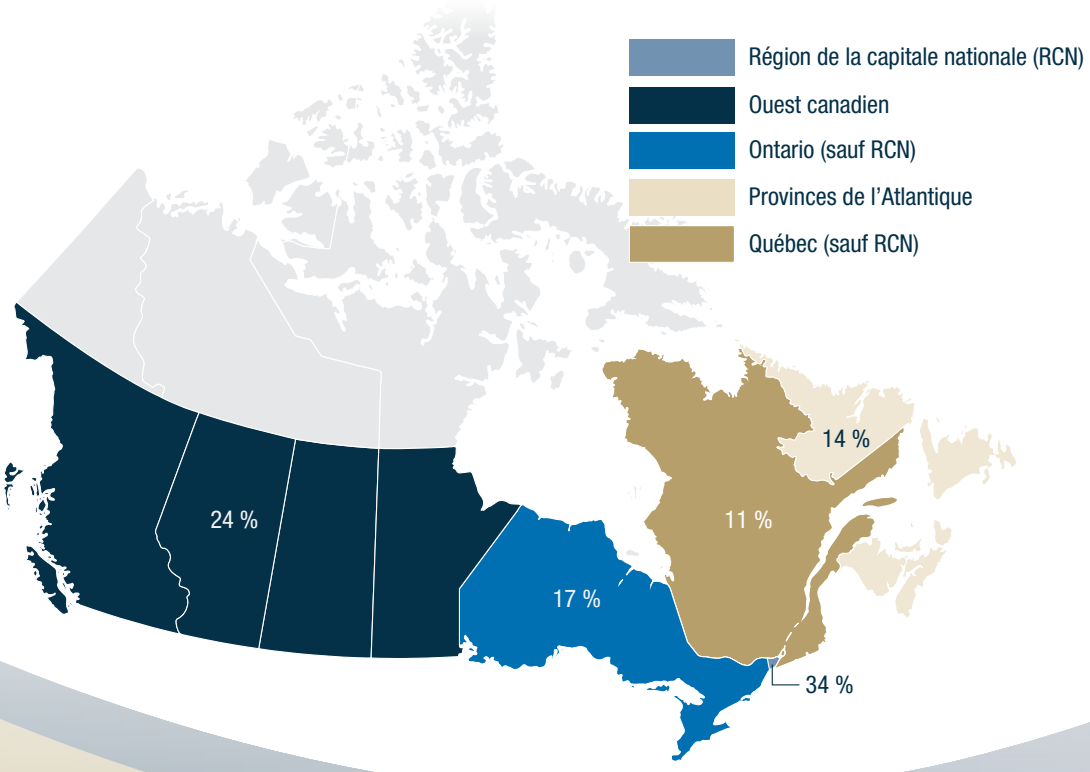
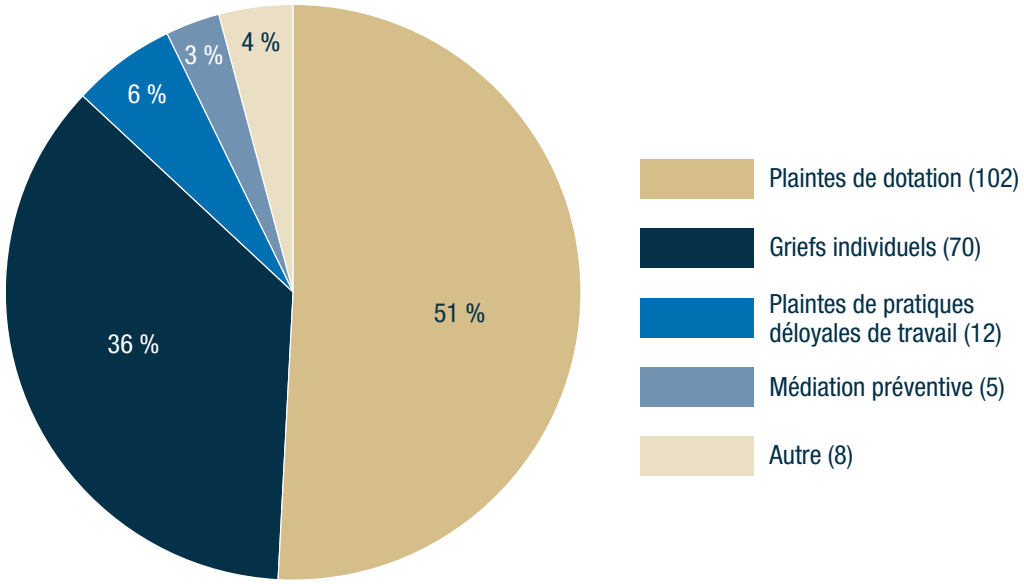


FIGURE 8

Dossiers réglés par voie de médiation, par type



Arbitrage

Comme il a été indiqué précédemment dans ce rapport annuel, ce ne sont pas tous les cas dont la Commission est saisie qui font l'objet d'une audience officielle. Dans certains cas (par exemple, les demandes liées aux postes de direction ou de confiance), une ordonnance sera rendue. Un dossier peut aussi être fermé pour des raisons administratives, à la demande officielle de la présidente de la Commission. Les affaires peuvent aussi être réglées avant la tenue d'une audience, par voie de médiation ou de médiation-arbitrage (la dernière étant animée par un commissaire), ce qui peut donner lieu à une entente de règlement ou à un retrait. Dans certains cas également, une partie peut décider de retirer une affaire présentée devant la Commission. La figure 9 montre le nombre de dossiers fermés en vertu de la *LRTSPF* et la *LEFP* et la méthode choisie pendant la période visée par le présent rapport.

En 2019-2020, pour la *LRTSPF* et la *LEFP*, 27 % des dossiers ont été réglés ou retirés de façon officieuse avant la date prévue de l'audience, tandis que 8 % ont été réglés ou retirés par voie de médiation ou de médiation-arbitrage.

Vingt-trois pour cent (23 %) des dossiers réglés ou retirés sont attribuables au protocole d'entente (PE) conclu entre le Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN et le Service correctionnel du Canada (SCC). Le PE vise à réduire le nombre de griefs en suspens présentés à l'encontre du SCC. En plus du PE, les parties ont mis en place la stratégie de réduction des griefs CX, qui comprend des réunions animées par la Commission. Au 31 mars 2020, 524 griefs des 902 griefs identifiés avaient été fermés à la suite de cette stratégie.

Audiences

Quand une affaire n'est pas réglée par voie de médiation ou dans le cadre du processus de gestion de cas, une audience est fixée. Toutes les parties auront donc la possibilité de présenter des éléments de preuve à l'appui de leurs positions par l'intermédiaire d'arguments écrits ou de vive voix, et de témoignages de témoins.

En 2019-2020, 165 audiences ont eu lieu. La figure 10 résume les types d'affaires entendues par la Commission.

FIGURE 9

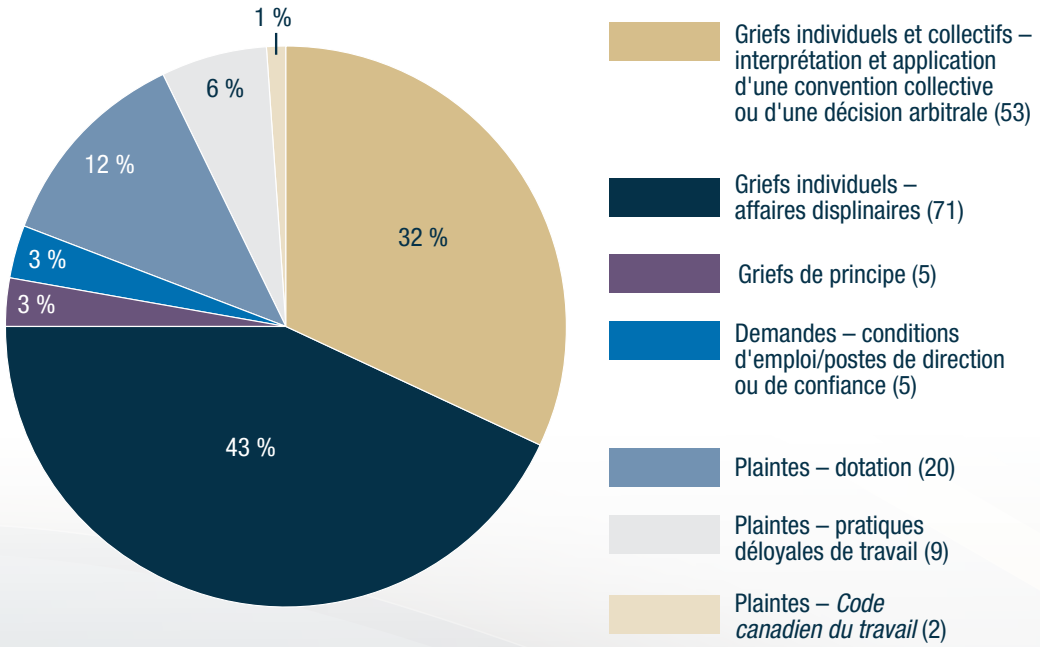
Dossiers fermés en vertu de la *LRTSPF* et de la *LEFP*, 2019-2020

