



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

Federal Public Sector
Labour Relations and
Employment Board



COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL

RAPPORT ANNUEL | 2021-2022



© Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement 2022

No de cat. SV1-1F-PDF / ISSN : 2563-9056

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

L'honorable Helena Jaczek, M.D., C.P., députée
Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Madame la Ministre,

En tant que présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, j'ai le plaisir de vous transmettre, en vertu de l'article 42 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, le présent Rapport annuel de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, pour présentation au Parlement.

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

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

Table des matières

Reconnaissance des territoires	6
Message de la présidente	7
À propos de nous	8
Composition de la Commission	8
Mandat de la Commission	9
Notre engagement	9
La compétence de la Commission	9
Le principe de transparence judiciaire	9
Que faisons-nous?	10
2021-2022 en chiffres	11
Points saillants de 2021-2022	12
Renouvellement de la Commission	12
Négociation collective	12
Sensibilisation et formation	13
Initiative sur la progression des cas	13
Projet de suivi lié à la COVID-19	15
Aperçu de l'inventaire des dossiers de cas	17
Âge moyen des dossiers (en mois)	17
Taux de règlement par exercice	18
Moyenne de délais de décision	19
Nombre d'audiences mises au rôle	19
Nombre de motifs des décisions rendues	20

À l'avenir	21
Principales décisions	22
Résumés des principales décisions rendues par la Commission	22
Résumés des principales décisions ayant fait l'objet d'un contrôle judiciaire	27
Annexe 1 – Charge de travail totale de la CRTESPF, de 2019-2020 à 2021-2022.	29
Annexe 2 – Affaires présentées en vertu d'une parties de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> en 2021-2022.	30
Annexe 3 – Affaires présentées en vertu de parties de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> en 2020-2021	31
Annexe 4 – Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTESPF en vertu de la <i>LRTSPF</i> et de la <i>LEFP</i>	32

Reconnaissance des territoires

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

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

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



Message de la présidente

J'ai le plaisir de présenter le Rapport annuel 2021-2022 de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF ou la « Commission »).

Le mandat de la Commission vise à favoriser des relations de travail et d'emploi harmonieuses dans le secteur public fédéral. Le présent mandat englobe les questions liées à la négociation collective et aux relations de travail, aux plaintes en matière de dotation, aux plaintes liées à la santé et à la sécurité au travail et aux représailles, et aux allégations liées aux droits de la personne, entre autres domaines d'expertise.

La Commission ne s'occupe pas seulement des cas, elle s'occupe des personnes. Par conséquent, il est impératif que ses services soient offerts de manière accessible, inclusive, opportune et transparente. Au cours de la dernière année, la Commission a entrepris un examen approfondi de ses processus. Cet examen comprend des consultations permanentes avec les intervenants, en mettant l'accent sur des façons novatrices et efficaces de satisfaire aux besoins des parties et d'améliorer l'accès à la justice. L'approche de la Commission en matière de règlement des différends comprend à présent de nombreuses méthodes en plus du cadre traditionnel de la salle d'audience, comme le recours accru à des arguments écrits, les stratégies de règlement rapide, les conférences de règlement par évaluation et les technologies d'audience à distance.

Dans le présent rapport, nous présentons bon nombre de nos plus récentes initiatives visant à accroître l'accès à la justice et à aider les parties à trouver des solutions en temps opportun. Ces initiatives découlent du fruit du travail de collaboration entre la Commission, ses intervenants et son secrétariat. Cette collaboration est inestimable pour continuer à améliorer nos processus.

Je suis profondément impressionnée par le dévouement et le talent de l'équipe des commissaires et de l'équipe du Secrétariat de la Commission qui pilotent des stratégies visant à atteindre nos objectifs. La fonction publique fédérale est au service de la population canadienne; elle a besoin d'une commission du travail et de l'emploi dotée de normes d'excellence et elle le mérite. Chaque jour, je constate que ces normes d'excellence se reflètent dans le travail de la Commission. Je tiens à remercier sincèrement nos vice-présidents, les commissaires, la directrice générale et toute l'équipe du Secrétariat de leur soutien, de leur expertise et de leur engagement.

Ensemble, nous bâtissons une meilleure Commission.

Edith Bramwell

Présidente

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



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 rapport, la Commission se composait des membres suivants :

Edith Bramwell, présidente (depuis le 26 avril 2021) Marie-Claire Perrault, vice-présidente (depuis le 30 avril 2021) Amélie Lavictoire, vice-présidente (depuis le 5 juillet 2021) David P. Olsen, vice-président (jusqu'au 29 avril 2021) Margaret T.A. Shannon, vice-présidente (jusqu'au 29 avril 2021)	
Commissaires à temps plein	Commissaires à temps partiel
Nathalie Daigle	Joanne Archibald
Caroline Engmann (depuis le 13 septembre 2021)	Dan Butler (jusqu'au 27 septembre 2021)
Bryan R. Gray	Paul Fauteux (jusqu'au 27 septembre 2021)
Chantal Homier-Nehmé	Guy Giguère (depuis le 4 mars 2022)
John G. Jaworski	Linda Gobeil (jusqu'au 27 septembre 2021)
Steven B. Katkin (jusqu'au 30 avril 2021)	Guy Grégoire (depuis le 4 août 2021)
James Knopp	Steven B. Katkin (depuis le 4 mars 2022)
Ian R. Mackenzie (depuis le 28 septembre 2021)	Ian R. Mackenzie (jusqu'au 27 septembre 2021)
David Orfald	David P. Olsen (depuis le 4 août 2021)
Nancy Rosenberg	Renaud Paquet
	Leslie Anne Reaume (depuis le 4 août 2021)
	Augustus Richardson

Mandat de la Commission

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») est un tribunal indépendant quasi judiciaire, qui offre des services de règlement des différends et d'arbitrage dans les domaines clés des relations de travail et de la dotation pour le secteur public fédéral et le Parlement¹. Elle administre également 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 en matière de 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 2019, le mandat de la Commission a été élargi afin d'inclure les plaintes d'employés du secteur public fédéral et du Parlement liées à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, 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.

Notre engagement

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

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 (LRTP)*
- *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*
- *Code canadien du travail (CCT)*, partie II
- *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)*

Le cadre législatif de la *LRTSPF* couvre de nombreuses conventions collectives, ainsi que de nombreux agents négociateurs et employeurs. Il s'applique aux ministères nommés à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)* à d'autres secteurs de l'administration publique centrale mentionnés à l'annexe IV de la *LGFP*, et à des organismes distincts énumérés à l'annexe V de la *LGFP*. La *LRTSPF* couvre plus de 305 000 employés du secteur public fédéral, y compris les membres de la GRC 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 environ 217 000 employés et gestionnaires de la fonction publique fédérale².

Le principe de transparence judiciaire

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

¹ Un rapport annuel distinct est produit pour les activités de la Commission en vertu de la *LRTP*.

² Voir la *liste de référence* de la CFP des organisations et administrateurs généraux pour lesquels elle a un pouvoir de nomination délégué (et connexe).



Que faisons-nous?

Les activités de la commission

Négociation collective

- La CRTESPF administre les processus de négociation collective au sein du secteur public fédéral, y compris la GRC et le Parlement, qui sont couverts par la *LRTSPF* et la *L RTP*.
- À travers la négociation collective, la Commission administre des services d'arbitrage et de conciliation visant à faciliter le règlement des différends qui surviennent dans le cadre de la négociation collective.
- Veuillez consulter la page sur la [négociation collective](#) du site Web de la Commission pour obtenir de plus amples renseignements.

Médiation

- La médiation permet aux parties de régler leurs conflits au moyen d'une entente mutuellement acceptable et sans avoir recours à une audience. Il s'agit d'un processus confidentiel et volontaire mené par un tiers neutre et impartial.
- Grâce à la médiation, la Commission favorise une communication ouverte et respectueuse, des pratiques d'emploi équitables et transparentes et un dialogue efficace.
- Veuillez consulter la page sur la [médiation](#) du site Web de la Commission pour obtenir de plus amples renseignements.

