

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Rapport sur le rendement

**Pour la période se terminant
le 31 mars 2005**

La ministre

Table des matières

SECTION I : APERÇU	1
Message du président.....	1
Déclaration de la direction.....	2
Renseignements sommaires.....	3
SECTION II : ANALYSE PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	13
Administration du mandat législatif de la Commission.....	13
Mise en œuvre d'un cadre de gestion moderne	18
Mise en œuvre et application de la nouvelle <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)</i>	19
SECTION III : INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE	25
Information sur l'organisation	25
Tableaux financiers.....	26
Tableau financier 1 – Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles.....	27
Tableau financier 2 – Crédits votés et législatifs.....	27
Tableau financier 3 – Coût net de l'organisme.....	28
Politiques en matière de voyages.....	29
ANNEXE A : AFFAIRES DE GRIEFS À L'ARBITRAGE	31
ANNEXE B : AFFAIRES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE	33
ANNEXE C : CONFORMITÉ AUX NORMES.....	35
ANNEXE D : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS.....	37
ANNEXE E : DÉCISIONS IMPORTANTES	39
ANNEXE F : AUTRES RENSEIGNEMENTS	53

SECTION I : APERÇU

Message du président

Je suis heureux de vous présenter le dernier Rapport ministériel sur le rendement de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique. En effet, l'organisme, fondé en 1967 lorsque la fonction publique du Canada a adopté la négociation collective, a cessé d'exister le 1^{er} avril 2005 au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de l'établissement de la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission »). La Commission prendra appui sur les réalisations de l'organisme auquel elle succède.

Tandis que je guidais la rédaction du rapport, il m'a été donné à nouveau de réfléchir aux importants efforts engagés par la direction et le personnel de l'organisme ces 12 derniers mois, non seulement pour relever les divers défis qui accompagnaient la mise en œuvre du mandat nouveau et élargi de l'organisme, mais aussi pour venir à bout des nombreuses demandes d'appui à la négociation collective, de médiation de griefs et de renvois à la Commission aux fins d'arbitrage. Le rendement de la Commission en regard des nombreuses priorités fixées dans le Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005, dont il est fait état aux présentes, et l'entrée en vigueur réussie de la nouvelle loi témoignent de leur compétence et de leur dévouement.

De plus, la participation des principales parties intéressées aux consultations officielles et aux discussions informelles tenues par des représentants de la Commission a été déterminante dans l'élaboration du nouveau Règlement et des services qui satisfont aux exigences de la Loi, tout en étant adaptés aux réalités opérationnelles et aux besoins des parties. Nous sommes résolus à mener à bien notre mission de promouvoir et de favoriser des relations harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement. La décision prise par le Parlement d'étendre notre rôle et nos services fait valoir la pertinence et l'importance de notre mandat.

Le présent rapport comprend des sommaires de décisions rendues par la Commission et par la Cour fédérale en 2004-2005 qui, croyons-nous, intéresseront particulièrement le lecteur. Les décisions intégrales de la Commission ainsi que leurs résumés peuvent être consultés sur notre site Web à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

À mon avis, le présent rapport vous procurera les renseignements dont vous avez besoin pour évaluer notre rendement.

Yvon Tarte
Président
Commission des relations de travail
dans la fonction publique

Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2004-2005 de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Ce document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenus dans le *Guide de préparation – Rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

- Il respecte les principes de rapport particuliers en vigueur.
- Il repose sur une structure approuvée des secteurs d'activité.
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis.
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats recherchés ou atteints avec les ressources et les autorités allouées.
- Il fait état de la situation financière d'après les chiffres approuvés figurant dans le Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.

Yvon Tarte
Président
Commission des relations de travail
dans la fonction publique

Renseignements sommaires

Mandat

Constituée en 1967 en vertu de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique était un tribunal indépendant et quasi-judiciaire établi par une loi chargée d'administrer un régime de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Les commissaires appliquaient la Loi en tenant des audiences d'arbitrage de griefs et des audiences sur des plaintes dans l'ensemble du Canada. La Commission offrait également des services de médiation et de règlement des conflits pour aider les parties à résoudre leurs différends sans recourir à une audience officielle.

La Commission administrait les lois suivantes :

- la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dont l'ancienne version a été abrogée le 1^{er} avril 2005, au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;
- la *Loi sur les relations de travail au Parlement*;
- certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*.

La Commission, aux termes d'une entente avec le gouvernement du Yukon, appliquait les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs régis par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquittait de ces fonctions subventionnées par le gouvernement du Yukon, la Commission agissait respectivement à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon¹.

La Commission a aussi offert les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte, un organisme consultatif indépendant composé de représentants des employeurs et des employés et chargé de se prononcer sur les questions d'intérêt pangouvernemental qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La Commission ne joue pas de rôle direct dans l'administration et les opérations du Conseil national mixte.

Avantages aux Canadiennes et aux Canadiens

La Commission a profité aux Canadiennes et aux Canadiens en favorisant et en soutenant des relations harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Des relations patronales-syndicales fructueuses sont à la base d'une saine gestion des ressources humaines et contribuent à réduire au minimum la possibilité de conflits de travail qui pourraient perturber l'exécution des programmes gouvernementaux. La collaboration, grâce à des communications et des échanges soutenus, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public.

¹ La *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2005, et elle a pour effet de modifier les titres des deux lois du Yukon et leur commission respective.

La Commission pouvait être saisie de demandes d'arbitrage de griefs, d'arbitrage de différends, de conciliation, d'accréditation, de révocation de l'accréditation ou de substitutions de syndicat, de plaintes concernant des pratiques de travail déloyales, de demandes d'identification de postes ayant des fonctions de gestion et de nature confidentielle, de désignation de postes dont les fonctions doivent être assurées dans l'intérêt de la sécurité ou de la protection publique du Canada, de détermination des droits du successeur, de mesures propres à assurer le respect des obligations d'employeurs et d'organisations syndicales, ainsi que de plaintes concernant des mesures disciplinaires ou discriminatoires résultant du fait que des fonctionnaires se sont prévalus de leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Mission

La Commission a été créée pour promouvoir et faciliter des relations harmonieuses entre les employeurs et les employés au sein de la fonction publique fédérale et du Parlement :

- en tenant des audiences conformément à la loi et aux principes de la justice naturelle;
- en émettant des décisions en temps opportun;
- en aidant les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs conflits elles-mêmes;
- en veillant à ce que tous les processus soient impartiaux et transparents;
- en consultant les parties afin d'améliorer les processus et de leur en faciliter l'accès;
- en éduquant et en informant la clientèle et la population au sujet du rôle, des services et de la jurisprudence de la Commission;
- en créant un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif;
- en voyant à l'utilisation efficace des ressources.