Méthode de fermeture	Nombre de dossiers
LRTSPF	
Décision	207*
Fermeture pour une raison administrative à la demande de la présidente de la Commission	42
Ordonnance (postes de direction ou de confiance)	185
Règlement et retrait	1 392
Total	**1 826**
LEFP	
Décision	17
Décision-lettre	78
Retrait	390
Total	**485**

*Étant donné qu'une décision peut viser de nombreux dossiers, il peut y avoir une différence entre le nombre de décisions rendues et le nombre de dossiers fermés.

FIGURE 10

Types d'affaires entendues en 2019-2020



Durée des audiences

Cent soixante-cinq (165) audiences ont été tenues en 2019-2020. Les audiences durent habituellement 2,6 jours, mais la durée peut varier considérablement.

Les audiences portant sur des affaires relatives à la dotation ou sur l'interprétation et l'application d'une convention collective (c'est-à-dire, les dispositions sur les congés, la réinstallation et le réaménagement des effectifs) sont d'habitude les plus courtes et durent entre un et trois jours.

Les audiences portant sur des questions disciplinaires comme les licenciements et les suspensions sont d'habitude les plus longues. En 2019-2020, 3 audiences portant sur des licenciements et des suspensions ont chacune duré plus de 10 jours.

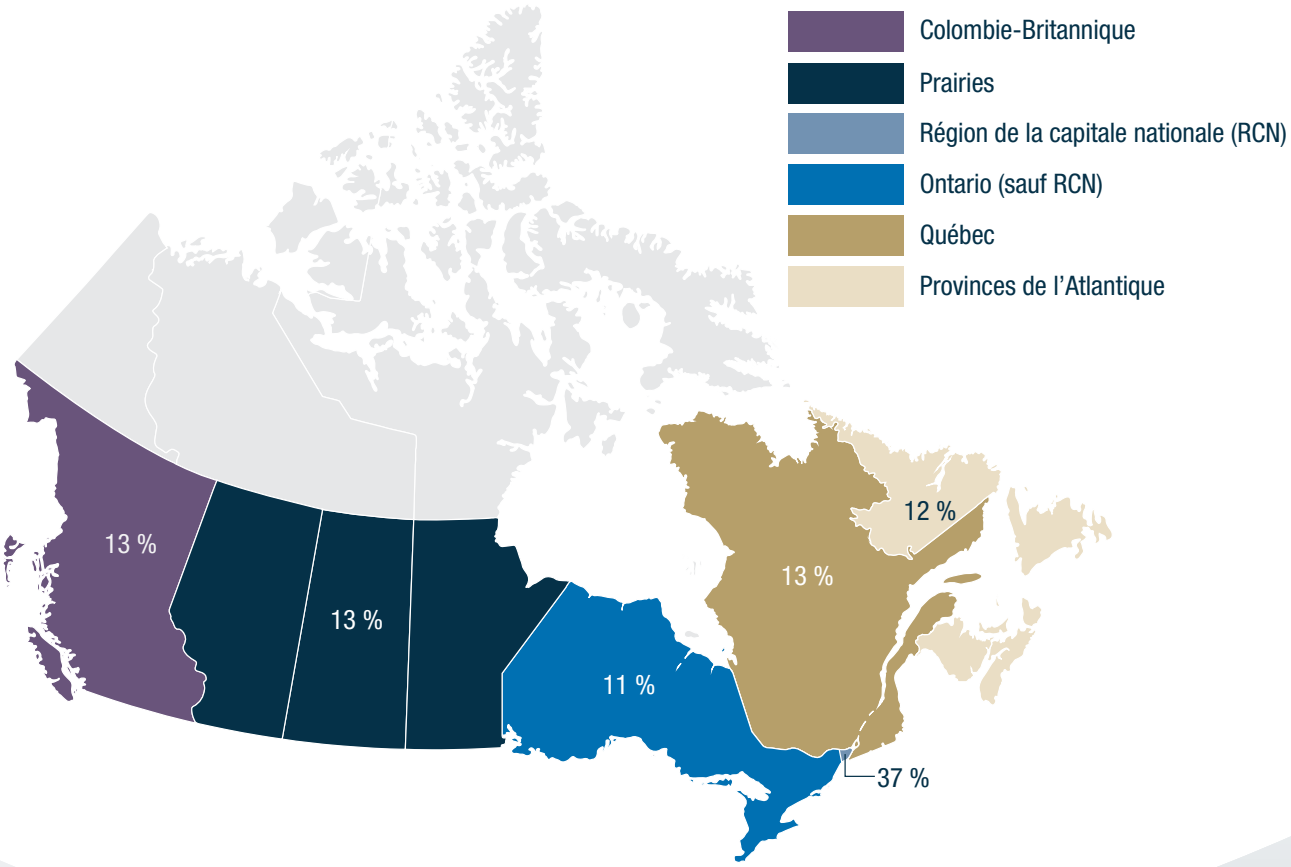
Dix-sept (17) audiences ont duré plus de 5 jours, mais moins de 10; elles portaient sur des questions disciplinaires, sur des allégations de discrimination et sur des plaintes de représentation inéquitable déposées à l'encontre d'agents négociateurs.

Emplacement des audiences

La Commission tient ses audiences partout au Canada. En 2019-2020, 37 % des audiences ont été tenues dans la région de la capitale nationale et de nombreuses autres ont été tenues partout au pays (voir la figure 11).

FIGURE 11

Audiences tenues à travers le Canada en 2019-2020



Décisions rendues

En 2019-2020, 103 décisions ont été rendues. Quatre-vingt-treize (93) de ces décisions portaient sur des affaires liées aux relations de travail, tandis que 10 étaient liées à des questions de dotation. La plupart des décisions rendues visaient des griefs liés aux relations de travail (68 %). Treize pour cent (13 %) étaient des demandes, 3 % étaient des plaintes de représailles en vertu du *CCT*, 7 % étaient des plaintes liées aux relations de travail et 9 % étaient des plaintes relatives à la dotation.

La figure 12 présente un aperçu des résultats des décisions rendues en 2019-2020. Outre ces résultats, 1 décision qui portait sur un grief individuel et une plainte a donné lieu à un rejet, 1 décision portait sur de multiples affaires qui ont été rejetées, accueillies en partie et accueillies respectivement, et 1 demande a donné lieu à l'émission d'une ordonnance.