Arbitrage

- Grâce à l'arbitrage, la Commission parvient à un règlement équitable des cas au moyen de plusieurs modes de règlement des différends, y compris des conférences de règlement, des conférences de gestion des cas et des audiences.
- La CRTESPF a élaboré un ensemble solide de précédents auxquels on peut avoir recours pour régler des cas futurs.
- Veuillez consulter la page sur l'[arbitrage](#) du site Web de la Commission pour obtenir de plus amples renseignements.

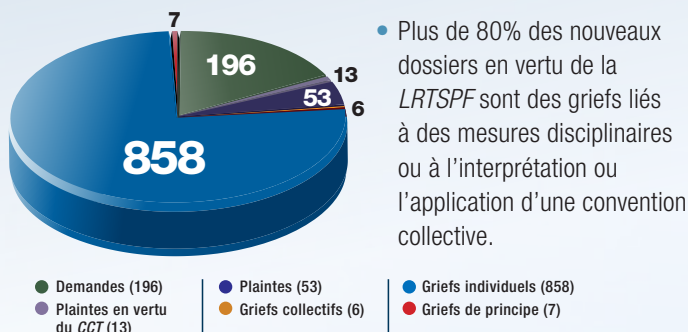
Veuillez consulter le [site Web](#) de la Commission pour obtenir de plus amples renseignements sur ses activités.

2021-2022 en chiffres

Relations de travail (LRTSPF)

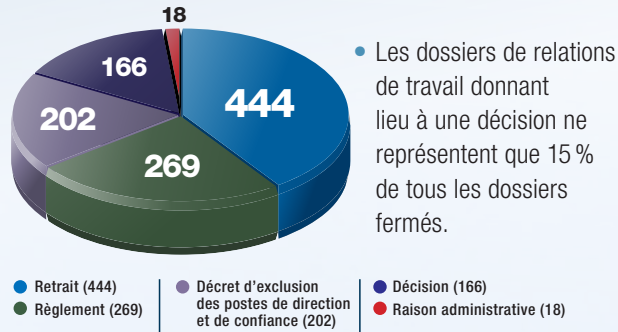
1 133 dossiers ouverts

Dossiers en vertu de la LRTSPF ouverts au 31 mars 2022



1 099 dossiers fermés

Dossiers en vertu de la LRTSPF fermés au 31 mars 2022



Dotation (LEFP)

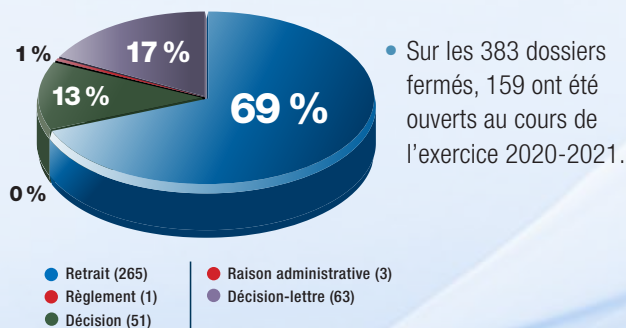
306 dossiers ouverts

Dossiers en vertu de la LEFP ouverts au 31 mars 2022



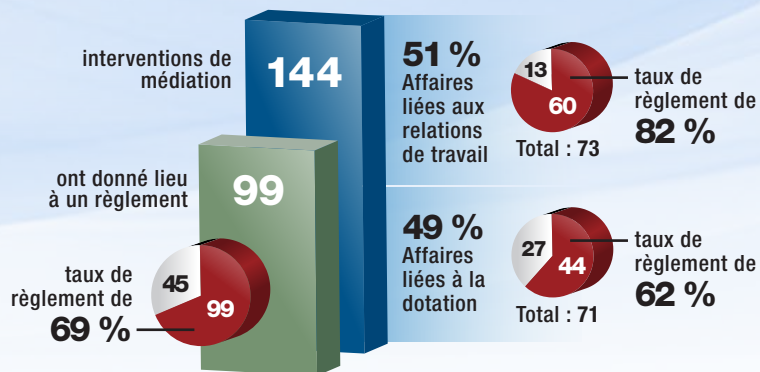
383 dossiers fermés

Dossiers en vertu de la LEFP fermés au 31 mars 2022



Médiation

Règlements par médiation





Points saillants de 2021-2022

Renouvellement de la Commission

L'équipe de la Commission a considérablement changé en 2020-2021, à commencer par la nomination d'une nouvelle présidente à la fin d'avril 2021 et de deux nouvelles vice-présidentes (respectivement à la fin d'avril 2021 et au début de juillet 2021). De plus, le mandat de plusieurs commissaires à temps plein et à temps partiel est arrivé à échéance en 2021, ce qui a conduit à la nomination de deux commissaires à temps plein et de cinq commissaires à temps partiel. À la fin de l'année, un processus était encore en cours afin de pourvoir les postes vacants restants, l'objectif étant d'atteindre un effectif complet de commissaires qui apporteront une vaste gamme d'expérience et d'expertise à la Commission, ainsi que des idées nouvelles et des façons novatrices de l'aider à continuer d'améliorer ses processus.

Négociation collective

L'exercice 2021-2022 a coïncidé avec une période relativement tranquille pour les négociations dans la fonction publique, la plupart des parties ayant conclu des ententes pluriannuelles au cours des deux années précédentes.

Ce qui a été exceptionnel au cours de l'exercice 2021-2022, c'est la survenue de deux mesures de grève, une caractéristique inhabituelle dans le domaine fédéral au cours des deux dernières décennies. Le groupe Services frontaliers (FB), représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« Alliance »), a mené un moyen de pression à plusieurs points d'entrée au début d'août 2021 à la suite de la publication d'un rapport d'une commission de l'intérêt public. Ce différend a été réglé avec l'aide d'un médiateur nommé par la Commission.

Le groupe des Services à la vérification du Bureau du vérificateur général, également représenté par l'Alliance, a participé à une deuxième grève plus longue. Une commission de l'intérêt public s'est réunie en juillet 2021 et a publié son rapport à la fin du mois d'août. Une grève de trois mois a commencé en décembre 2021 et a été réglée à la fin de mars 2022 avec l'aide des Services de médiation et de règlement des différends (SMRD) de la Commission.

En plus de ces deux médiations, on a demandé aux SMRD de fournir des services de médiation concernant un autre différend de négociation. Aucune demande visant la création d'un conseil d'arbitrage n'a été reçue au cours de l'exercice.

Sensibilisation et formation

Environ 200 personnes ont participé à l'une des 12 séances d'orientation, dont 7 en anglais et 5 en français, offertes par les SMRD sur la façon de participer à une séance de médiation par vidéoconférence. Bien que la plupart des séances aient été offertes à tous les intervenants de la Commission, 30 % des participants étaient des représentants des agents négociateurs, et deux des séances ont été offertes à une seule organisation qui nécessitait une formation particulière pour ses nouveaux représentants.

Initiative sur la progression des cas

Afin de répondre au besoin croissant d'une solution de gestion des cas plus complète, plus moderne et plus efficace, la Commission a mis en œuvre l'Initiative sur la progression des cas. Son but ultime est d'accroître l'accès à la justice en réduisant les retards inutiles et en réglant les différends le plus rapidement et le plus efficacement possible, tout en maintenant un service de haute qualité – de la réception d'un dossier à sa résolution.

Dans la dernière année, la Commission a débuté une analyse continue de sa charge de travail et de ses processus en vue de créer des objectifs et un suivi des résultats concis et mesurables. Elle a également exploré différentes méthodes de règlement des différends et façons de mener ses activités, comme l'évaluation et la gestion des cas plus hâtives et plus uniformes, ainsi que d'autres approches de mise au rôle. La Commission a également tenu plusieurs consultations auprès des intervenants pour échanger des idées et recueillir des commentaires afin d'assurer le règlement équitable et efficace des questions liées aux relations de travail dans le secteur public fédéral.