Valeurs

En s'acquittant de sa mission, la Commission est convaincue que :

- tous les clients, internes et externes, ont droit à un service impartial, respectueux, efficace, courtois et rapide;
- elle ne peut maintenir son intégrité totale que grâce à des services honnêtes offerts avec discrétion et impartialité;
- un effectif compétent, ouvert d'esprit et diversifié travaillant en équipe est fondamental pour le succès de l'organisation;
- à tous les niveaux, le personnel doit servir l'intérêt public, en faisant preuve de loyauté et en se consacrant au succès de l'organisation;
- les employés doivent être tenus responsables de leurs décisions et de leurs gestes.

Ressources

Total des ressources financières

Prévues	Autorisées	Réelles
6 672 000 \$	9 720 648 \$	8 956 945 \$

Total des ressources humaines

Prévues	Réelles	Écart
60	65	5

Sommaire du rendement en regard des résultats stratégiques, des priorités et des engagements

Résultat stratégique : Fournir aux Canadiennes et aux Canadiens un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en œuvre des programmes du gouvernement.

PRIORITÉ : Administrer le cadre législatif de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* et mettre en œuvre un cadre de gestion moderne.

Type : Permanent

Dépenses prévues : 6 672 000 \$

Dépenses réelles : 7 679 901 \$

Engagements de 2004-2005	Situation
Administrer le cadre législatif de l'ancienne <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)</i>	<p>L'arbitrage de griefs est le plus gros volet de la charge de travail de la Commission. En 2004-2005, la Commission était saisie de 4 263 affaires, dont 1 968 déposées au cours de l'exercice.</p> <p>La Commission a rendu 189 décisions en 2004-2005. Bien que ces décisions aient normalement trait à des griefs particuliers, elles sont néanmoins susceptibles de se répercuter sur l'ensemble de la fonction publique et l'activité du gouvernement du Canada. Elles visent à encourager les</p>

Engagements de 2004-2005	Situation
	<p>changements systémiques qui amélioreront les relations de travail entre les parties et préviendront le dépôt de griefs comparables à l'avenir.</p> <p>Des négociations collectives particulièrement soutenues ont eu lieu au cours des 12 derniers mois dans la fonction publique. La Commission a aidé les parties dans leurs démarches de négociation collective par voie de ses services de conciliation (16 cas) et d'arbitrage (17 cas).</p> <p>Grâce au programme de médiation de la Commission, les parties peuvent résoudre les différends ayant trait au milieu de travail avec l'aide d'une tierce partie impartiale. Au cours de l'exercice 2004-2005, la Commission a tenu 960 séances de médiation au total portant sur des griefs, des plaintes et d'autres questions.</p> <p>Les résultats du dernier sondage sur la satisfaction de la clientèle, tenu en novembre et décembre 2004, révèlent des niveaux de satisfaction positifs à l'égard des procédures de la Commission. À titre d'exemple, 71,2 % des répondants ont déclaré être satisfaits/très satisfaits des procédures, y compris ses services de médiation et d'arbitrage. Pour connaître les résultats complets du sondage, prière de consulter le site Web de la Commission à www.pslrb-crtfp.gc.ca.</p>
Mettre en œuvre un cadre de gestion moderne	En 2004-2005, la Commission a demandé une évaluation indépendante de l'évolution de son programme de gestion moderne depuis l'évaluation de la capacité de la fonction de contrôleur moderne en 2002, conformément aux composantes et aux indicateurs de rendement du Cadre de

Engagements de 2004-2005	Situation
	<p>responsabilisation de gestion conçu par le Conseil du Trésor. L'évaluation a recensé les nombreuses initiatives lancées par la Commission au cours des trois dernières années en vue de mettre en place un cadre de gestion moderne. Elle a aussi cerné des secteurs qui se prêtent à des améliorations.</p> <p>Comme il est mentionné dans une section ultérieure du présent rapport, la Commission a établi, en 2004-2005, une infrastructure de gestion moderne à l'intention de la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique.</p> <p>Elle a également conçu et mis en œuvre des politiques et des procédures d'administration dont l'objet est d'améliorer la gestion de ses ressources. De plus, elle a conçu un plan de vérification pluriannuel axé sur les risques puis a commandé une vérification indépendante de ses services internes de rémunération compte tenu de la retraite prévue en 2005 de l'Agent de la rémunération et des ressources humaines de la Commission. L'efficacité des opérations de la Commission a été évaluée en 2004-2005 afin de relever les améliorations possibles, ce en prévision des questions complexes qui accompagneront le nouveau cadre législatif et en réponse à l'accroissement du nombre de cas renvoyés à la Commission aux fins d'arbitrage.</p>

<p>PRIORITÉ : Mettre en œuvre et administrer la nouvelle <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i></p> <p>Type : Nouveau</p> <p>Dépenses prévues : Aucun financement de la priorité n'avait été obtenu au moment du dépôt du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005.</p> <p>Dépenses réelles : 1 277 044 \$</p>	
Engagements de 2004-2005	Situation
Élaborer et mettre en oeuvre un nouveau règlement de la Commission	La Commission a élaboré un nouveau règlement en consultation avec les principales parties intéressées; elle l'a approuvé en principe en mars 2005, et il était affiché sur son site Web et prêt à être mis en œuvre le jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> .
Concevoir et mettre en application un nouveau cadre opérationnel	La Commission a conçu un nouveau cadre opérationnel et une stratégie qui lui permettra de le faire connaître aux clients par voie d'avis de pratique et de lignes directrices internes. Le personnel du greffe a reçu une formation poussée sur le nouveau cadre. Des postes supplémentaires ont été pourvus. Le Système de gestion des affaires a été adapté à de nouveaux types de dossiers.
Établir une nouvelle structure de gouvernance pour la Commission	De nouveaux rôles de vice-président ont été définis, et ils seront délégués officiellement à la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.
Étoffer le programme de formation sur les services de médiation et la résolution de différends	À la suite de la consultation de clients, l'étendue de la formation sur les services de médiation et la résolution de différends à offrir aux clients a été fixée.
Se doter d'une capacité de recherche et d'analyse en matière de rémunération	Le directeur responsable de l'établissement de la nouvelle fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération est entré en fonction en mars 2005.