Activités de sensibilisation

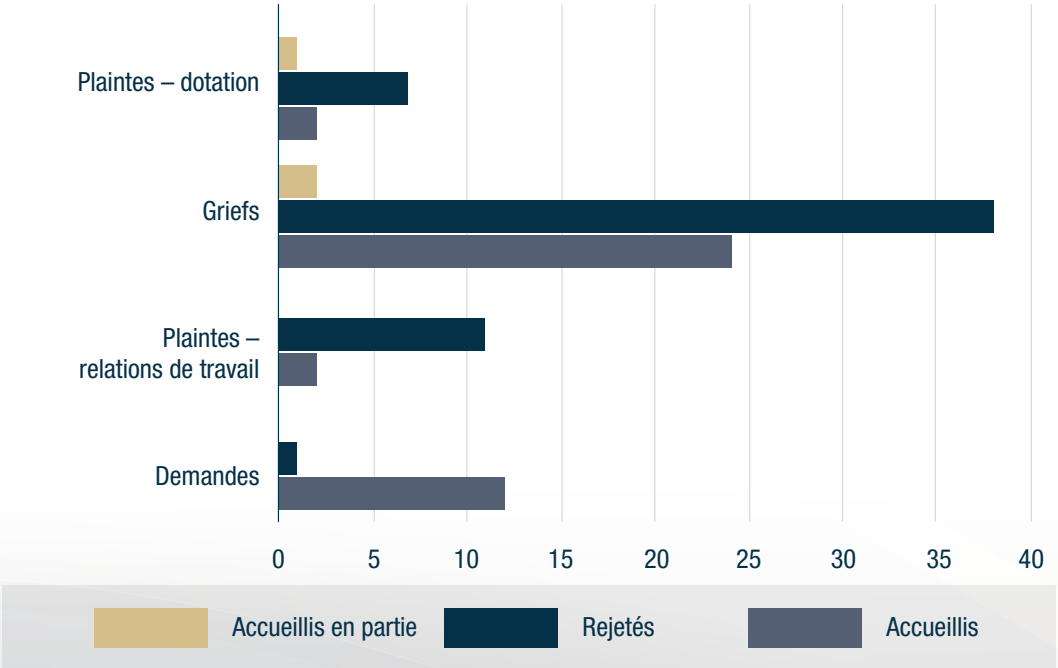
Comité de consultation des clients

Le Comité de consultation des clients (CCC) représente une façon importante de collaborer avec les intervenants de la Commission. Le CCC vise à obtenir des points de vue des clients sur les processus, les pratiques, les politiques et les règles de la Commission en ce qui concerne ses services d'arbitrage et de médiation connexes. Les consultations permanentes auprès des intervenants aident la Commission à élaborer des initiatives de gestion de cas, y compris des regroupements de cas et d'autres activités qui visent à réduire sa charge de travail.

Comme il a été indiqué précédemment, la Commission a également poursuivi son projet pilote avec le Service correctionnel du Canada et le Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN afin de réduire le nombre de griefs en suspens présentés à l'encontre du SCC.

FIGURE 12

Résultat de la décision par type, 2019-2020



Formation

En 2019-2020, la Commission a offert les séances de formation suivantes :

Participation à une médiation à la Commission – Ce cours de deux jours et demi fournit les compétences de base nécessaires à la médiation et à la négociation fondée sur les intérêts. Il met l'accent sur la préparation à la médiation et cible des publics qui pourraient y participer en tant que parties, représentants ou intervenants dans un conflit en milieu de travail pouvant être renvoyé à la Commission. Deux séances de ce cours, l'une en français et l'autre en anglais, ont été données au cours de la dernière année.

Un aperçu du mandat, des processus et de la jurisprudence de la Commission – Ce cours se compose de deux séances d'une demi-journée chacune sur les affaires relatives à la dotation et aux relations de travail. Il fournit les compétences de base nécessaires à la médiation et à la négociation fondée sur les intérêts. Les participants apprennent comment mettre en application des techniques de négociation dans le cadre des processus de règlement des différends en matière de relations de travail et des plaintes relatives à la dotation. Il s'adresse aux représentants des ressources humaines et des agents négociateurs qui peuvent être impliqués dans des différends en matière de relations de travail et des plaintes relatives à la dotation devant la Commission. Un cours en anglais a été donné au cours de l'année. Les autres séances ont été annulées à cause de la pandémie de COVID-19.

Présentations

La Commission ou ses représentants ont également prononcé des allocutions lors de réunions et de conférences au cours de l'année, comme suit.

SMRD

En juin 2019, la directrice des SMRD et l'un de ses médiateurs ont fait une présentation à une délégation de la Corée du Sud sur les services de médiation de la Commission, sur la négociation collective dans le secteur public fédéral et sur les négociations fondées sur les intérêts.

Pendant ce mois, un médiateur était un conférencier invité à l'Université McGill et a fait une présentation sur la résolution de conflit en milieu de travail et sur les services de médiation de la Commission.

En juillet 2019, la directrice des SMRD a participé à la conférence annuelle de l'Association of Labour Relations Agencies, où elle a fait une présentation sur les pratiques exemplaires dans la médiation des griefs et animé des discussions en table ronde pour les médiateurs.

En novembre 2019, la directrice des SMRD a participé à un événement organisé conjointement par le syndicat et l'employeur à l'École de la fonction publique du Canada, où elle a fait une présentation sur la façon de se préparer à participer à une médiation.

Services juridiques et commissaires

Les membres des Services juridiques de la Commission et la présidente ont participé à une conférence annuelle d'une semaine organisée par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens, où ils ont fait une présentation sur les services d'arbitrage de la Commission. L'un des commissaires a également fait une présentation sur un arbitrage actif.

Un avocat-conseil principal a également fait une présentation intitulée [traduction] Principes de la compétence, de la primauté du droit et de l'équité procédurale aux membres de l'Ontario Association of Committees of Adjustment & Consent Authorities à Cornwall, en Ontario. Il a également fait une présentation sur les services d'arbitrage de la Commission lors de la conférence annuelle de l'Association of Labor Relations Agencies, et donné une séance de formation à des étudiants en droit à l'Université d'Ottawa. Un autre avocat-conseil principal a fait une présentation sur la médiation à ces étudiants en droit.

Un commissaire et des représentants du Conseil canadien des relations industrielles et du Tribunal canadien des droits de la personne ont fait une présentation à l'Association du Barreau canadien sur les mesures à prendre et sur les considérations requises pour se préparer et pour représenter les intérêts d'un client en milieu de travail. La présentation indiquait le tribunal devant lequel présenter sa demande et les outils pour se préparer et plaider une cause. Un commissaire a participé à une discussion de groupe dans le cadre d'une séance intitulée [traduction] Arbitres de grief au travail : Trancher rapidement des questions controversées, lors de Conférence de 2019 de la Lancaster House sur les droits de la personne dans le contexte du droit du travail, où un autre commissaire agissait en tant que coprésident de la conférence.

Partie III – changements et défis

Gendarmerie royale du Canada (GRC)

Même si le mandat de la Commission de superviser la négociation collective et l'arbitrage de griefs dans le secteur public fédéral remonte à 1967, le pouvoir de la Commission de trancher de telles affaires pour les membres de la GRC est relativement récent. À la suite d'une contestation réussie, en 2016, de la loi qui interdisait à la GRC de mener des négociations collectives, le mandat de la Commission a été élargi. En 2017, le Parlement a apporté des modifications à la loi afin de rendre la Commission responsable des affaires de la GRC liées à la négociation collective, aux pratiques déloyales de travail et aux griefs liés aux conventions collectives.

Depuis, la GRC a franchi un jalon important de son parcours menant à la négociation collective. Le 12 juillet 2019, la Fédération de la police nationale (FPN) a été accréditée comme agent négociateur des membres réguliers de la GRC et des réservistes. À la suite de cette accréditation réussie, la FPN a signifié un avis de négocier le 15 juillet 2019.

Ces négociations représentent un défi considérable, comme c'est souvent le cas pour les premières conventions collectives. Pendant des décennies, les employés de cette unité de négociation ont été régis par les conditions d'emploi indiquées dans diverses politiques et directives de l'employeur, qui couvraient de nombreux éléments susceptibles de faire partie d'une convention collective.

Lorsqu'une convention collective aura été mise en place, un membre de la GRC sera en mesure de présenter un grief lié à une convention collective ou à une décision arbitrale jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Si le membre estime que le grief n'a pas été traité à sa satisfaction, il pourra le renvoyer à l'arbitrage, mais son agent négociateur devra accepter de le représenter pendant le processus d'arbitrage. Une fois le grief renvoyé à la Commission, il peut faire l'objet d'une médiation, être retiré ou être entendu par une formation de la Commission.

À ce jour, en plus de la demande d'accréditation, la Commission a déjà entendu et tranché plusieurs affaires différentes liées à la GRC, y compris des demandes de détermination de l'appartenance, des plaintes de pratiques déloyales de travail, et des plaintes liées à l'obligation de respecter les conditions d'emploi. Comme il est indiqué à l'article 238.05 de la *LRTSPF*, dans les affaires concernant des membres de la GRC et des réservistes, la Commission tiendra compte du rôle unique de la GRC en tant que force policière pour assurer la sécurité publique et la sécurité nationale.