Voici les principaux mécanismes et initiatives découlant de l'Initiative sur la progression des cas et qui ont contribué à accroître l'accès à la justice, à améliorer l'efficacité de nos processus et à réduire le temps passé à attendre une audience. Veuillez noter que, comme bon nombre de ces initiatives ont été mises en œuvre à la fin de la période visée par le rapport, les résultats de certaines d'entre elles ne seront disponibles que dans le prochain rapport annuel.

Examen de l'inventaire des cas

La Commission a entrepris un examen de son inventaire des cas. Cet examen comporte plusieurs objectifs, dont : établir une distinction entre les dossiers actifs et inactifs, gérer les priorités et améliorer le regroupement de cas, ainsi que les dossiers nécessitant une mise à jour de leur statut.

Les cas inactifs comprennent les cas en suspens. Il peut être approprié de mettre un cas en suspens dans différentes circonstances, notamment lorsque des discussions plus approfondies ont lieu entre les parties ou lorsque l'affaire a été reporté en attendant les résultats d'autres processus juridiques. Un regroupement de cas portant sur un seul sujet peut également être mis en suspens si la Commission s'attend à recevoir plus de demandes sur le même sujet, puisqu'il est parfois plus efficace de régler ces cas simultanément en tant que groupe.

La Commission a également commencé un processus visant à fournir aux agents négociateurs une liste des cas pour lesquels un règlement a été conclu. En retour, les agents négociateurs sont invités à répondre par écrit et à indiquer si des cas particuliers, après avoir été réglés, devraient être considérés comme retirés ou fermés et si l'aide de la Commission est nécessaire pour régler tout différend restant entre les parties.

Système de mise au rôle d'affaires multiples

Le système de mise au rôle d'affaires multiples a été créé en réponse au nombre élevé d'annulations et de reports d'audiences et constitue l'une des nombreuses façons de respecter l'engagement de la Commission à l'égard de l'accès à la justice et du règlement rapide des différends en matière de relations de travail.

À l'heure actuelle, trois agents négociateurs participent au projet :

- l'Alliance de la Fonction publique du Canada,
- l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada,
- l'Association canadienne des employés professionnels.

Le premier avis d'une mise au rôle initiale d'affaires multiples a été envoyé aux parties en décembre 2021 pour les audiences qui auront lieu en mars ou avril 2022. En mars 2022, sur les six cas qui ont été ajoutés à la mise au rôle d'affaires multiples, deux ont fait l'objet d'une audience, deux ont été réglés avant une audience, un a été retiré et un a été transmis au SMRD.

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'Initiative sur la progression des cas sur le [site Web](#) de la Commission.

Projet pilote de conférence de règlement

Le projet pilote de conférence de règlement a été mis en œuvre en mars 2022 dans le cadre de l'engagement de la Commission visant à améliorer l'accès à la justice et à accroître l'utilisation de différents mécanismes de règlement des différends.

La Commission peut décider qu'un cas convient à une conférence de règlement, c'est-à-dire une réunion confidentielle entre les parties en présence d'un commissaire, selon la nature du cas. Les parties peuvent également demander qu'une conférence de règlement ait lieu.

Le rôle du commissaire qui préside une conférence de règlement consiste à écouter les positions des parties, à faciliter les discussions sur le règlement, à discuter des questions de procédure et à donner son avis sur les points forts et les points faibles de l'affaire. Par la suite, les parties peuvent choisir de régler l'affaire, de la poursuivre jusqu'à l'arbitrage ou de la retirer.

Étant donné que ce projet pilote a été mis en œuvre à la fin de l'exercice à l'étude, il n'y a actuellement aucun résultat à déclarer.

Consultation des intervenants (autre que le Comité de consultation des clients)

La Commission reconnaît le rôle précieux que joue la consultation des intervenants dans le succès de son Initiative sur la progression des cas et dans le règlement équitable, crédible et efficace des questions de relations de travail dans le secteur public fédéral.

En 2021-2022, dans le cadre de la phase I de l'Initiative sur la progression des cas, le secrétariat de la Commission a tenu des consultations avec 13 intervenants individuels : l'AFPC, l'AJJ, l'ACEP, l'ARC, le SCC, le MDN, l'équipe de traitement des plaintes en vertu de la *LEFP* d'EDSC, l'IPFPC, la CFP, le SCT (Représentation patronale dans les recours et les services juridiques), l'équipe des représentants des plaintes en vertu de la *LEFP*, et l'UCCO-SACC-CSN.

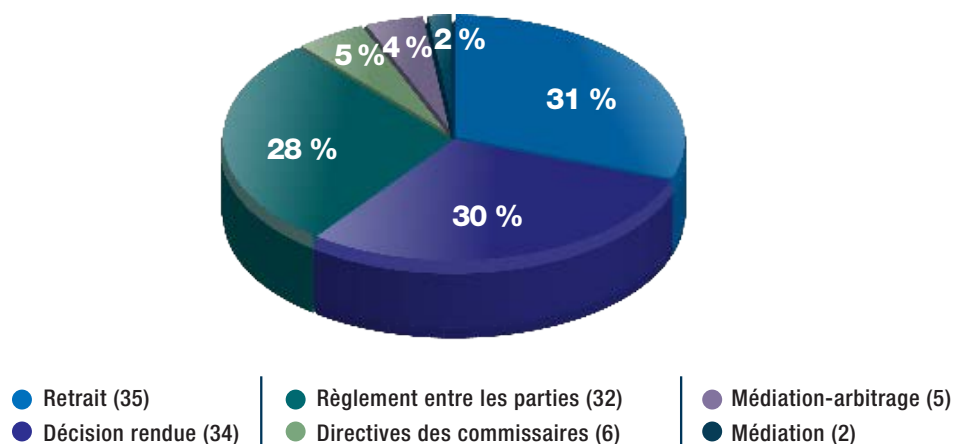
L'objectif de ces consultations était d'obtenir une rétroaction sur les processus de la Commission et sa gestion des dossiers à partir du moment où les dossiers sont renvoyés aux processus préalables à l'audience. Les nombreux sujets de discussion comprenaient la préparation des cas avant une audience, le triage et l'identification précoce, la médiation et les modes alternatifs de règlement des différends, ainsi que l'évaluation préliminaire des cas. Ces discussions ont également ouvert la voie à de nombreuses initiatives entreprises dans le contexte plus large de l'Initiative sur la progression des cas.

Projet de suivi lié à la COVID-19

L'objectif du projet de suivi lié à la COVID-19 était de suivre les progrès réalisés dans le traitement des audiences reportées au début de la pandémie. Ce projet a permis à la Commission de surveiller le nombre de cas qui ont été entièrement réglés par diverses méthodes, y compris les discussions sur le règlement, la médiation et le retrait, ou par une décision de la Commission qui suit normalement une audience. Le rapport final du projet a été publié en mars 2022. Voici quelques conclusions et résultats clés :

- 151 audiences de dossiers de cas ont été reportées au début de la pandémie. Sur ce nombre, 114 cas ont été fermés par différentes méthodes, comme le montre ce graphique :

RAISON DE LA FERMETURE AU 31 MARS 2022



Au 31 mars 2022, les états des 37 dossiers de cas actifs restants étaient les suivants :

- 12 étaient prévus pour une audience;
- 7 étaient en attente d'une décision;
- 7 étaient réglés en attendant le retrait;
- 7 étaient en attente d'une audience;
- 2 étaient en suspens;
- 1 était en attente de médiation;
- 1 était prévu pour procéder par arguments écrits.