Engagements de 2004-2005	Situation
Se préparer à la mise sur pied des commissions de l'intérêt public	En provision de la mise sur pied des commissions de l'intérêt public (CIP), la Commission a demandé à des parties intéressées de convenir de spécialistes des relations de travail susceptibles d'assumer à eux seuls la fonction d'une CIP ou de présider une CIP
Améliorer et coordonner les activités de rayonnement, de consultation, de formation et d'éducation	La Commission s'est livrée à de nombreuses activités de rayonnement. Elle a entre autres conçu une trousse d'information sur les services offerts par la nouvelle Commission, ses représentants ont fait des exposés dans diverses tribunes, des clients ont été consultés, un secteur sur la transition a été intégré au site Web de l'ancienne Commission, un nouveau site Web a été développé et une image de marque fondée sur le nouveau logo a été choisie.
Accroître les capacités des commissaires	Un programme de formation des commissaires, fondé sur les exigences de la nouvelle loi, a été mis en œuvre.
Gérer le changement au sein de la Commission	Des réunions mensuelles du personnel et des rapports d'étape affichés chaque mois le site intranet de la Commission ont servi à renseigner régulièrement le personnel sur l'évolution des projets de transition et les défis qu'ils posaient. Les employés ont été invités à siéger à des comités internes chargés de projets particuliers de transition.
Établir une infrastructure de gestion	La Commission a mis en place une infrastructure de gestion, que le Comité exécutif a contrôlée étroitement et qui consiste en un plan de transition, un plan stratégique, un plan de dotation en personnel, une architecture des activités de programmes, un cadre de responsabilisation et de gestion axé sur les résultats (CRGR), un profil des risques, de nouvelles modalités et conditions d'emploi et un instrument révisé de délégation de pouvoirs.

Engagements de 2004-2005	Situation
Obtenir les locaux nécessaires	En plus de réaménager des locaux pour faire face à la croissance, la Commission a réussi à obtenir de nouveaux locaux grâce à des négociations avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Contexte

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*, qui a reçu la sanction royale en novembre 2003, fixe le cadre qui permettra d'améliorer les relations de travail dans la fonction publique grâce à une meilleure collaboration syndicale-patronale, tout en reconnaissant que l'intérêt public revêt une importance primordiale en :

- exigeant des comités syndicaux-patronaux ministériels;
- exigeant aux ministères de concevoir des systèmes de règlement des conflits informels dans l'administration publique centrale;
- facilitant l'élaboration conjointe d'améliorations à apporter au milieu de travail;
- améliorant la conciliation dans le cadre de la négociation collective par la nomination d'une commission de l'intérêt public;
- prenant les mesures nécessaires pour que soient conclus des accords négociés sur les services essentiels;
- établissant une nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique restructurée dont le mandat comprend la recherche et l'analyse en matière de rémunération, l'arbitrage de griefs et les services de médiation;
- éliminant l'exclusion automatique des postes de direction ou de confiance au Secrétariat du Conseil du Trésor et des postes d'avocats au ministère de la Justice;
- instaurant un régime intégré de traitement des pratiques de travail déloyales;
- établissant des mécanismes intégrés de règlement des griefs et d'arbitrage;
- exigeant la tenue de scrutins secrets dans les 60 jours qui précèdent une grève;
- permettant aux arbitres de griefs d'interpréter et d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* lorsqu'il est question de discrimination dans un grief renvoyé à l'arbitrage, à l'exception des griefs portant sur l'équité salariale.

La *LMFP* établit la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, dont l'entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} avril 2005. La nouvelle *LRTFP*, pour sa part, crée la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique, organisme doté d'un mandat à trois volets comprenant des services d'arbitrage, de médiation et de recherche et d'analyse en matière de rémunération. En prévision de son nouveau mandat, la Commission s'est employée à concevoir un cadre législatif et opérationnel à l'appui du nouveau régime des relations de travail.

Tandis qu'elle procédait aux travaux de transition, la Commission a continué à administrer les régimes actuels de négociation collective et d'arbitrage de griefs. Au cours des 24 derniers mois, le nombre de griefs renvoyés à la Commission aux fins d'arbitrage a augmenté sensiblement. Les griefs font suite à des différends découlant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales, de mesures disciplinaires importantes ou d'un licenciement. Ils constituent la plus grande part des procédures dont traite la Commission et correspondent à environ 80 % des demandes reçues chaque année.

Le traitement rapide des affaires renvoyées à la Commission, conformément aux règles de justice naturelle et d'équité, est fondamental pour le maintien de son intégrité et de sa crédibilité ainsi que pour la réalisation efficace de son mandat législatif. La Commission s'est donné des normes pour le traitement des affaires qui lui sont renvoyées, de la demande initiale au règlement final. L'annexe C est un tableau de la conformité à ces normes au cours de 2004-2005². La progression sans précédent du nombre de griefs au cours des deux dernières années provoque des problèmes d'arriéré et a directement réduit le taux de rendement en regard des normes établies. La Commission demande une augmentation permanente de ses crédits pour pouvoir traiter le nombre accru d'affaires dont elle est saisie. De plus, elle conçoit des stratégies mixtes avec les principales parties intéressées à cette même fin. En dernier lieu, elle poursuit l'examen de ses procédures internes en vue d'en accroître l'efficacité. Cela est d'autant plus important que le volume des griefs poursuivra vraisemblablement sa tendance à la hausse sous le régime de la nouvelle *LRTFP*, qui autorisera l'audition de griefs dont des aspects concerne la discrimination au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Il convient de signaler que même si le volume de cas des deux dernières années a été extraordinaire, la Commission a fait face à une augmentation régulière du nombre de griefs au cours des six dernières années. Le nombre de cas est généralement influencé par plusieurs facteurs liés à la charge de travail, comme le nombre global de griefs déposés par les fonctionnaires, le nombre et la situation des négociations de conventions collectives, ainsi que les questions concernant la définition d'unités de négociation qui résultent de changements à la structure de gouvernance de la fonction publique.

Ces deux dernières années, de nombreuses conventions collectives sont parvenues à l'étape de renégociation de leur cycle. La Commission a été particulièrement occupée en 2004-2005 en aidant les parties dans leur démarche de négociation collective grâce à ses services de conciliation et d'arbitrage. La Commission joue un rôle indispensable dans les négociations en aidant les parties à s'entendre, au moyen de ses services de règlement des conflits, évitant ainsi d'éventuels conflits de travail qui pourraient altérer la prestation des services gouvernementaux à la population du Canada.