Règlement modifiant le Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

En date du 18 mars 2020, des parties du règlement concernant les affaires présentées devant la Commission ont été modifiées afin de tenir compte de changements attribuables à l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu* (L.C. 2017, ch. 12; projet de loi C-4), de la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9; projet de loi C-7) et de la

Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois (L.C. 2018, ch. 24; projet de loi C-62).

Parmi les modifications principales, notons une nouvelle disposition concernant l'examen de l'état des « affaires inactives » afin de permettre à la Commission de mieux gérer sa charge de travail; le droit des parties d'envoyer ou de déposer des documents de façon électronique; l'élimination de l'heure limite de 16 h, heure d'Ottawa, et l'ajout de précisions pour les documents que la Commission est réputée avoir reçus; une plus grande souplesse pour la Commission afin de modifier le contenu de ses formulaires; l'ajout d'une définition pour le terme « jour », pour donner davantage de précisions, étant donné l'arrivée de la transmission électronique, ainsi que pour les termes « signature » et « coordonnées » afin de refléter les exigences liées à la transmission électronique; l'ajout de la GRC aux procédures de demandes d'accréditation et de révocation.

Le nouveau *Règlement* comprend aussi de nombreuses dispositions sur le règlement des différends, y compris une définition modifiée de « documents introductifs » pour inclure les demandes pour une entente sur les services essentiels, les demandes visant à modifier une entente sur les services essentiels, les demandes de modifier ou de suspendre une entente sur les services essentiels dans une situation d'urgence et les demandes de prorogation du délai en vertu de l'article 133 de la *LRTSPF*. De plus, de nouvelles dispositions ont également été introduites afin de rétablir essentiellement les dispositions concernant le règlement des différends qui existaient avant le 13 décembre 2013. Enfin, une nouvelle disposition a été ajoutée pour traiter la question de la représentation d'un fonctionnaire s'estimant lésé ne faisant pas partie d'une unité de négociation.

Les modifications dans le *Règlement* sont uniquement liées aux pratiques et aux procédures de la Commission. Ces modifications devraient aborder les préoccupations soulevées par les intervenants et aider les parties et la Commission à gérer les cas de manière plus efficiente.

Loi canadienne sur l'accessibilité (*LCA*)

Au cours de cet exercice, le Parlement a confié à la Commission une nouvelle responsabilité très importante : l'arbitrage de griefs et de plaintes déposés par des fonctionnaires, des employés du Parlement et certains membres du public qui se heurtent à des obstacles en tant que personnes handicapées.

Le 11 juillet 2019, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (L.C. 2019, ch. 10; *LCA*) est entrée en vigueur. Elle vise à améliorer la participation entière et égale de chacun (particulièrement les personnes handicapées) à la société canadienne par l'identification des obstacles, leur élimination et la prévention de ceux-ci dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale.

La *LCA* s'applique au secteur privé sous réglementation fédérale, qui comprend les secteurs des banques, des transports et des télécommunications, ainsi que le gouvernement du Canada, les sociétés d'État et le Parlement. Elle établit de nouvelles structures et crée de nouveaux postes, notamment un commissaire à l'accessibilité, qui dirigera les activités de conformité et d'application de la loi, et l'Organisation canadienne d'élaboration des normes d'accessibilité, qui élaborera des normes d'accessibilité en collaboration avec la communauté des personnes handicapées et l'industrie.

Toute personne ayant subi des préjudices physiques ou psychologiques, des dommages matériels ou des pertes économiques, ou ayant été autrement lésée, par suite d'une contravention à une disposition du règlement, une fois qu'il a été pris, peut se prévaloir d'un recours prévu en vertu de la *LCA*. Pour la plupart des Canadiens et Canadiennes, ce recours est le dépôt d'une plainte auprès du commissaire à l'accessibilité, qui mènera une enquête par la suite. Les employés du secteur public fédéral et du Parlement ont toutefois le droit de déposer un grief et de le renvoyer à la Commission si une contravention peut être traitée par la procédure de règlement des griefs concernant les relations de travail. En effet, un nouveau droit de grief

indépendant a été créé pour ces employés, qui peuvent donc renvoyer ces griefs à la Commission aux fins d'arbitrage. Il s'agit du seul recours contre une contravention au règlement dont disposent ces employés.

De même, en ce qui concerne les plaintes de questions de dotation interne dans le secteur public fédéral qui portent sur les nominations et les mises à pied, les employés peuvent soulever toute contravention au règlement et la Commission peut interpréter et appliquer la *LCA* lorsqu'elle décide si les plaintes sont fondées.

La Commission a aussi acquis une fonction d'appel sans précédent des décisions du commissaire à l'accessibilité dans la mesure où elles ont trait aux plaintes des membres du public et de certains employés parlementaires dans des affaires associées aux entités parlementaires.

Le pouvoir élargi de la Commission en vertu de la *LCA* aura des répercussions importantes sur celle-ci et lui créera des défis (c'est-à-dire qu'elle devra trancher de nouvelles plaintes et de nouveaux griefs liés à des questions d'accessibilité). Une fois que le règlement aura été adopté, on estime que la Commission recevra environ 100 cas supplémentaires chaque année.

Comme l'exige la *LCA*, la Commission doit établir un cadre en vertu duquel les parties informent le commissaire à l'accessibilité quand des affaires liées à la *LCA* ont été soulevées et en vertu duquel le commissaire a le droit de présenter des observations à la Commission. Il faut mettre en place un cadre et des ressources afin d'entendre les appels des décisions rendues par le commissaire à l'accessibilité et les ordonnances liées aux entités parlementaires. Cela comprend d'informer les présidents de la Chambre des communes et du Sénat de toute instance et de leur permettre de présenter des éléments de preuve et de présenter des observations à la Commission. Les présidents doivent être informés du respect ou du non-respect de toute ordonnance rendue en vertu de la *LCA*. La Commission s'attend aussi à devoir de plus en plus traiter directement avec les membres du public qui auront présenté des plaintes auprès du commissaire à l'accessibilité à l'encontre d'entités parlementaires.

L'une des composantes clés de la *LCA* est de garantir que la plainte déposée pour une violation du règlement ne sera pas rejetée parce qu'elle a été présentée auprès de la mauvaise entité. Par conséquent, en vertu de la *LCA*, la Commission doit collaborer avec d'autres entités responsables de son application, y compris l'Office des transports du Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes et la Commission canadienne des droits de la personne. Ensemble, ces entités doivent créer des mécanismes afin de diriger efficacement et rapidement les personnes vers l'autorité appropriée aux fins du traitement de leurs plaintes, demandes et griefs en matière d'accessibilité. La Commission a déjà attribué des ressources afin de se conformer à cette exigence et a commencé, avec d'autres organisations touchées, à concevoir des questionnaires, des assistants de site Web et d'autres outils pour diriger les plaignants vers l'autorité appropriée pour qu'ils puissent se prévaloir d'un recours utile. Elle devra aussi donner une formation supplémentaire continue à ses commissaires et à son personnel sur les questions liées à l'accessibilité.

La Commission devra aussi composer avec la visibilité accrue que les affaires liées à l'accessibilité entraîneront dans les médias d'information et les médias sociaux, ainsi que dans le public, y compris de gérer un nombre accru de demande d'accès à l'information. De plus, afin de s'acquitter de sa nouvelle mission, la Commission doit mener des consultations plus approfondies auprès d'intervenants.

Ces tâches et fonctions supplémentaires sont indubitablement difficiles, mais essentielles pour la Commission et pour la société canadienne dans son ensemble afin d'atteindre l'objectif d'un Canada exempt d'obstacles.

Pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19 a entraîné des perturbations profondes dans la société canadienne. Le secteur public fédéral a été profondément touché, tout comme la Commission dans l'exercice de son mandat. À la suite de l'ordonnance rendue le 16 mars 2020 par la présidente de la Commission, toutes les audiences et les séances de médiation en personne prévues d'ici la fin de la période visée par le présent rapport ont été reportées et toutes les échéances réglementaires pour les plaintes, les griefs et les affaires de la Commission ont été suspendues. À un autre niveau, le passage du travail en équipe au même lieu de travail au télétravail a créé des défis supplémentaires, d'autant plus que tout s'est produit si rapidement.