L'exercice du projet de suivi lié à la COVID-19 a démontré qu'il n'était pas facile de se remettre de l'annulation de 151 audiences. Même si on voit la lumière au bout du tunnel, il reste du rattrapage à faire, ce qui nécessitera une collaboration continue entre la Commission et les parties. Toutefois, la reprise a également ouvert la voie au recours accru aux différents mécanismes de règlement des différends (conférences de règlement, conférences de gestion des cas, médiation, etc.) et a démontré la capacité de la Commission à s'adapter face à l'adversité, deux atouts importants à l'avenir.





Aperçu de l'inventaire des dossiers de cas

Âge moyen des dossiers (en mois)

L'âge moyen des dossiers correspond à la période allant de la création du dossier à la fin de la période actuelle visée par le rapport, c'est-à-dire le 31 mars 2022.

Un **dossier de cas actif** est en cours de médiation, attend une décision, attend les observations des parties, attend d'être fixé pour une audience ou a déjà été fixé pour une audience.

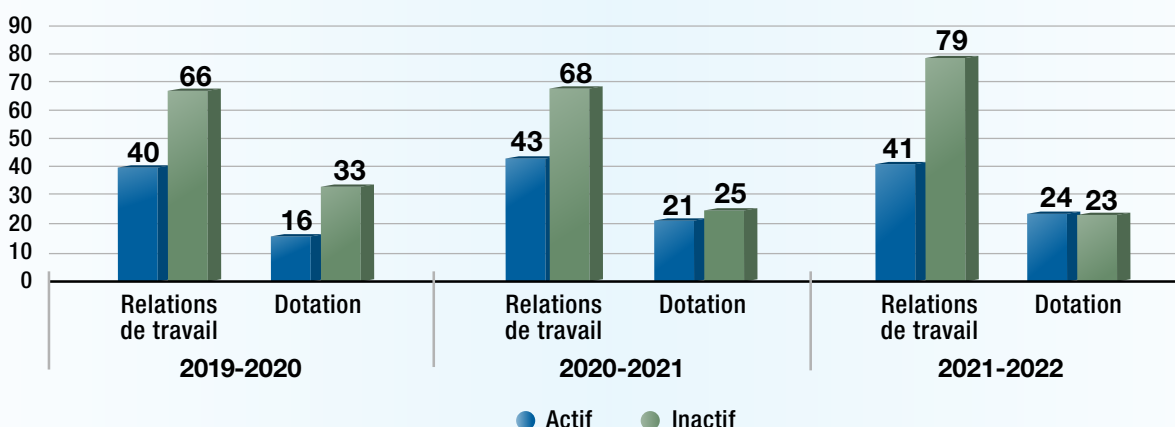
Un **dossier de cas inactif** est mis en suspens ou en attente du retrait final.

Un dossier peut être **mis en suspens**, ou en attente, à la demande des parties pour des raisons telles que des négociations de règlement visant à déterminer la manière la plus rapide et la plus efficace de régler une question, ou pour des raisons telles que la maladie, des obligations familiales ou d'autres raisons. Un dossier peut aussi être mis en suspens en attendant le résultat d'un cas type.

Un dossier **en attente de retrait** comporte un règlement qui a été convenu, mais n'ayant pas encore été mis en œuvre. Le dossier est officiellement retiré une fois que le règlement est mis en œuvre.

Dans l'ensemble, l'âge moyen des dossiers de cas en matière de relations de travail (*LRTSPF*) – inactifs et actifs – a été constant au cours des trois dernières années. Cependant, le temps de traitement des dossiers en matière de dotation (*LEFP*) – actifs et inactifs – est passé de 15 mois en 2019-2020 à 25 mois en 2021-2022.

ÂGE MOYEN DES DOSSIERS (EN MOIS) AU 31 MARS 2022

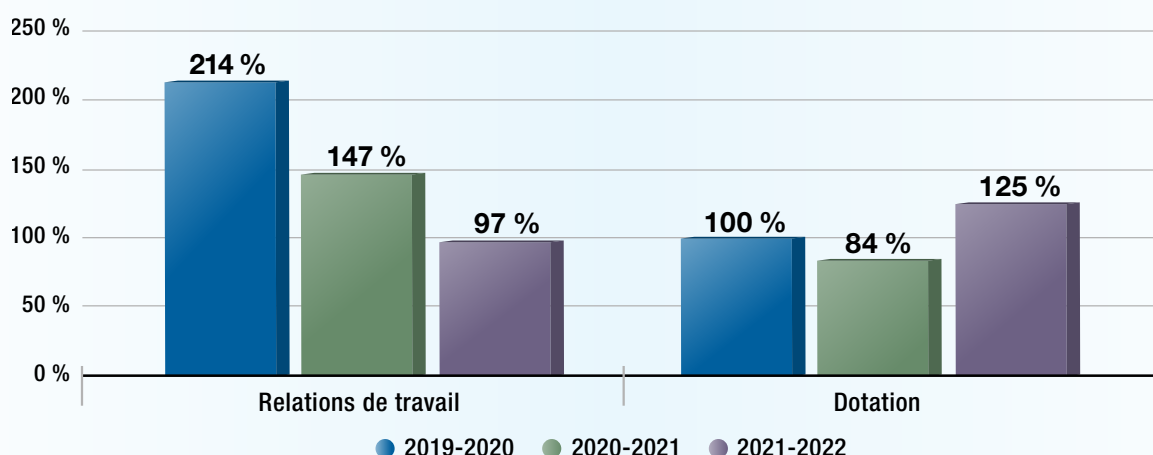


Taux de règlement

Le taux de règlement évalue la capacité de la Commission à traiter le volume de dossiers qu'elle reçoit ou, plus précisément, sa capacité à fermer autant de dossiers qu'elle en ouvre. Si, au cours d'une année, la Commission ferme plus de dossiers qu'elle n'en ouvre (plus de 100 %), cela signifie que sa charge de travail est gérable. Si elle ouvre plus de dossiers qu'elle n'en ferme (moins de 100 %), cela signifie que des ajustements sont nécessaires, afin de fournir un accès plus rapide à la justice et d'éviter un éventuel arriéré.

En 2021-2022, le taux de règlement a diminué en raison d'une importante augmentation du nombre de dossiers reçus en relations de travail – 1133 nouveaux dossiers de relations de travail comparativement à 716 en 2020-2021 – alors que le nombre de dossiers fermés est demeuré stable. Voir l'annexe 1 – charge de travail totale de la CRTESPF pour plus d'information.

TAUX DE RÈGLEMENT AU 31 MARS 2022

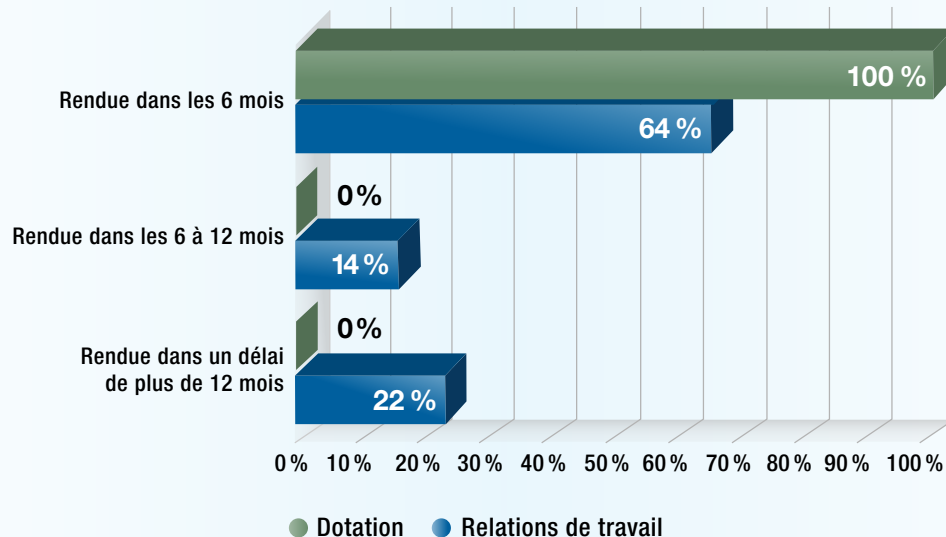


Voir la section « [2021-2022 en chiffres](#) » pour une ventilation des types de dossiers ouverts et fermés en 2021-2022.