La Commission s'est fondée sur son personnel peu nombreux mais dévoué et ses ressources financières limitées pour donner suite à ses nombreuses priorités, bien qu'elle ait, à terme, eu accès à des ressources supplémentaires en décembre 2004. Parmi les autres défis que la Commission a été appelée à relever au cours de cette année particulièrement chargée

² Le Système de gestion des affaires (SGA) de la Commission a servi à produire toutes les statistiques opérationnelles présentées dans ce rapport.

figurent le roulement élevé du personnel du greffe, l'obligation de retarder ses activités de dotation à cause d'un plafond imposé aux dépenses salariales, et la nécessité de contribuer à des initiatives horizontales tels les examens des dépenses, l'initiative des services partagés et l'Architecture des activités de programmes. Le plafond temporaire imposé aux dépenses salariales et le retard mis à allouer le financement prévu par la LMFP expliquent pourquoi la fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération n'a pas été établie à la date prévue.

SECTION II : ANALYSE PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Le tableau suivant illustre comment le rendement de la Commission a contribué à la réalisation de son résultat stratégique.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Fournir aux Canadiennes et aux Canadiens un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en œuvre des programmes du gouvernement.

Affectation de ressources

	2004-2005		
	Dépenses prévues	Total des autorités reçues	Dépenses réelles
Total des ressources	6 672 000 \$	9 720 648 \$	8 956 945 \$
ETP	60	67	65

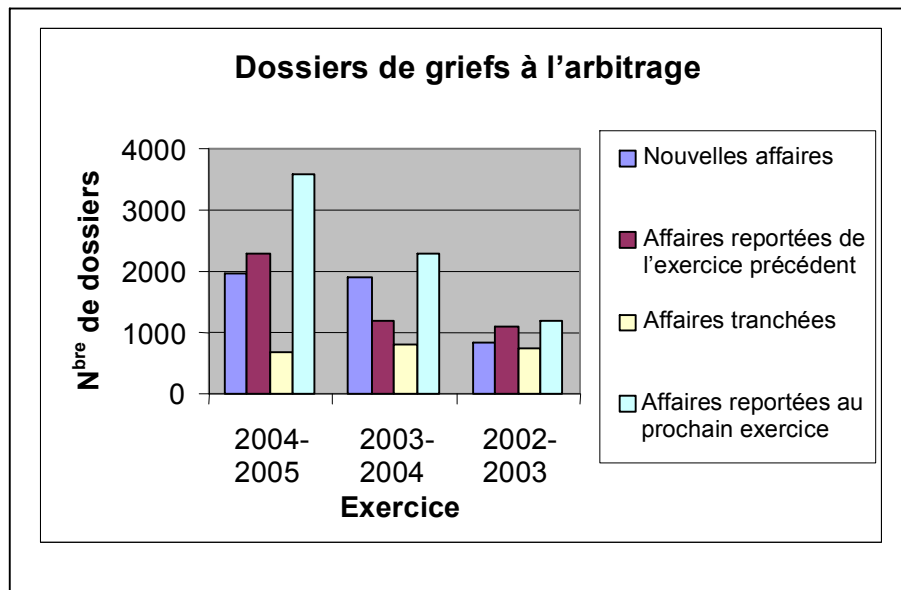
PLANS ET PRIORITÉS

Administration du mandat législatif de la Commission

Arbitrage de griefs

Comme il a été mentionné déjà, l'arbitrage de griefs aux termes de l'ancienne *LRTFP* était le volet le plus important de la charge de travail de la Commission. Les griefs sont renvoyés à la Commission par suite de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, de l'imposition d'une mesure disciplinaire importante ou d'un licenciement.

En 2004-2005, la Commission était saisie de 4 263 dossiers aux termes de l'ancienne *LRTFP*, dont 1 968 dossiers déposés au cours de l'exercice. L'annexe A donne un aperçu des griefs reçus et tranchés au cours des 3 derniers exercices. Comme l'illustre l'annexe A, le nombre de nouveaux griefs reçus en 2004-2005 a augmenté de 3 % par rapport à l'exercice précédent, et de 133 % en comparaison de 2002-2003. Au cours de l'exercice écoulé, le nombre d'affaires en instance a progressé de 35 % et le nombre de



celles qui ont été reportées à l'exercice suivant, de 56 % (200 % par rapport à 2002-2003). Cette situation de même que l'augmentation constante du volume par rapport aux exercices précédents et les obstacles que doit surmonter la Commission pour obtenir un financement par reconduction afin de pouvoir traiter le volume de cas mettent à rude épreuve les ressources déjà rares et se sont soldés par un sérieux arriéré dans le traitement des dossiers.

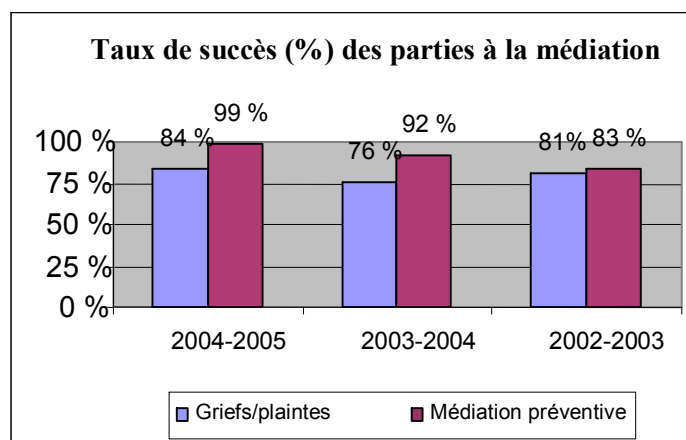
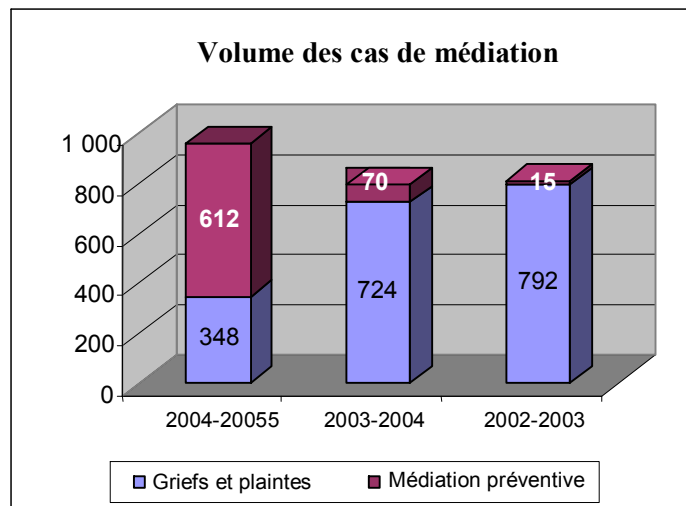
L'arbitrage accéléré est aussi offert aux parties qui veulent gagner du temps et économiser des ressources en traitant certains griefs sans avoir recours à la procédure intégrale d'audience. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un énoncé conjoint des faits, et l'on n'entend pas de témoins. Les parties conviennent en outre que les décisions rendues de cette façon n'établissent pas de précédent et ne peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Les décisions rendues de vive voix sont communiquées aux parties à l'audience. Une brève décision écrite suit dans les cinq jours. Au cours du dernier exercice, cinq audiences d'arbitrage accéléré ont tranché 30 cas, comparativement à une audience en 2003-2004.