Comme il a été indiqué précédemment dans ce rapport annuel, la pandémie a contraint la Commission à trouver d'autres façons de mener ses activités afin de continuer de s'acquitter de son mandat. Au même moment où le présent rapport était publié, l'équipe des SMRD et la Commission ont acquis la capacité de mener des séances de médiation et de tenir des audiences d'arbitrage par vidéoconférence. Au fur et à mesure que la société et le gouvernement sortent de la réponse initiale à la pandémie, on s'attend à ce que la Commission utilise plus souvent des mesures de rechange comme la vidéoconférence.

La Commission est parvenue à s'adapter à la pandémie et à garantir la poursuite de ses activités dans la mesure du possible; toutefois, les répercussions de la pandémie se feront sentir longtemps en 2020-2021. Quand les activités reviendront à un niveau plus normal, toutes les audiences et séances de médiation reportées seront replanifiées, les délais seront calculés et rajustés, et les commissaires et les employés continueront de s'ajuster à un nouvel environnement de travail, au bureau et en télétravail. Des travaux sont en cours afin d'établir de nouvelles procédures et lignes directrices pour la tenue d'audiences par vidéoconférence afin d'orienter les commissaires, les employés et les parties dans cette nouvelle réalité. Il est essentiel de renforcer les capacités technologiques de la Commission pour la gestion des cas, les audiences, les médiations, le calendrier des audiences et les activités quotidiennes générales afin qu'elle continue de s'acquitter avec succès de son mandat dans cette situation unique.

Partie IV – Principales décisions

Résumé des principales décisions rendues par la Commission

A.B c. Agence du revenu du Canada, 2019 CRTESPF 53 : Discrimination fondée sur les croyances

Le fonctionnaire s'estimant lésé a profité d'un emploi d'une durée déterminée de 10 jours pendant lesquels il a suivi une formation aux bureaux de l'Agence du revenu du Canada. À la suite d'un rapport d'un collègue, l'employeur a découvert que le fonctionnaire s'estimant lésé avait publié plusieurs billets troublants dans les médias sociaux qui étaient ouvertement affichés au public dans sa page Twitter. Ils semblaient glorifier l'attentat terroriste à la bombe survenu lors du marathon de Boston, célébrer le décès des militaires de l'OTAN et se réjouir lorsque des aéronefs étaient abattus. D'autres faisaient référence à l'État islamique en Irak et en Syrie (EIIS) et à un autre groupe répertorié en tant qu'entité terroriste par le gouvernement canadien. L'employeur a suspendu la cote de fiabilité du fonctionnaire s'estimant lésé en attendant une nouvelle évaluation, après quoi sa cote de fiabilité a été révoquée. Il a été licencié par la suite.

Cette décision a évalué cinq griefs individuels qui découlaient des événements susmentionnés et qui alléguaient une discrimination fondée sur la race et sur la religion. Le fonctionnaire s'estimant lésé est né et a grandi en Afghanistan et s'auto-identifie en tant que musulman.

La Commission a conclu qu'elle était sans compétence pour trancher le grief portant sur la suspension, car la suspension et la révocation de la cote de fiabilité du fonctionnaire s'estimant lésé constituaient des mesures administratives justifiées fondées sur des motifs valables. La Commission a également conclu que le licenciement en raison de la perte de la cote de fiabilité était raisonnable et justifié dans les circonstances. En outre, la Commission a conclu que la preuve ne suffisait pas à faire droit au grief alléguant une violation de la clause de non-discrimination figurant dans la convention collective. Les préoccupations ont été jugées raisonnablement et valablement liées à l'obligation de l'employeur de garantir la fiabilité des employés. La Commission a conclu en outre que tout employé qui aurait affiché les mêmes articles, peu importe son identité et ses croyances, aurait fait l'objet d'une enquête.

Les griefs ont été rejetés. La Commission a ordonné que le nom du fonctionnaire s'estimant lésé soit radié de la décision et que soient mises sous scellés les pièces permettant de l'identifier en réponse à sa demande afin de le protéger contre le risque d'être victime de discrimination découlant des questions posées dans ce cas.

Jassar c. Agence du revenu du Canada, 2019 CRTESPF 54 : *Heyser* ou *Bétournay*?

Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé des griefs en réponse à deux suspensions, à la révocation de sa cote de fiabilité et à son licenciement qui en a découlé. L'employeur lui avait imposé une suspension de 10 jours pour avoir connecté un routeur sans fil à son réseau informatique. Il lui a par la suite imposé une suspension de 20 jours pour avoir faussement inscrit sa présence au travail et demandé des congés auxquels il n'avait pas droit.

En ce qui concerne la première suspension, la Commission a conclu que l'employeur n'avait pas établi que le fonctionnaire s'estimant lésé avait mis le routeur en marche et que les cinq minutes au cours desquelles

le routeur était connecté au réseau représentaient un risque faible pour les données de l'employeur. La Commission a conclu en outre que la mesure disciplinaire était injustifiée et excessive.

Pour ce qui est de la deuxième suspension, la Commission a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas été absent du travail sans l'avoir consigné. Elle a également conclu que l'employeur n'avait pas établi qu'il allait suffisamment bien pour travailler pendant les heures pour lesquelles il avait demandé un congé de maladie. La Commission a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait pris 3,5 heures de congé pour un rendez-vous médical ou dentaire pour accompagner un membre de la famille aux rendez-vous. Toutefois, il ne ressortait aucunement de la preuve qu'il ne s'agissait pas d'une erreur honnête, car le fonctionnaire s'estimant lésé disposait suffisamment d'heures de congé approprié.

Enfin, l'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission pour examiner le grief portant sur le licenciement, alléguant que celui-ci avait été effectué pour des raisons administratives. La Commission a conclu que les conditions nécessaires pour révoquer la cote de fiabilité n'étaient pas présentes à l'époque pertinente et que le licenciement constituait un subterfuge, une ruse ou un camouflage. Elle a également conclu que le licenciement constituait une mesure disciplinaire déguisée sur laquelle elle avait compétence. Afin de décider si le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé reposait sur un motif valable, la Commission a examiné les décisions rendues par la Cour d'appel fédérale dans *Canada (Procureur général) c. Heyser,* 2017 CAF 113, et *Canada (Procureur général) c. Bétournay*, 2018 CAF 230. Elle a préféré *Heyser*, étant donné que cette affaire respecte l'état actuel de l'arbitrage de griefs au Canada, les conditions de l'emploi de la convention collective du fonctionnaire s'estimant lésé et les objectifs énoncés dans le préambule à la *LRTSPF*. La Commission a conclu que le licenciement n'était pas justifié.

Les griefs ont été accueillis. La Commission a ordonné à l'employeur de rembourser au fonctionnaire s'estimant lésé 10 et 20 jours de rémunération avec intérêts. Elle a également ordonné sa réintégration dans son poste avec salaire et intérêts et sans perte d'avantages sociaux.

***Murphy c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada),* 2019 CRTESPF 64 : Suspension et révocation de la cote de fiabilité**

Le fonctionnaire s'estimant lésé, un employé de longue date de l'Agence des services frontaliers du Canada (l'« Agence »), a contesté la suspension et la révocation de sa cote de fiabilité à la suite d'une vérification routinière de sécurité du personnel en vue de renouveler sa cote de sécurité de niveau très secret. Il a aussi contesté son licenciement subséquent.

Avant de commencer sa carrière à l'Agence, le fonctionnaire s'estimant lésé a été reconnu coupable de contrebande de drogue au Maroc et emprisonné pendant quatre mois. Il n'a pas divulgué cette condamnation dans aucun de ses questionnaires d'évaluation de la sécurité du personnel au cours de sa carrière. Lorsque ces renseignements défavorables ont été révélés, une entrevue de sécurité a eu lieu au cours de laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé a continué à cacher l'existence de sa condamnation pénale jusqu'à ce que la personne chargée de l'entrevue le confronte à ce sujet. Le fonctionnaire s'estimant lésé a ensuite admis la condamnation et a fourni une explication complète.