Moyenne de délais de décision

En 2021-2022, 71 % des décisions ont été rendues dans les six mois suivant l'audience (relations de travail : 64 %; dotation : 100 %). Vingt-trois (23) des 103 décisions en matière de relations de travail ont été rendues plus de 12 mois après l'audience, ce qui a une incidence importante sur la moyenne globale.

MOYENNE DES DÉLAIS DE DÉCISION (EN MOIS) AU 31 MARS 2022

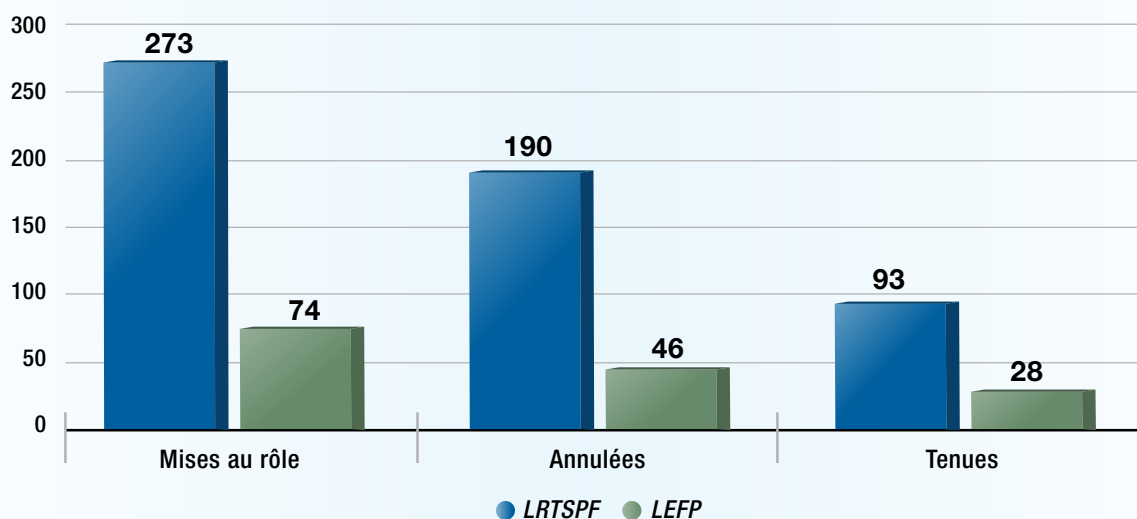


Nombre d'audiences mises au rôle

En 2021-2022, un total de 347 audiences étaient mises au rôle. Au dernier trimestre de 2021-2022, une moyenne de 48 audiences mises au rôle par mois, ce qui est semblable à la moyenne d'avant la pandémie. Les commissaires se sont adaptés et sont devenus plus à l'aise avec les audiences par vidéoconférence, ce qui a contribué à ce retour à la normale.

En 2021-2022, 68 % de toutes les audiences mises au rôle ont été annulées, ce qui est semblable aux années précédentes. Les audiences sont annulées pour plusieurs raisons, dont la conclusion d'une entente ou d'une entente de principe. Les reports se produisent pour plusieurs raisons, notamment les retraits, les discussions sur le règlement entre les parties, la préparation de l'audience préalable plus longue que prévue, ou lorsqu'il a été décidé de procéder par arguments écrits.

AUDIENCES MISES AU RÔLE, ANNULÉES ET TENUES



Nombre de motifs des décisions rendues

Au cours du dernier exercice, la Commission a rendu 128 motifs de décision dans les deux langues officielles. Sur ce nombre, 103 portaient sur des questions de relations de travail et 25 sur des questions de dotation. Par rapport au dernier exercice, cela représente une augmentation de 25 %



Prochaines étapes

Au cours de la prochaine année, nous continuerons de mettre l'accent sur l'accès rapide à la justice au moyen de processus respectueux, accessibles et équitables et sur la promotion de relations de travail harmonieuses dans le secteur public fédéral.

Bien que continuerons d'offrir des services d'arbitrage de la plus haute qualité, nous explorerons et ferons davantage la promotion, dans la mesure du possible, d'autres méthodes de règlement des différends, comme les conférences de règlement et la médiation. Nous analyserons également notre charge de travail en profondeur, car il est de la plus haute importance de mieux évaluer nos besoins, de planifier pour l'avenir, de suivre et d'évaluer nos progrès et de mettre en œuvre les processus appropriés.

À mesure que nous progresserons dans la période 2022-2023, nous commencerons également à voir les résultats des nombreuses initiatives mises en place au dernier trimestre de l'année à l'étude (voir la section [Points saillants de 2020-2021](#)). À mesure que nous examinerons les résultats et les données connexes, il sera important de garder un œil sur ce qu'ils nous disent et d'apporter des modifications nécessaires pour assurer l'efficacité de nos méthodes et de nos processus.

Enfin, les consultations avec nos intervenants continueront d'être une priorité, car il s'agit d'une occasion d'échanger des idées et d'obtenir leurs commentaires sur les initiatives actuelles et futures et de leur faire part des résultats des projets et des initiatives en cours. Ces consultations nous permettent également de cerner et de suivre leurs besoins et leurs attentes ainsi que les défis à venir, ce qui nous permet d'offrir un soutien plus efficace et plus rapide aux parties devant nous.



Principales décisions

Résumés des principales décisions rendues par la Commission

Marković c. Service de protection parlementaire, 2021 CRTESPF 128 – Licenciement (renvoi en cours de stage)

Le fonctionnaire s'estimant lésé a été congédié du Service de protection parlementaire (SPP) en 2017. Il a présenté un grief en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (L.R.C. (1985), ch. 33 (2^e suppl.); la « *Loi* »). La question soumise à la Commission était de savoir si le congédiement constituait un renvoi en cours de stage, afin de déterminer si la Commission avait compétence en vertu du paragraphe 63(1) de la *Loi*.

L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission, alléguant que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas un employé en vertu de la *Loi* et que le congédiement était un renvoi en cours de stage puisque le fonctionnaire s'estimant lésé avait été assujéti à une période à durée déterminée d'un an avant de devenir un employé pour une durée indéterminée. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé était un employé, au sens de la *Loi*, parce qu'il comptait plus de six mois de service continu auprès de l'employeur à la date du congédiement. L'arbitre de grief a également conclu que l'employeur n'avait pas établi que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été assujéti à une période de stage, car la lettre d'offre et la convention collective ne contenaient pas de tels renseignements. Bien que les témoins de l'employeur aient témoigné que de nombreux employés du SPP considéraient la première année d'emploi comme une période de stage, l'arbitre de grief a souligné qu'une source légale définissant les conditions d'emploi était nécessaire pour établir une période de stage. L'arbitre de grief a conclu que l'employeur n'avait pas établi que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été assujéti à une période de stage.

L'arbitre de grief a conclu que le congédiement équivalait à un congédiement déguisé non motivé. Il a conclu que l'employeur n'était pas autorisé à tenter de justifier le congédiement par des motifs autres que ceux initialement invoqués. Il a ordonné à l'employeur de verser au fonctionnaire s'estimant lésé le salaire et les avantages sociaux associés à la partie non expirée de l'emploi à durée déterminée à la date du congédiement, ainsi que des dommages compensatoires de 5 000 \$ pour préjudice psychologique. De plus, l'arbitre de grief a été choqué par la conduite de l'employeur tout au long du processus de grief et d'arbitrage, y compris la retenue des renseignements et l'abus de procédure, et a accordé au fonctionnaire s'estimant lésé des dommages punitifs de 20 000 \$.