Règlement des conflits

La Commission continue aussi d'aider les parties dans leur démarche de négociation collective grâce à ses services de conciliation et d'arbitrage. Depuis son rétablissement le 21 juin 2001, l'arbitrage a été retenu par de nombreux agents négociateurs comme la méthode de règlement des conflits devant être utilisée en cas d'impasse dans les négociations. Par ses services de règlement des conflits, la Commission aide les parties à conclure des ententes, évitant ainsi les risques de perturbations des relations de travail

qui pourraient, au bout du compte, miner les services gouvernementaux offerts au public canadien. Comme le montre l'annexe B, qui donne un aperçu des dossiers de négociation collective traités au cours des trois derniers exercices, l'exercice 2004-2005 a été un exercice particulièrement occupé pour la Commission, qui s'est employée à fournir de l'aide aux parties dans leurs efforts de négociation collective, de nombreuses conventions collectives ayant dû être renégociées.

En outre, grâce à son programme de médiation, la Commission permet aux parties de régler leurs conflits de travail avec l'aide d'un tiers impartial, ce qui rend souvent possible des solutions originales acceptables pour les deux parties, alors que ce n'est pas toujours le cas à l'arbitrage. La médiation a fait baisser le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage et, fait plus important, a amélioré les relations à long terme entre les parties. Au cours de l'exercice 2004-2005, la Commission a tenu 960 séances de médiation portant sur des griefs, des plaintes et des questions autres. De ce nombre, 91 % des interventions en médiation ont permis de régler le problème à la satisfaction des parties.



La formation sur la résolution de différends est la clé d'une meilleure collaboration entre les parties et de la qualité des relations de travail dans la fonction publique en conformité avec la nouvelle *LRTFP*. La Commission offre déjà à l'échelle nationale une

séance de formation interactive de deux jours et demi sur les négociations raisonnées et la médiation qui est axée principalement sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale. Comme pareille formation est en grande demande et que la Commission a retenu une approche syndicale-patronale conjointe, il s'agit d'une activité unique et d'importance capitale de la Commission. L'exercice 2004-2005 ayant été marqué par un volume de travail important en négociation collective, la Commission n'a pu offrir que 8 séances de formation. Toutefois, puisque la négociation collective tire à sa fin et compte tenu des nouvelles ressources allouées à l'équipe des Services de règlement des conflits, 21 séances de formation sont prévues pour 2005-2006.

Autres procédures

La Commission peut aussi être saisie de demandes d'accréditation, de révocation de l'accréditation, de plaintes de pratiques de travail déloyales, de demandes d'identification de postes ayant des fonctions de gestion ou de nature confidentielle, de désignation de postes dont les fonctions doivent être assurées dans l'intérêt de la sécurité ou de la protection du public, de détermination des droits du successeur, de mesures propres à assurer le respect des obligations des employeurs et des organisations syndicales et de plaintes concernant des mesures disciplinaires ou discriminatoires résultant du fait que des fonctionnaires se sont prévalus de leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Décisions

Nota : En raison de l'abrogation de l'ancienne *LRTFP* et, par conséquent, de l'obligation qu'a la Commission de produire un rapport annuel de 2004-2005, elle a choisi plutôt de présenter à l'annexe E du présent rapport sur le rendement les points saillants des décisions importantes qu'elle-même ou que des arbitres de griefs ont rendues en 2004-2005.

En 2004-2005, la Commission a émis 189 décisions dont 96 sur des griefs; 32 sur la désignation de postes dont les fonctions doivent être assurées dans l'intérêt de la sécurité ou de la protection du public; 25 sur des négociations collectives, y compris les décisions de conseils d'arbitrage et de bureaux de conciliation; 16 sur des plaintes de pratiques de travail déloyales; 7 sur des demandes de révision de ses décisions; 4 sur des affaires renvoyées en vertu de l'article 99 de l'ancienne *LRTFP*; 3 sur des demandes de prolongation des délais de dépôt; 2 sur des plaintes formulées en vertu du *Code canadien du travail*; 2 sur la détermination des droits du successeur; 1 sur une demande de décision sur des unités susceptibles de bénéficier de la négociation collective et 1 sur une demande de révocation de l'accréditation.

La Commission publie et diffuse ses décisions afin de garantir la disponibilité de sa jurisprudence aux particuliers, aux parties à la négociation collective et au milieu des relations de travail en général. Jusqu'en décembre 2004, elle s'acquittait de cette tâche principalement par voie d'une publication semestrielle intitulée *Résumé des décisions de la CRTFP*, qui réunissait les décisions rendues au cours d'une période de six mois. Désormais, les résumés sont produits et affichés sur le site Web de la Commission dès qu'ils sont disponibles dans les deux langues officielles.

De plus, les décisions de la Commission sont accessibles sur son site Web à l'adresse http://www.pslrb-crtfp.gc.ca/decisions/decisionsinfo_f.asp. Par ailleurs, la Commission diffuse ses décisions par le jeu de QuickLaw (QL), une base de données électronique à contenu juridique, de même que par l'intermédiaire d'éditeurs tels CanLII, Carswell, Canada Law Book, Qualisult et Lancaster House.