La Commission a conclu que les décisions de l'employeur n'étaient pas de nature disciplinaire. Elle a déterminé que les tentatives du fonctionnaire s'estimant lésé de cacher sa condamnation à l'étranger concernant des accusations liées à la drogue et sa consommation de drogues illicites ont suscité des préoccupations légitimes chez l'employeur selon lesquelles il représentait des risques actuels, ingérables et continus pour ses activités. Elle a conclu en outre que les relations du fonctionnaire s'estimant lésé lors de ses voyages à l'étranger ne représentaient pas des risques légitimes, actuels et continus pour les intérêts de l'employeur en matière de sécurité. La Commission a conclu que les décisions de l'employeur en ce qui a trait à la cote de fiabilité du fonctionnaire

s'estimant lésé étaient légitimes. Enfin, elle a conclu que le licenciement était justifié, car le fonctionnaire s'estimant lésé ne détenait plus la cote de fiabilité requise pour poursuivre son emploi.

Les griefs ont été rejetés.

Choinière Lapointe c. Service correctionnel du Canada, 2019 CRTESPF 68 : Représailles contre un représentant de l'agent négociateur

Le plaignant a présenté une plainte de pratique déloyale de travail à l'endroit de sa gestionnaire, alléguant qu'elle avait fait des distinctions illicites en matière de conditions d'emploi, entre autres en réduisant son horaire de travail parce qu'il était un représentant d'un agent négociateur, et en le menaçant par la suite de déposer une plainte de harcèlement contre lui parce qu'il exerçait les fonctions de délégué syndical.

La Commission a conclu que le paragraphe 191(3) de la *LRTSPF* renversait le fardeau de la preuve et qu'il incombait au défendeur d'établir que la plainte n'était pas fondée. La Commission a conclu que le défendeur ne s'était pas acquitté de ce fardeau en établissant que la réduction de l'horaire de travail du plaignant n'était pas motivée par le fait qu'il était délégué syndical.

La Commission a accueilli la plainte et a ordonné au défendeur de payer au plaignant la rémunération à laquelle il aurait eu droit, n'eût été la réduction de son horaire de travail. La Commission a aussi ordonné au défendeur de payer au plaignant une somme de 5 000 $ comme dommages pour préjudice psychologique.

Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor, 2019 CRTESPF 112 : Droits d'inscription

L'agent négociateur a déposé deux griefs de principe contestant l'interprétation de l'article 21 de la convention collective applicable. Il a d'abord soutenu que les conseillers médicaux de la Division de l'expertise médicale d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) avaient le droit d'être remboursés pour leurs frais de suivi du perfectionnement professionnel continu (PPC) en vertu de l'article 21 de la convention collective. Il a ensuite soutenu que les conseillers médicaux avaient droit au remboursement des primes d'assurance responsabilité professionnelle, conformément à l'article 21 de la convention collective.

En ce qui concerne le premier grief, la Commission a conclu que les frais de suivi sont nécessaires pour que les médecins puissent rendre compte de leurs activités de PPC et maintenir ainsi leur licence, ce qu'ils doivent faire afin de continuer d'exercer leurs fonctions pour l'employeur. La Commission a conclu que les frais de suivi de PPC étaient remboursables en vertu de l'article 21 de la convention collective, étant donné que les frais sont requis pour acquérir ou maintenir la certification professionnelle nécessaire à l'exercice continu des fonctions.

En ce qui concerne le deuxième grief, la Commission a conclu que les primes d'assurance responsabilité professionnelle doivent être payées pour détenir une licence médicale au Québec et donc pour travailler pour l'employeur dans la province. La Commission a conclu que l'article 21 doit être interprété de façon à englober tous les frais liés à l'exercice continu des fonctions des conseillers médicaux. Toutefois, puisque ces fonctions sont exclusivement administratives, la Commission a conclu que l'employeur n'est tenu de rembourser aux conseillers médicaux d'EDSC au Québec que la part de leurs primes d'assurance responsabilité professionnelle liée à l'exercice des fonctions de leur poste. Les primes d'assurance supplémentaires liées à leurs autres pratiques médicales à l'extérieur d'EDSC incombent donc aux conseillers médicaux.

Les deux griefs ont été accueillis.

Association des membres de la Police Montée du Québec c. Conseil du Trésor, 2019 CRTESPF 70 : Demande d'accréditation

Cette décision a été rendue dans le cadre de deux demandes d'accréditation. L'Association des membres de la Police Montée du Québec (AMPMQ), la demanderesse, a présenté une demande d'accréditation afin de représenter des employés

qui sont des membres de la GRC de la Division « C » (Québec) nommés à un grade. La Fédération de la police nationale (FPN), la demanderesse, a présenté une demande d'accréditation afin de représenter tous les employés qui sont des membres de la GRC nommés à un grade et les réservistes.

Dans une décision antérieure, la Commission avait déclaré qu'en vertu de l'article 238.14 de la *LRTFP*, l'agent négociateur, aux fins de la présente accréditation, devait être une seule unité de négociation nationale pour les employés qui sont membres de la GRC nommés à un grade et les réservistes (voir *Fédération de la police nationale c. Conseil du Trésor du Canada,* 2017 CRTESPF 34). La Commission a déclaré dans cette décision que seule la demande de la FPN était conforme à la loi et qu'un scrutin était requis pour déterminer si celle-ci avait l'appui de l'unité de négociation. Même si le scrutin avait eu lieu, les résultats avaient été suspendus en attendant l'issue de la contestation de l'AMPMQ quant à la validité constitutionnelle de cette disposition de la *LRTSPF*.

Dans la présente décision, la Commission a examiné la requête de l'AMPMQ visant à ce que la disposition en litige soit déclarée inopérante puisqu'elle était incompatible avec le droit d'association.

Selon l'analyse fournie par la Cour suprême du Canada dans *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1, et dans *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique,* 2007 CSC 27, la Commission a cherché à déterminer si la disposition en cause contrevient à l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et liberté* (la « *Charte* ») en ce sens qu'elle constitue une ingérence importante dans le processus de négociation collective. Étant donné que la Cour suprême du Canada a décrit le degré de choix comme une composante nécessaire de véritables négociations collectives, la Commission a cherché à déterminer si cela avait été maintenu par la *LRTSPF*. Elle a conclu que les caractéristiques des choix sont maintenues par la *LRTSPF* et sont suffisantes, tant que les employés sont en mesure de participer efficacement à la sélection des objectifs.

Par conséquent, la Commission a décidé qu'il n'y avait aucune ingérence importante dans le droit des membres de la GRC à un véritable processus de négociation collective et que, par conséquent, la disposition ne porte pas atteinte à la liberté d'association.

Même si la Commission avait conclu à l'existence d'une ingérence dans la liberté d'association, elle a conclu qu'elle aurait été justifiée en vertu de l'article 1 de la *Charte*. Étant donné la mobilité requise des membres de la GRC et l'importance de conditions de travail normalisées dans tout le pays, l'exigence législative d'une seule unité de négociation comportait un objectif important et urgent, toute atteinte était minimale, et la mesure législative prise était proportionnelle à l'objectif.

La requête en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle l'article 238.14 de la *LRTSPF* est inopérant parce qu'elle est incompatible avec la Constitution a été rejetée. La demande d'accréditation de l'AMPMQ a également été rejetée. La Commission a en outre mis fin au sursis de la procédure d'accréditation et a ordonné que le scrutin tenu concernant la demande d'accréditation de la FPN soit dépouillé.

***Fédération de la police nationale c. Conseil du Trésor,* 2019 CRTESPF 74 : Demande d'accréditation**

La présente décision a fait suite à l'issue de la décision précédente indiquée dans cette section du rapport annuel (voir *Association des membres de la Police Montée du Québec c. Conseil du Trésor,* 2019 CRTESPF 70). Étant donné que la Commission avait décidé que l'unité de négociation appropriée était une seule unité de négociation nationale composée de tous les employés qui sont des membres de la GRC (à l'exclusion des officiers et des membres civils) et de tous les employés qui sont des réservistes et qu'elle avait confirmé que la disposition contestée de la *LRTSPF* ne portait pas atteinte au droit d'association des membres de la GRC situés au Québec, la Commission a mis fin au sursis de la procédure d'accréditation et a ordonné que le scrutin tenu concernant la demande d'accréditation de la Fédération de la police nationale (FPN) soit dépouillé.