**Objection rejetée.
Grief accueilli.**

Shafaie c. Administrateur général (ministère de la Santé), 2022 CRTESPF 15 – Abus de pouvoir (dotation)

La plaignante a déposé une plainte en vertu de l'article 77 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*), alléguant que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans l'application du principe du mérite et dans son choix d'un processus de nomination non annoncé. L'intimé a présenté une requête en rejet de la plainte au motif que la plaignante ne se trouvait pas dans la zone de sélection, par conséquent, ne se trouvait pas dans la zone de recours en vertu de la *LEFP*. La plaignante s'est opposée à la demande, faisant valoir que l'intimé avait fait preuve de favoritisme personnel lorsqu'il avait établi une zone de sélection étroite, afin de l'exclure délibérément de tout recours contre la nomination. Compte tenu de la réponse de la plaignante, la Commission a demandé et obtenu des arguments sur la question suivante : La Commission a-t-elle compétence pour entendre la plainte d'une personne qui se trouve en dehors de la zone de sélection lorsqu'il est allégué que l'administrateur général a restreint la zone de sélection afin de favoriser personnellement la nomination de la personne nommée et d'empêcher la plaignante d'exercer un droit de recours?

À la lumière des renseignements fournis, la Commission a conclu que le législateur ne lui avait manifestement pas donné le pouvoir de déterminer s'il y a eu abus de pouvoir dans l'établissement de la zone de sélection. Le mandat de la Commission, conformément au paragraphe 88(2) de la *LEFP*, se limite à l'examen et au règlement des plaintes présentées en vertu du paragraphe 65(1) et des articles 74, 77 et 83. Ces articles ne permettent pas de présenter une plainte au sujet de l'établissement de la zone de sélection, car la compétence pour ce type de plainte relève de la Commission de la fonction publique.

Lorsque la preuve de mauvaise foi dans l'établissement d'une zone de sélection est admise, c'est généralement parce qu'elle a été utilisée afin d'étayer une allégation concernant des questions relevant de la compétence de la Commission, comme une allégation d'abus de pouvoir dans le choix d'un processus de nomination non annoncé. Toutefois, avant même d'entendre cette preuve, la plaignante doit d'abord avoir un droit de recours devant la Commission. La Commission a conclu que la plaignante ne se trouvait pas dans la zone de sélection et, de ce fait, n'avait aucun droit de recours devant la Commission en vertu de l'article 77 de la *LEFP*. Par conséquent, la Commission n'avait pas compétence pour entendre cette plainte.

Requête accueillie.

Plainte rejetée.

Nash c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2021 CRTESPF 121 – Demande de réexamen de la décision en vertu du paragraphe 43(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

Le demandeur a demandé le réexamen en vertu du paragraphe 43(1) de la partie 1 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C 2003, ch. 22, art. 2; *LRTSPF*) de la décision de la Commission dans *Nash c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 38 (la « décision d'arbitrage »). La décision d'arbitrage a rejeté deux griefs que le demandeur avait renvoyés à l'arbitrage, alléguant un traitement discriminatoire en violation de sa convention collective. Le demandeur a demandé que la décision d'arbitrage soit annulée ou qu'une formation de la Commission entende de nouveau la preuve, soutenant que l'audition de ses griefs n'avait pas eu lieu en temps opportun et que cela lui avait causé un préjudice.

La demande comportait deux questions liées au seuil. La première était de savoir si les pouvoirs prévus au paragraphe 43(1) de la partie 1 de la *LRTSPF* s'appliquent aux décisions d'arbitrage des griefs rendues en vertu de la partie 2. Dans l'affirmative, la deuxième question relative au seuil est de déterminer si la Commission peut procéder au réexamen d'une décision d'arbitrage de grief portant sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective sans l'appui de l'agent négociateur du demandeur.

En vertu de la *LRTSPF* et de sa version précédente, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*), les pouvoirs des décideurs en matière d'arbitrage des griefs sont énoncés au paragraphe 226(1) et ne comprennent pas

le pouvoir de réexaminer les décisions énoncées au paragraphe 43(1) ou tout pouvoir semblable à celui prévu au paragraphe 43(1). Ces pouvoirs sont généralement semblables à ceux qui sont énoncés dans la législation antérieure. La différence dans le régime législatif actuel réside dans le fait que la Commission peut maintenant trancher les griefs renvoyés à l'arbitrage – ce changement s'est produit en 2014. Toutefois, cela ne veut pas dire que la Commission a reçu plus de pouvoirs en matière d'arbitrage de griefs que ceux que les arbitres de grief ont en vertu de la *LRTSPF* ou qu'ils avaient auparavant en vertu de la *LRTFP* et de sa législation antérieure.

La Commission a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour entendre la demande de réexamen de la décision. Elle a conclu que les décisions de la Cour d'appel fédérale dans *Doyon c. C.R.T.F.P.*, [1979] 2 C.F. 190 (C.A.), dans *Sincère c. Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 103 et dans *Chaudhry c. Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 376, sont toujours applicables, car elles reflètent mieux l'intention du législateur au moment de l'adoption de la *LRTSPF* et de sa législation antérieure, la *LRTFP*.

Par conséquent, la Commission a conclu que les pouvoirs prévus à l'article 43 de la partie 1 de la *LRTSPF* ne lui confèrent pas la compétence d'examiner les décisions d'arbitrage en vertu de la partie 2.

Demande rejetée.

***Nadeau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 46 – Demande (sens du terme « déductions d'usage »)**

Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief contestant son licenciement. À la suite d'une audition devant la Commission, il a été réintégré, le licenciement ayant été remplacé par une suspension de six mois sans solde. La Commission a ordonné, entre autres, à l'administrateur général d'indemniser le fonctionnaire s'estimant lésé sous la forme de son salaire à partir de mai 2014, moins les déductions d'usage, et a maintenu la compétence sur le calcul des montants dus au fonctionnaire s'estimant lésé pendant 90 jours à partir de la date de la décision.

À la suite du prononcé de la décision en avril 2018, les parties ont tenté de régler les questions concernant la réintégration du fonctionnaire s'estimant lésé. En juillet 2018, les parties ont avisé la Commission qu'elles ne pouvaient s'entendre sur le sens de « déductions d'usage ». L'employeur a demandé à la Commission de clarifier le fait que, même si l'ordonnance ne mentionnait pas l'atténuation des dommages, elle comprenait implicitement les déductions liées à l'obligation de l'employé d'atténuer ses dommages, afin d'éviter un enrichissement sans cause.

La Commission a déterminé qu'elle demeurait saisie à l'égard du calcul des montants dus au fonctionnaire s'estimant lésé, mais pas en ce qui concernait la question des dommages dans son ensemble. Malgré l'argument contraire de l'employeur, la Commission n'était pas convaincue que, selon la prépondérance des probabilités, l'expression « déductions d'usage » était ambiguë ou qu'il fallait lui donner une interprétation large qui comprenait les montants pour l'atténuation des dommages. La Commission a conclu que cette expression fait référence aux déductions habituelles prévues par la loi, ainsi qu'à d'autres déductions courantes faites sur la paie d'un employé du secteur public fédéral telles que l'impôt sur le revenu, les contributions au Régime de pension du Canada, les contributions à l'assurance-emploi, les contributions au Régime de pension de la fonction publique, les cotisations syndicales, les primes d'assurance pour les soins de santé, les primes d'assurances pour les soins dentaires, les primes d'assurance invalidité de longue durée et les autres déductions du même genre.

Même si l'application du principe d'atténuation des dommages n'est pas inhabituelle, la Commission a conclu qu'elle n'est pas implicite dans chaque décision. Dans ce cas, la demande de l'employeur avait été présentée trop tard et la Commission n'a pas réservé sa compétence en matière d'atténuation.

Demande rejetée.