Mesure du rendement

Comme il a été mentionné déjà, la Commission est résolue à traiter promptement les affaires dont elle est saisie, et elle a fixé des normes régissant le traitement des cas à partir de la demande initiale jusqu'au règlement final. L'annexe C énumère les normes en question et fait état de leur respect en 2004-2005. L'augmentation sans précédent du nombre de griefs ces deux dernières années occasionne des problèmes d'arriéré et est directement en cause dans la diminution du taux de rendement en regard des normes établies. La Commission a demandé l'augmentation permanente de ses crédits afin de pouvoir faire face à la hausse du nombre de cas à traiter. De plus, elle élabore des stratégies mixtes avec des parties intéressées clés afin de réduire les arriérés. En dernier lieu, elle poursuit l'examen de ses procédures internes en vue d'en accroître l'efficacité.

Le président favorise la discussion de toutes les questions qui pourraient être soulevées dans les processus de la Commission grâce à des réunions, des conférences et des échanges avec des représentants des employeurs et des agents négociateurs. En outre, la Commission a décidé de demander officiellement une rétroaction de ses clients sur ses services en réalisant tous les trois ans des sondages. Le dernier sondage sur la satisfaction de la clientèle a eu lieu en novembre et décembre 2004, et les résultats sont affichés sur le site Web de la Commission à http://www.pslrb-crtfp.gc.ca/resources/publications_f.asp. En voici les points saillants :

- 71,2 % des répondants se sont dits satisfaits/très satisfaits dans l'ensemble des procédures de la Commission;
- 85 % des répondants se sont déclarés satisfaits/très satisfaits du processus d'audiences;
- 79,5 % des répondants s'estimaient satisfaits/très satisfaits des Services de règlement des conflits;
- 63,6 % des répondants ont dit qu'ils étaient satisfaits/très satisfaits dans l'ensemble des Services du greffe;
- 100 % des répondants qui avaient fait usage des Services de la bibliothèque de la Commission se sont déclarés satisfaits/très satisfaits.

Les résultats du sondage ont également identifié des opportunités pour améliorer la situation, notamment en ce qui concerne la rapidité des décisions, 47,4 % des répondants s'étant déclarés satisfaits/très satisfaits à ce propos, et en ce qui a trait au calendrier des audiences et des reports, dont 53,8 % des répondants s'estimaient satisfaits/très satisfaits.

L'un des principaux indicateurs de la qualité des décisions rendues par la Commission est leur degré d'acceptation par les parties ainsi que le nombre d'entre elles qui sont infirmées à l'issue d'un contrôle judiciaire. L'annexe D résume les décisions de la Commission qui ont fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire au cours des cinq derniers exercices en vertu tant de l'ancienne *LRTFP* que de la *LRTP*. Comme le montre le tableau, environ 10 % des décisions sont renvoyées à la Cour fédérale à des fins de contrôle judiciaire et, de ce nombre, 20 % ont été accueillies par le tribunal, soit 2 % du nombre total de décisions rendues par la Commission au cours de la période.

Mise en œuvre d'un cadre de gestion moderne

La Commission est déterminée à établir un programme et un cadre de gestion moderne qui viendront appuyer son nouveau mandat prescrit par la loi et refléter une vision et une compréhension communes des résultats souhaités. Sa vision d'une infrastructure de gestion solide repose sur les attentes qu'exprime le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Secrétariat du Conseil du Trésor.

La Commission a déjà effectué une part de travail importante sur la base du CRG. En mars 2002, elle a évalué ses pratiques de gestion en regard de la fonction moderne de contrôleur. Elle a pu ainsi mettre au jour les bonnes pratiques existantes et cerner le potentiel d'amélioration. La Commission a tenu une retraite de la direction dont l'objet était de décider de la façon de tirer parti du potentiel d'amélioration relevé, et elle a achevé un plan d'action à cet égard en janvier 2003. En 2004-2005, la Commission a commandé une évaluation indépendante, fondée sur les éléments et les indicateurs de rendement du CRG, de l'évolution de son programme de gestion moderne depuis l'évaluation de la capacité de la fonction moderne de contrôleur. Elle a communiqué les résultats de l'évaluation, notamment un inventaire des pratiques, des politiques, des cadres et des systèmes de gestion internes, au Secrétariat du Conseil du Trésor. La Commission évaluera le potentiel d'amélioration dont fait état le document et, moyennant son approbation, l'intégrera à son plan stratégique.

La Commission a institué une culture de vérification interne et s'est engagée pour de nombreuses années à consacrer des ressources financières et humaines continues et suffisantes à cette fonction. Le dernier exercice ne fait pas exception à la règle. Conformément au plan de vérification pluriannuel axé sur les risques, un consultant du secteur privé a effectué, en 2004-2005, une vérification interne visant à évaluer l'efficacité des activités internes de paie et de rémunération. Le consultant a examiné la documentation de la paie et de la rémunération et un nombre choisi de transactions connexes. Il a également sondé la direction et le personnel afin de constater son degré de satisfaction à l'égard des services de paie et de rémunération. La vérification a abouti aux conclusions suivantes :

- toutes les transactions de paie et de rémunération effectuées au cours de la vérification ont été traitées correctement et promptement;
- l'information sur les salaires et la rémunération communiquée à la haute direction de la Commission était suffisante pour fonder la prise de décisions et les processus de gestion;

- les employés étaient très satisfaits du niveau des services de paie et de rémunération qui leur étaient fournis.

La vérification a également soulevé des questions importantes, notamment la nécessité de répartir les fonctions de préparation, de traitement et d'approbation des transactions de paie et de rémunération, conformément aux contrôles et aux pratiques de gestion généralement reconnus, de même que le besoin de consigner les processus internes de paie et de rémunération. Grâce aux éléments ajoutés à l'équipe des Ressources humaines, la Commission a pu donner suite rapidement aux deux recommandations.

Dans le cadre de sa stratégie visant à venir à bout de son important volume de travail et de l'arriéré des affaires à traiter, et en prévision de la complexité du régime de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a commandé une évaluation indépendante de l'efficacité de ses opérations prévues par la loi en ce qu'elles ont trait au traitement des affaires, allant de la demande initiale au règlement final. L'évaluateur s'est penché sur les politiques, les procédures, les systèmes et les ressources humaines dont se sert la Commission pour mener les activités prescrites par son mandat. Tel que prévu, l'évaluation a confirmé la lourde charge de travail et l'arriéré provoqué par l'augmentation du nombre d'affaires, de même que les pressions exercées sur les ressources de la Commission, qui s'efforcent d'y faire face. L'évaluateur a recensé des occasions d'amélioration relatives aux structures organisationnelles, à la documentation des procédures et à la formation. Les résultats seront invoqués à l'appui d'une demande de hausse des niveaux de référence de la Commission qui lui permettrait de remplir son mandat légal.