La Commission était convaincue qu'une majorité des employés de l'unité de négociation qui étaient admissibles au vote, et qui avaient voté, avaient voté en faveur de leur représentation par la FPN comme agent négociateur. Elle a donc accrédité la FPN comme l'agent négociateur de l'unité de négociation.

***Dussah c. Administrateur général (Bureau du dirigeant principal des ressources humaines),* 2020 CRTESPF 18 : Examen du critère de révision du licenciement pour rendement insuffisant**

La fonctionnaire s'estimant lésée a déposé un grief à la suite de son licenciement pour rendement insuffisant. Elle occupait depuis décembre 2011 le poste de gestionnaire, classifié au groupe et au niveau EC-07. Elle a été licenciée en décembre 2013. Elle a allégué que l'employeur était de mauvaise foi et que sa décision était déraisonnable compte tenu des lacunes dans la procédure d'évaluation du rendement.

La Commission a appliqué les critères qui suivent pour déterminer s'il était raisonnable que l'employeur juge que le rendement de la fonctionnaire s'estimant lésée était insuffisant :

1) L'employeur a-t-il fixé à la fonctionnaire s'estimant lésée des objectifs de travail raisonnables et les lui a-t-il clairement communiqués à l'avance?
2) L'employeur a-t-il fixé à la fonctionnaire s'estimant lésée des indicateurs de rendement raisonnables et les lui a-t-il clairement communiqués à l'avance?
3) L'employeur a-t-il accordé à la fonctionnaire s'estimant lésée un délai raisonnable pour lui permettre de rencontrer les objectifs de travail et les indicateurs de rendement qu'il lui avait fixés?
4) L'employeur a-t-il fourni à la fonctionnaire s'estimant lésée tout l'appui dont elle avait besoin pour lui permettre de rencontrer les objectifs de travail et les indicateurs de rendement qu'il lui avait fixés dans le délai qu'il lui a accordé?

La Commission a déterminé que l'employeur n'avait pas fourni à la fonctionnaire s'estimant lésée tout l'appui dont elle avait besoin pour lui permettre de rencontrer les objectifs de travail et les indicateurs de rendement qu'il lui avait fixés dans le délai qu'il lui avait accordé. Par conséquent, la Commission a conclu qu'il n'était pas raisonnable que l'employeur estime que le rendement de la fonctionnaire s'estimant lésée était insuffisant pendant la période où elle était assujettie à un plan de gestion du rendement.

Le grief a été accueilli et la Commission a ordonné la réintégration de la fonctionnaire s'estimant lésée à son poste ou à un poste équivalent avec remboursement de sa paye, avec intérêts annuels aux taux prescrits par la Banque du Canada, à compter de la date d'entrée en vigueur de son licenciement.

Contrôle judiciaire

Popov v. Canada (Attorney General), 2019 FCA 177 (en anglais seulement) : Prorogation d'un délai pour renvoyer un grief à l'arbitrage

La Cour d'appel fédérale (CAF) a rejeté une demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission dans *Popov c. Agence spatiale canadienne*, 2018 CRTESPF 49, rejetant la demande du demandeur de renvoyer son grief à la Commission pour arbitrage 13 mois après le délai prescrit.

Le demandeur a déposé un grief à l'employeur après avoir été licencié. L'employeur a rejeté le grief et a avisé le demandeur qu'il avait 40 jours pour renvoyer son grief à la Commission pour arbitrage. Le demandeur l'a fait uniquement 13 mois plus tard et a demandé à la Commission une prorogation du délai.

La Commission a rejeté sa demande. Elle a examiné la preuve du demandeur et ses explications du retard à la lumière des cinq critères établis dans *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1, au paragraphe 75, à savoir : 1) le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes; 2) la durée du retard; 3) la diligence raisonnable du fonctionnaire s'estimant lésé; 4) l'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et le préjudice que subit l'employeur si la prorogation est accordée; 5) les chances de succès du grief.

La CAF a conclu que la Commission n'avait pas commis d'erreur lorsqu'elle a rejeté la demande de prorogation. Elle a fait remarquer que la jurisprudence de la Commission établit que les demandes de prorogation des délais en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* ne sont accordées que très rarement. Dans ce cas, la Commission a évalué les critères de *Schenkman* et a conclu que l'équité ne militait pas en faveur du demandeur, une conclusion à laquelle la CAF a essentiellement souscrit.

La CAF a rejeté l'argument du demandeur selon lequel il était incorrect pour la Commission de refuser d'examiner le cinquième critère de *Schenkman*, soit les chances de succès du demandeur. Comme l'indique la jurisprudence de la Commission, le cinquième critère n'est pas souvent examiné, sauf s'il est clair que le grief n'a presque aucune chance de succès. La Commission ne disposait pas de suffisamment d'éléments de preuve quant aux circonstances du licenciement pour lui permettre d'évaluer les chances de succès du demandeur. Par conséquent, la Commission a refusé à juste titre d'examiner les chances de succès du demandeur dans les circonstances.

La CAF a souscrit à la conclusion de la Commission selon laquelle le préjudice qu'une prorogation imposerait à l'Agence spatiale canadienne l'emportait sur les raisons du demandeur expliquant son retard et a conclu que la Commission avait correctement déclaré que « [...] l'employeur a le droit de tourner la page lorsqu'il estime qu'une affaire a été réglée de manière définitive », ce qui est particulièrement vrai après une longue période de 13 mois.

Canada (Procureur général) c. Duval, 2019 CAF 290 : Obligation de prendre des mesures d'adaptation

Il s'agissait d'une décision visant une demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission dans *Duval c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2018 CRTESPF 52, où la Commission a conclu que le Service correctionnel du Canada (SCC) n'avait pas répondu aux besoins du défendeur en raison du processus qu'elle avait suivi en ordonnant son retour au travail après une absence pour cause d'accident du travail. La Commission a accordé au défendeur la valeur du salaire et des avantages sociaux qu'il aurait reçus s'il avait été réintégré à la date où il était apte, sur le plan médical, à retourner au travail, plus 5 000 $ pour préjudice moral en vertu de l'alinéa 53(2)e) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

La CAF a conclu que la jurisprudence faisant autorité en matière de mesures d'adaptation ne justifiait pas que le défendeur récupère tout son salaire et tous ses avantages sociaux simplement parce qu'il était apte au travail. Ainsi, la Cour a conclu que la décision de la Commission était déraisonnable à cet égard.

La Cour a aussi conclu que la simple procédure retenue par l'employeur pour réintégrer le défendeur, qui consistait à lui demander de remplir une demande pour une mutation, ne constituait pas en soi un manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. La Cour a renvoyé la question à la Commission pour qu'elle réexamine la question de savoir si les circonstances précises du cas établissaient que le SCC avait omis de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du défendeur au point de constituer une contrainte excessive.

La Cour a confirmé que, dans le cas d'un grief invoquant l'omission continue de l'employeur à prendre des mesures d'adaptation raisonnables, le pouvoir de la Commission d'accorder des dommages-intérêts est limité à la période pendant laquelle le grief aurait pu être déposé. Par conséquent, la Cour a conclu que les dommages-intérêts accordés par la Commission pour une période plus longue étaient déraisonnables.

La CAF a accueilli la demande de contrôle judiciaire et renvoyé le grief à la Commission pour réexamen, en tenant compte du fait que les mesures d'adaptation en milieu de travail appellent la coopération et que les mesures d'adaptation peuvent être raisonnables sans être nécessairement parfaites. Pour voir le réexamen de la Commission, consultez *Duval c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2020 CRTESPF 53.