La plaignante a posé sa candidature en ligne à un poste à Emploi et Développement social Canada (EDSC ou l'« intimé »). Elle a témoigné qu'au moment de soumettre sa candidature, elle a remarqué un message indiquant qu'elle avait « [...] rempli et soumis toutes les sections obligatoires [...] » du processus. Elle était convaincue que cela confirmait qu'elle avait posé une candidature. Elle n'a pas remarqué d'autres boutons ou avis indiquant qu'elle avait retiré sa demande ou qu'elle devait la présenter de nouveau. Selon la Commission de la fonction publique (CFP), qui a administré les candidatures reçues en ligne, la plaignante a récupéré sa candidature quelques minutes après l'avoir soumise et ne l'a jamais présentée de nouveau. Par conséquent, la CFP n'a jamais reçu la candidature et elle n'a pas été transférée à EDSC. Un document archivé a montré que la demande remplie était « en cours » plutôt que « soumise », ce qui suggère que i) la plaignante a récupéré sa demande et a donc annulé sa présentation, ou ii) il s'est produit un autre événement qui a mené au retrait de sa candidature sans que la plaignante le veuille ou y consente.

En juin 2017, la plaignante a déposé une plainte auprès de la Commission à l'encontre de l'intimé dans laquelle elle alléguait qu'il y avait eu abus de pouvoir en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C 2003, ch. 22, art. 12 et 13; la « *Loi* »). Elle a allégué que l'intimé avait abusé de son pouvoir en ne tenant pas compte de toutes les circonstances de son cas avant de refuser sa candidature. Dans les processus de nomination internes annoncés, l'alinéa 77(2)a) de la *Loi* prévoit qu'une personne doit être un candidat non reçu dans la zone de recours définie pour pouvoir déposer une plainte. L'intimé et la CFP ont soutenu que la plaignante n'avait aucun recours à la Commission parce qu'elle n'était pas une candidate non reçue. La plaignante a soutenu qu'elle était dans la zone de recours; le système ayant mal traité sa demande par ailleurs présentée.

La Commission a été chargée de déterminer i) si la plaignante avait un recours à sa disposition et ii) si son allégation d'abus de pouvoir était fondée. La Commission a conclu qu'elle avait bel et bien soumis sa demande et que l'intimé l'avait éliminée. Par conséquent, en tant que candidate non reçue, elle avait un recours pour déposer une plainte en vertu de l'article 77 de la *Loi*. La Commission a en outre conclu que l'intimé avait abusé de son pouvoir en vertu de l'alinéa 77(1)a). Un abus de pouvoir ne nécessite pas une mauvaise intention. L'intimé a miné l'intégrité et l'équité du processus en éliminant la plaignante en fonction de renseignements inadéquats. Il ne lui a jamais demandé de renseignements supplémentaires et ne lui a pas donné l'occasion d'expliquer qu'elle n'avait pas récupéré sa candidature. Les actes commis par l'intimé étaient plus que de simples erreurs ou omissions; ils ont constitué une grave lacune dans le processus qui a entraîné un résultat injuste pour la plaignante.

Plainte accueillie.



– Plainte (modification des conditions d'emploi au cours de la période de gel)

La plainte portait sur un changement unilatéral des conditions d'emploi au cours de la période de gel qui suit une demande d'accréditation d'un agent négociateur. Dans ce cas, la Fédération de la police nationale (FPN ou la « plaignante ») s'est plainte contre le Conseil du Trésor (l'« employeur » ou le « défendeur ») au sujet de la « civilisation » des fonctions du Programme d'instruction des cadets au cours de la période de gel. La « civilisation » désigne le transfert des fonctions exécutées par des membres réguliers de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) à des employés civils.

En mai 2019, la GRC a annoncé que de nouveaux postes d'instructeur/facilitateur AS-04 seraient pourvus avec des fonctionnaires pour offrir un cours de Sciences policières appliquées (SPA) aux cadets de la Division Dépôt de Regina. Avant l'annonce, le cours sur les SPA était donné entièrement par des membres de la GRC. Moins de deux mois après cette annonce, la FPN a été accréditée en tant qu'agent négociateur pour les membres de la GRC et les réservistes. Le FNP a allégué que l'employeur, par l'entremise de la GRC, a apporté un changement unilatéral aux conditions d'emploi, ce qui constituait une violation de l'article 56 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C 2003, ch. 22, art. 2; la « *Loi* »). L'article 56 contient une disposition en vertu de laquelle un employeur peut demander l'autorisation à la Commission de modifier les conditions d'emploi. Le défendeur a nié que la condition d'emploi citée par la FPN existait avant la période de gel prévue par la loi. Il a fait remarquer que le terme « condition d'emploi » n'est pas défini dans la *Loi* et qu'il a plutôt été défini de façon générale comme étant directement lié à la réglementation des relations employeur-employé. Il a toutefois soutenu que la Commission doit se pencher sur la disposition prévue à l'article 7 de la *Loi* afin de déterminer la condition d'emploi qui existait avant la période de gel.

Pour décider si la plainte relative au gel était fondée, la Commission devait déterminer si : i) une condition d'emploi existait le jour du dépôt de la demande d'accréditation; ii) l'employeur avait apporté une modification à la condition d'emploi sans la permission de la Commission; iii) au cas où les deux premières questions ont reçu une réponse affirmative, si la modification a été apportée pendant la période de gel.

La Commission a conclu que l'employeur avait contrevenu à l'article 56 de la *Loi*. La condition d'emploi en litige dans le présent cas était l'attribution des fonctions des facilitateurs des SPA, qui était assujettie à l'exercice du pouvoir discrétionnaire du défendeur en vertu de l'article 7. Toutefois, avant de présenter la demande d'accréditation, le défendeur avait exercé ce pouvoir discrétionnaire et attribué des fonctions de facilitation des SPA à des membres de la GRC uniquement. Ce faisant, il a établi une pratique antérieure. L'employeur a ensuite changé l'attribution de certaines fonctions de facilitateur des SPA de la GRC à des postes civils pendant la période de gel sans obtenir le consentement ou l'approbation de la Commission. D'autres postes civils de la GRC peuvent être distingués des facilitateurs des SPA. Par conséquent, le choix de civiliser les postes constituait une dérogation au cours normal de ses affaires, ce qui a donné lieu à une violation de l'article 56.

La Commission a conclu que les droits de la direction peuvent être circonscrits par les dispositions relatives au gel prévues dans la *Loi*, dispositions qui doivent être interprétées de façon générale, et il est possible de déterminer qu'une condition d'emploi existe en fonction de la pratique antérieure. Même si un employeur a le pouvoir discrétionnaire de modifier les conditions d'emploi maintenues en vigueur en vertu de la disposition relative au gel, l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire doit s'inscrire dans une tendance établie. La Commission a continuellement conclu que l'existence d'une disposition d'une convention collective entre les parties ne constitue pas le facteur déterminant dans une plainte relative au gel, même en vertu de l'article 107 (le gel de la négociation). Les articles 7 et 56 ne sont pas en conflit et peuvent être lus et fonctionner ensemble dans le régime de la *Loi*.

Plainte accueillie.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée devant la Cour d'appel fédérale et est en instance.

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

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Procureur général), 2021 CAF 90 – Demande de contrôle judiciaire (caractère théorique)

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision 2019 CRTESPF 106 de la Commission. La décision portait sur un grief de principe alléguant que l'employeur, le Conseil du Trésor, avait enfreint la convention collective en cause en omettant de fournir des copies papier de la convention collective à certains employés. Avant l'audience de la Commission, l'employeur a accueilli le grief. L'employeur a alors présenté une requête à la Commission en vue d'obtenir le rejet du grief en raison de son caractère théorique. La Commission a accueilli la requête. La demande de contrôle judiciaire de l'AFPC visait à faire annuler la décision de la Commission en raison de son caractère déraisonnable.