Au cours de l'exercice écoulé, la Commission s'est dotée de politiques et de directives administratives portant sur diverses questions, dont les contrats, les emplois d'une durée déterminée et les communications. De plus, elle a révisé son instrument de délégation de pouvoirs financiers et certaines de ses politiques et directives financières.

Dans le cadre des efforts continus qu'elle déploie en vue de donner aux Canadiennes et aux Canadiens un accès assez facile aux renseignements et aux services qu'elle offre, la Commission continue de mettre à jour le contenu et la structure de son site Web, en tenant compte des exigences de présentation de l'Initiative du Gouvernement en direct. Les répondants au dernier sondage sur la satisfaction de la clientèle ont reconnu les améliorations apportées au moteur de recherche du site Web de la Commission.

Mise en œuvre et application de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*

Immédiatement après l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* en novembre 2003, la Commission a préparé et lancé la mise en œuvre d'un plan de transition de 12 mois expliquant les activités essentielles, les risques, les échéances, les mesures du rendement et les responsabilités associés à la transition au nouveau cadre législatif. Au chapitre 3 (« La modernisation de la gestion des ressources humaines - La gestion des réformes ») de son rapport intitulé *Le Point 2005*

(<http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/rapports.nsf/html/20050203cf.html>), le Bureau du vérificateur général signale les progrès réalisés par la Commission relativement à son nouveau mandat, les cadres de planification, de gestion de projet et de contrôle qu'elle a instaurés, de même que les mécanismes de consultation tant de l'employeur que des agents négociateurs qu'elle a institués en vue de garantir qu'elle sera à même de satisfaire aux exigences de la nouvelle *LRTFP*. Par ailleurs, le rapport a soulevé des inquiétudes concernant le retard mis à accorder à la Commission le financement par reconduction nécessaire à la mise en œuvre des dispositions de la Loi et à mettre sur pied un conseil consultatif chargé d'adresser des avis au président sur la recherche et l'analyse en matière de rémunération.

Nouveau Règlement de la Commission

La Commission devait, prioritairement, élaborer et mettre en œuvre le cadre de réglementation nécessaire à l'administration du nouveau cadre législatif dès que la nouvelle *LRTFP* entrerait en vigueur. Elle devait donc réviser à fond sa réglementation actuelle pour tenir compte de ce qui suit :

- la procédure applicable aux demandes d'exclusion de postes de direction ou de confiance;
- la confidentialité des preuves d'adhésion;
- les procédures concernant les nouvelles dispositions régissant les plaintes, y compris les plaintes concernant les votes de grève;
- la procédure relative au régime des services essentiels;
- la procédure relative aux griefs collectifs et aux griefs de principe, notamment la forme du consentement à prendre part à un grief collectif;
- la manière et le moment opportun de donner des avis, y compris l'avis concernant les questions de droits de la personne donné à la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission a produit un document de travail au début de 2004-2005 qu'elle a utilisé pendant le processus de consultation avec des représentants des unités de négociation et le Secrétariat du Conseil du Trésor et qui a fondé l'ébauche d'un nouveau règlement. Plutôt que d'être publiés par anticipation dans la partie I de *La Gazette du Canada*, des projets de règlement provenant de Justice Canada ont été distribués à tous les clients (employeurs et agents négociateurs) en octobre et présentés sur le site Web de la Commission en vue du recueil de commentaires. Le nouveau *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* était prêt à être soumis à l'approbation de la nouvelle Commission le jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*.

Nouveau cadre opérationnel

En raison des changements apportés à son cadre législatif, la Commission a entrepris la conception, le remodelage et la description documentaire des processus se rapportant au calendrier des audiences, à la reproduction et à la communication de documents, de même que la procédure de traitement des plaintes, la conception de formulaires à utiliser par les clients conformément aux exigences du nouveau Règlement, et la préparation et

la rédaction de notes de pratique destinées aux principaux intéressés et traitant de questions tels la présentation de plaintes, les griefs individuels et collectifs et les griefs de principe. La Commission a organisé des séances de formation approfondie au processus du nouveau régime et aux changements opérationnels qui en découlent à l'intention du personnel du greffe. Les activités précitées visaient à établir un processus plus rationnel bien compris par les principales parties intéressées et les employés de la Commission et qui prend en compte les responsabilités supplémentaires de celle-ci concernant la réception et le traitement des griefs touchant aux droits de la personne.

Le Système de gestion des cas a été adapté à une nouvelle série d'affaires. La Commission a bénéficié d'un financement supplémentaire, quoique temporaire, en 2004-2005, qui lui a permis d'augmenter le personnel de la Division des opérations du greffe et de répondre à l'augmentation du nombre de cas directement causée par la mise en œuvre du nouveau régime. La Commission a fort à faire pour assurer le financement permanent des activités susmentionnées.

Nouvelle structure de gouvernance de la Commission

La nouvelle *LRTFP* prévoit une nouvelle structure de la Commission composée d'un président, d'un maximum de trois vice-présidents et d'autres membres que le gouverneur en conseil est susceptible de nommer, tandis que l'ancienne loi prévoyait un vice-président et trois présidents suppléants. La structure révisée tient compte des trois activités principales qui formeront le mandat de la nouvelle CRTFP, à savoir l'arbitrage de griefs, la médiation et l'analyse et la recherche en matière de rémunération. En vue de mettre en œuvre le nouveau mandat, le président a décidé de déléguer la responsabilité de chacune des trois principales activités à un vice-président et de permettre, ce faisant, des interventions stratégiques de la nouvelle CRTFP. La délégation aura lieu après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Services étoffés de médiation et programme de formation en règlement des conflits

Ces dernières années, la Commission a fait une large place à des formules innovatrices de règlement des conflits en milieu de travail, en remplacement du processus plus officiel et classique de détermination des droits. Cette approche préventive de conciliation et de médiation est désormais mieux acceptée en tant que moyen d'éviter les affrontements. La *LMFP* reconnaît la médiation et le règlement des conflits à titre de parties intégrantes du mandat de la nouvelle Commission et de pierre angulaire de la modernisation des relations de travail. La Commission a décidé de l'ampleur de ses services de médiation et de sa formation en règlement des conflits à la suite de la consultation de clients et de discussions tenues à la séance annuelle de planification stratégique. À cette occasion, il a été proposé que la Commission participe davantage aux secteurs des interventions stratégiques et de la médiation préventive. De plus, il a été recommandé que le programme de formation au règlement des conflits englobe les droits de la personne, la négociation collective, la rédaction d'ébauches d'ententes de médiation et le rôle et les responsabilités des personnes qui accompagnent les employés et les gestionnaires aux séances de médiation.