Annexe 1 – Charge de travail totale de la CRTESPF de 2017-2018 à 2019-2020

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**			
2017-2018	6 765	1 072	74	209	1 355	1 466	6 654
2018-2019	6 654	1 283	82	265	1 630	1 203	7 081
2019-2020	7 081	538	75	239	852	1 826	6 107

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Exercice	Reportées d'exercices précédents	Nouvelles plaintes	Plaintes fermées	Reportées au prochain exercice
2017-2018	401	623	549	475
2018-2019	475	584	474	585
2019-2020	585	484	485	584

Annexe 2 – Affaires présentées en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral,* 2019-2020

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral	Nombre d'affaires
PARTIE I – RELATIONS DE TRAVAIL	
Révision d'ordonnances et de décisions (paragraphe 43(1))	**10**
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation (article 58)	**2**
Droits et obligations du successeur	**1**
Plaintes	**52**
Obligation de respecter les conditions d'emploi pendant la demande d'accréditation (article 56)	1
Plaintes (articles 106 et 107)	3
Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)	21
Pratiques déloyales de travail – représentation inéquitable (article 187)	22
Autres	5
Postes de direction ou de confiance	**221**
Demande de déclaration de postes de direction ou de confiance (article 71)	211
Demande de révocation d'une ordonnance (article 77)	10
PARTIE II – GRIEFS	
Griefs individuels (article 209)	**525**
Griefs de principe (article 221)	**13**
PARTIE III – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
Représailles en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* (article 240)	**23**
Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral	
PARTIE II – GRIEFS	
Prorogation de délai (article 61)	**5**
Total	**852**

Annexe 3 – Affaires présentées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique,* 2019-2020

Loi sur l'emploi dans la fonction publique	Nombre d'affaires
PARTIE 4 – EMPLOI	
Plainte à la Commission – mise en disponibilité (paragraphe 65(1))	**8**
PARTIE 5 – ENQUÊTES ET PLAINTES RELATIVES AUX NOMINATIONS	
Révocation d'une nomination (article 74)	**5**
Motifs de plainte – nominations internes (paragraphe 77(1))	**463**
Défaut d'appliquer une mesure corrective (article 83)	**4**
Autres	**4**
Total	**484**

Annexe 4 – Plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, réparties par ministère, 2019-2020

Ministère	Nombre de plaintes reçues	Pourcentage
Agence canadienne d'évaluation environnementale	1	0,2 %
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	1	0,2 %
Agence de la santé publique du Canada	3	1 %
Agence des services frontaliers du Canada	50	10 %
Agence du revenu du Canada	3	1 %
Agence spatiale canadienne	2	0,4 %
Bureau du directeur des poursuites pénales	2	0,4 %
Bureau du directeur général des élections	3	1 %
Commission canadienne des droits de la personne	1	0,2 %
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	12	2 %
Commission de la fonction publique	2	0,4 %
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	0,2 %
Conseil du Trésor	2	0,4 %
École de la fonction publique du Canada	3	1 %
Gendarmerie royale du Canada	25	5 %
Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	1	0,2 %
Ministère de l'Emploi et du Développement social	45	9 %
Ministère de l'Environnement	16	3 %

Ministère	Nombre de plaintes reçues	Pourcentage
Ministère de l'Industrie	6	1 %
Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	29	6 %
Ministère de la Défense nationale	62	13 %
Ministère de la Justice	7	1 %
Ministère de la Santé	6	1 %
Ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile	2	0,4 %
Ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement	26	5 %
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	6	1 %
Ministère des Anciens Combattants	7	1 %
Ministère des Finances	1	0,2 %
Ministère des Pêches et des Océans	18	4 %
Ministère des Ressources naturelles	9	2 %
Ministère des Services aux Autochtones Canada	4	1 %
Ministère des Transports	4	1 %
Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux	21	4 %
Ministère du Patrimoine canadien	2	0,4 %
Office national de l'énergie	3	1 %
Service administratif des tribunaux judiciaires	2	0,4 %
Service correctionnel du Canada	59	12 %
Services partagés Canada	34	7 %
Statistique Canada	3	1 %
Total	**484**	100 %

Annexe 5 – Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTESPF

Exercice	Décisions rendues[3]	Nombre de demandes	Demandes abandonnées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en suspens[4]
2017-2018	104	19	3	12	2	2
2018-2019	95	21	4	0	0	17
2019-2020	103	13	0	0	0	13

[3] Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés au moyen de la procédure d'arbitrage accéléré ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction rendues par la CRTESPF.

[4] Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale; ne comprennent pas les appels des demandes en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

Annexe 6 – Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires, répartis par employeur et agent négociateur du 1er avril 2019 au 31 mars 2020[5]

Lorsque le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	115 188
Association canadienne des agents financiers	1	4 980
Association canadienne des employés professionnels	2	17 298
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	53
Association des juristes de Justice	1	2 888
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	389
Association des professeurs(es) des collèges militaires du Canada	1	188
Association professionnelle des agents du Service extérieur	1	1 558
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	1	608
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ouest)	1	645
Fédération de la police nationale	1	18 832
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 071
Guilde de la Marine marchande du Canada	1	1 214
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	38 863
Syndicat canadien de la fonction publique	1	1 069
Syndicat des agents correctionnels du Canada – Union of Canadian Correctional Officers – CSN	1	7 190
UNIFOR	3	276
Total pour le Conseil du Trésor du Canada	**29**	**212 310**

[5] Les données ont été fournies par les employeurs.

Autres employeurs

Employeurs distincts	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires
Régie de l'énergie du Canada (REC)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	424
Total	**1**	**424**
Agence du revenu du Canada (ARC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	31 065
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	12 883
Total	**2**	**43 948**
Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 060
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	2 019
Total	**4**	**6 079**
Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	882
Total	**1**	**882**
Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	97
Total	**1**	**97**
Centre de la sécurité des télécommunications Canada (CSTC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	2 639
Total	**1**	**2 639**
Commission de la capitale nationale (CCN)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	391
Total	**1**	**391**
Office national du film (ONF)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	168
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	88
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4835	1	95
Total	**5**	**351**

Employeurs distincts	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires
Conseil national de recherches du Canada (CNRC)		
Association des employés du Conseil de recherches (AECR)	6	1 790
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 770
Total	**10**	**3 560**
Bureau du vérificateur général du Canada (BVGC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	181
Total	**1**	**181**
Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	19
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	643
Total	**2**	**662**
Agence Parcs Canada (APC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	5 917
Total	**1**	**5 917**
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	257
Total	**2**	**257**
Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP-FC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	670
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce	12	602
Total	**22**	**1 272**
Opérations des enquêtes statistiques (OES)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 733
Total	**2**	**1 733**

Total pour les employeurs distincts	56	68 393
Total pour le Conseil du Trésor du Canada	29	212 310
Total pour tous les employeurs	**85**	**280 703**

Annexe 7 – Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires, répartis par agent négociateur du 1er avril 2019 au 31 mars 2020[6]

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus
Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)	27	152 151
Association canadienne des agents financiers (ACAF)	1	5 300
Association canadienne des employés professionnels (ACEP)	2	18 175
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ACECMGF)	1	**50
Association des employés du Conseil de recherches (AECR)	6	1 918
Association des juristes de Justice (AJJ)	1	2 785
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)	1	358
Association des professeurs(es) des collèges militaires du Canada (APCMC)	1	*181
Association professionnelle des agents du Service extérieur (APASE)	1	2 000
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est) (CMTCMGFE)	1	650
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ouest) (CMTCMGFO)	1	800

[6] Les données ont été fournies par les agents négociateurs.

* En date du 31 mars 2019.

** En date du 31 mars 2018.

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus
Fédération de la police nationale (FPN)	1	S.O.
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 (FIOE)	1	1 050
Guilde de la Marine marchande du Canada (GMMC)	1	1 100
Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)	19	59 152
Syndicat canadien de la fonction publique	1	1 050
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4835 (SCFP) (Syndicat général du cinéma et de la télévision (SGCT))	1	*100
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656 (SCFP)	2	*80
Syndicat des agents correctionnels du Canada – Union of Canadian Correctional Officers – CSN (SACC-UCCO-CSN)	1	7 023
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale no 175 (STUAC-175)	4	233
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale no 401 (STUAC-401)	1	125
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale no 832 (STUAC-832)	1	62
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale no 864 (STUAC-864)	3	169
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale no 1 400 (STUAC-1400)	1	400
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale no 1518 (STUAC-1518)	2	71
Unifor, section locale 2182	1	**300
Unifor, section locale 5454 (Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA))	1	9
Unifor, section locale 87-M	1	3
Total	**85**	**224 694**

Remarque : Le total indiqué au tableau 2 n'est pas égal au total indiqué au tableau 1 (du Conseil du Trésor et des employeurs distincts) parce que les employés inclus au tableau 1 qui n'étaient pas représentés par un agent négociateur sont inclus dans leurs calculs.

** En date du 31 mars 2018.