L'AFPC a soutenu que la demande n'avait pas un caractère théorique pour deux raisons. Premièrement, l'AFPC a demandé une déclaration selon laquelle l'employeur avait enfreint la convention collective dans son application, ce que la Cour d'appel fédérale a rejeté, car elle n'aurait aucun effet pratique si elle était accordée. Deuxièmement, l'AFPC a soutenu que les mesures correctives prises par l'employeur étaient insuffisantes, ce que la Cour a rejeté au motif que d'autres formes de recours étaient offertes pour veiller à ce que l'employeur donne suite au grief.

La Cour a déterminé que la demande était théorique, ce qui signifie que le différend concret entre les parties avait été réglé et que le reste de l'affaire était purement théorique. La Cour a donc conclu que l'affaire ne devrait pas être entendue. La Cour a conclu que la demande avait un caractère théorique pour deux raisons. Premièrement, l'employeur avait accepté le grief, ne laissant aucun différend à trancher, et, deuxièmement, la convention collective en question était venue à échéance et devait bientôt être remplacée.

Demande rejetée.

Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général), 2021 CAF 87 – Demande de contrôle judiciaire (exclusions de direction ou de confiance en vertu de l'alinéa 59(1)g) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral)

L'Association des juristes de justice a déposé une demande d'annulation de la décision de la Commission 2020 CRTESPF 59 concernant l'exclusion d'un poste LP-04 au sein du Centre du droit à l'information et de la protection des renseignements personnels du ministère de la Justice. La Commission a déterminé que le poste devrait être exclu en vertu de l'alinéa 59(1)g) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTSPF*), puisque le titulaire fournissait des conseils liés aux questions concernant les relations de travail, la dotation en personnel et la classification. L'exclusion a été faite en vertu de l'alinéa 59(1)g) plutôt qu'en vertu de l'alinéa 59(1)c), puisque le titulaire du poste n'a pas fourni directement de conseils sur des questions concernant les relations de travail, la dotation en personnel et la classification.

La demanderesse a affirmé que la décision de la Commission était déraisonnable pour deux raisons. Premièrement, elle a mentionné que la Commission avait interprété l'alinéa 59(1)g) de façon trop large et que le législateur voulait que toutes les exclusions liées aux relations de travail relèvent de l'alinéa 59c) de la *LRTSPF*, ce qui, selon la Commission, n'était pas le cas pour ce poste. Deuxièmement, la demanderesse a affirmé que la décision de la Commission était déraisonnable en raison de l'expérience et de l'ancienneté du titulaire du poste par opposition aux fonctions requises pour le poste.

La Cour d'appel fédérale a conclu que la position de la Commission était raisonnable et a rejeté les deux arguments de la demanderesse. La Cour a conclu que la décision de la Commission était conforme à ses décisions antérieures dans lesquelles les titulaires ont été exclus parce qu'ils ont fourni des conseils sur des questions pouvant avoir des répercussions semblables à celles de ce cas et que le libellé de l'alinéa 59(1)g) de la *LRTSPF* confère à la Commission le pouvoir discrétionnaire de dégager le sens de cette disposition. La Cour a également conclu que la décision de la Commission ne reposait pas de façon déraisonnable sur l'expérience du titulaire, mais plutôt sur les fonctions du poste LP-04 exercées par le titulaire qui ont créé des conflits d'intérêts.

Demande rejetée.

***Babb v. Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 55 – Obligation de prendre des mesures d'adaptation**

Le demandeur a sollicité l'annulation d'une décision de la Commission (*Babb c. Agence du revenu du Canada*, 2020 CRTESPF 42). Dans sa décision, la Commission avait rejeté les griefs du demandeur, concluant que l'employeur n'avait pas fait preuve de discrimination à son égard et n'avait pas agi de mauvaise foi lorsqu'il a mis fin à son emploi en raison de son incapacité. La Commission a rejeté l'allégation de discrimination en concluant que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation de l'employeur avait pris fin au motif que le demandeur ne pouvait pas retourner au travail dans un avenir prévisible.

La demande de contrôle judiciaire visait à déterminer si la Commission avait raisonnablement appliqué les décisions de la Cour suprême du Canada dans *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4 (« McGill ») et dans *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43 (« Hydro-Québec »), à la preuve dont elle disposait.

La Cour d'appel fédérale a conclu que la Commission avait dûment tenu compte du troisième élément du critère énoncé dans *Meiorin* (dans *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, au par. 54) en s'appuyant à la fois sur *McGill* et *Hydro-Québec* dans son analyse. La Cour a réitéré que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation a pour objet de s'assurer que les employés par ailleurs aptes à travailler ne sont pas indûment exclus. Toutefois, dans le présent cas, l'employeur n'était pas tenu de modifier les conditions du contrat de travail du demandeur, étant donné qu'aucun retour au travail n'était en vue, et un employeur n'a pas à prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé qui n'est plus en mesure de remplir les obligations fondamentales associées à la relation d'emploi dans un avenir prévisible. La Cour a conclu que la conclusion de la Commission selon laquelle l'employeur satisfaisait de bonne foi à sa défense d'exigence professionnelle en vertu du paragraphe 15(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6) était raisonnable.

Demande rejetée.



Annexe 1

Charge de travail totale de la CRTESPF, de 2019-2020 à 2021-2022

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			
2019-2020	7 081	538	75	239	852	1 826	6 107
2020-2021	6 107	545	64	107	716	1 050	5 773
2021-2022	5 773	871	66	496	1 433	1 099	6 107

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Exercice	Reportées d'exercices précédents	Nouvelles plaintes	Plaintes fermées	Reportées au prochain exercice
2019-2020	585	484	485	584
2020-2021	584	319	269	634
2021-2022	634	306	383	557

Annexe 2

Affaires présentées en vertu de parties de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* en 2021–2022

<i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>	Nombre d'affaires
PARTIE I – RELATIONS DE TRAVAIL	
Révision d'ordonnances et de décisions (par. 43(1))	1
Demandes d'arbitrage (art. 136)	1
Plaintes	53
Plaintes (articles 106 et 107)	2
Obligation de mettre en application une disposition d'une convention collective (art. 117)	1
Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)	12
Pratiques déloyales de travail – représentation inéquitable (art. 187)	37
Autre	1
Postes de direction ou de confiance	187
Demandes de déclaration de postes de direction ou de confiance (art. 71)	175
Demandes de révocation d'une ordonnance (art. 77)	12
Demandes – Consentement à la poursuite (art. 205)	2
PARTIE II – GRIEFS	
Griefs individuels (art. 209)	858
Griefs de principe (art. 221)	7
Griefs collectifs (art. 216)	6
PARTIE III – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
Représailles en vertu de l'art. 133 du <i>Code canadien du travail</i> (art. 240)	13
<i>Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>	
PARTIE II – GRIEFS	
Prorogation de délai (art. 61)	5
Total	1 133

Annexe 3

Affaires présentées en vertu de parties de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en 2021–2022

<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>	Nombre d'affaires
PARTIE 4 – EMPLOI	
Plainte à la Commission – mise en disponibilité (par. 65(1))	1
PARTIE 5 – ENQUÊTES ET PLAINTES RELATIVES AUX NOMINATIONS	
Révocation d'une nomination (art. 74)	3
Motifs de plainte – nominations internes (par. 77(1))	298
Défaut d'appliquer une mesure corrective (art. 83)	3
Non précisé	1
Total	306

Annexe 4

Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTESPF en vertu de la *LRTSPF* et de la *LEFP*

Exercice	Reportées de l'exercice précédent	Nombre de demandes reçues au cours de cet exercice*	Demandes abandonnées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en suspens
2019-2020	25	19	9	15	6	14
2020-2021	14	32	1	9	1	35
2021-2022	35	16	4	18	3	26

* Comprend les demandes de contrôle judiciaire reçues en 2021-2022 pour toutes décisions rendues par la CRTESPF, peu importe l'année de la décision.