Nouvelle capacité de recherche et d'analyse en matière de rémunération

La *LMFP* prévoit la création d'une fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération à la CRTFP. La nouvelle fonction consistera à effectuer des recherches sur la rémunération du marché, à dépouiller et à analyser les données ainsi recueillies et à communiquer aux parties intéressées et au public l'information découlant de la démarche. Les parties à la négociation collective en feront usage, et elle sera offerte à des organismes publics et au secteur privé. Peu de progrès ont été réalisés en 2004-2005 en vue de faire passer la fonction du stade conceptuel au stade opérationnel à cause du retard qu'ont accusé le financement de sa mise en œuvre et l'établissement d'un conseil consultatif chargé d'adresser des avis au président sur la recherche et l'analyse en matière de rémunération. Toutefois, la Commission a amorcé des discussions sur la question avec des représentants des agents négociateurs et des employeurs grâce à sa participation au Comité consultatif mixte sur la rémunération du Conseil national mixte. Le directeur chargé d'établir et de gérer la nouvelle fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération a occupé son poste en mars 2005 au terme d'un processus de dotation qui a duré plus d'un an, surtout à cause de la suspension du concours par suite de l'annonce d'un plafond temporaire sur les dépenses salariales et du niveau incertain de financement à attribuer à la Commission à l'appui des initiatives prévues par la *LMFP*.

Nouvelles commissions de l'intérêt public

La nouvelle *LRTFP* prévoit un nouveau processus de conciliation et remplace les bureaux de conciliation et les commissaires-conciliateurs par des commissions de l'intérêt public (CIP). Les CIP seront des organismes temporaires auxquelles siégeront une ou trois personnes nommées par le ministre et dont le rôle sera d'aider les parties à résoudre des différends et de recommander des règlements. En prévision de l'établissement des CIP, la Commission a invité les parties, en 2004-2005, à convenir de spécialistes des relations de travail susceptibles d'assumer à eux seuls les fonctions d'une CIP ou de présider une CIP.

Activités de rayonnement, de consultation, de formation et d'éducation

À mesure que la Commission franchit les différentes étapes menant au nouveau cadre législatif, elle doit faire en sorte que les parties et le public en général comprennent bien le nouveau régime des relations de travail et le mandat élargi de la CRTFP. En 2004-2005, la Commission a conçu et mis en œuvre une stratégie de communications visant à augmenter sa visibilité et à la faire connaître. Elle a conçu une trousse d'information, comportant des fiches d'information, sur les services qu'elle offrira, laquelle sera distribuée largement et dont le contenu sera affiché sur le site de la CRTFP dès que la nouvelle loi entrera en vigueur. D'importants efforts ont été engagés pour développer un site Web de la nouvelle CRTFP, qui non seulement lance une nouvelle image de marque mais met en œuvre une approche moderne de la présentation et de la consultation de l'information de la Commission. Des représentants de la Commission ont fait connaître le nouveau cadre législatif par voie de présentations à diverses tribunes de relations de travail et de gestion. Comme il a été mentionné déjà, la participation des principales parties intéressées à des consultations officielles et à des

discussions informelles avec des représentants de la Commission a été déterminante dans l'établissement du nouveau Règlement et des nouveaux services adaptés aux besoins opérationnels des parties.

Programme de formation à l'intention des commissaires

En vertu du nouveau régime, les commissaires devront rendre des décisions portant sur les droits de la personne, d'où le besoin de concevoir et de mettre sur pied un programme de formation. En 2004-2005, la Commission a recensé des occasions de formation et tenu des séances de formation à l'intention des commissaires, notamment la participation à des audio conférences et des vidéoconférences, ainsi que d'autres séances d'information portant sur l'évolution du droit du travail et des droits de la personne.

Gestion du changement

La nouvelle *LRTFP* modifie sensiblement une organisation qui est relativement stable depuis dix ans. On attend des employés de la Commission qu'ils s'adaptent, notamment, à un nouveau cadre législatif, à de nouvelles politiques et procédures, à une hausse sensible du personnel et à un déménagement possible pour répondre à la hausse prévue, tout en s'acquittant d'un nombre exceptionnellement élevé de cas en vertu du mandat prescrit par l'ancienne *LRTFP*. La Commission a retenu des mécanismes de communication internes afin de faciliter la transition des employés et d'assurer leur engagement et leur participation tout au long du processus et ultérieurement. À titre d'exemple, elle a rédigé et affiché sur le site intranet des rapports d'étape mensuels sur les projets en cours et les défis qu'ils posent. Par ailleurs, des renseignements ont été fournis aux employés et ils ont été encouragés à collaborer avec la direction à l'occasion de réunions mensuelles de l'ensemble de l'effectif de la Commission. Les employés ont également été encouragés à siéger à divers comités et à contribuer directement de cette façon au processus décisionnel. Le retard dans la disponibilité de l'information à tous les paliers de l'organisation a fait qu'il était difficile parfois de répondre aux attentes du personnel.

Nouvelle infrastructure de gestion

La Commission a posé les assises d'un cadre de gestion moderne qui viendra appuyer le mandat de la nouvelle Commission et refléter une vision et une compréhension communes des résultats souhaités. Comme il a été mentionné déjà, la Commission a élaboré et mis en œuvre son plan de transition, et elle en a contrôlé étroitement l'exécution. Parmi les prochaines étapes figurait l'élaboration d'un plan stratégique portant sur la première année d'existence de la nouvelle *CRTFP*, d'une architecture révisée des activités de programmes qui tient compte du mandat élargi de la nouvelle Commission, de conditions d'emploi qui tiennent compte des avantages négociés au sein de la fonction publique au cours du dernier cycle de négociation collective et d'un plan de dotation. Par ailleurs, la Commission a consacré d'importants efforts à la conception d'un cadre intégré de responsabilisation et de gestion axé sur les résultats (CRGR) qui comprend un profil de risques et un plan de mesure du rendement.

Locaux adéquats

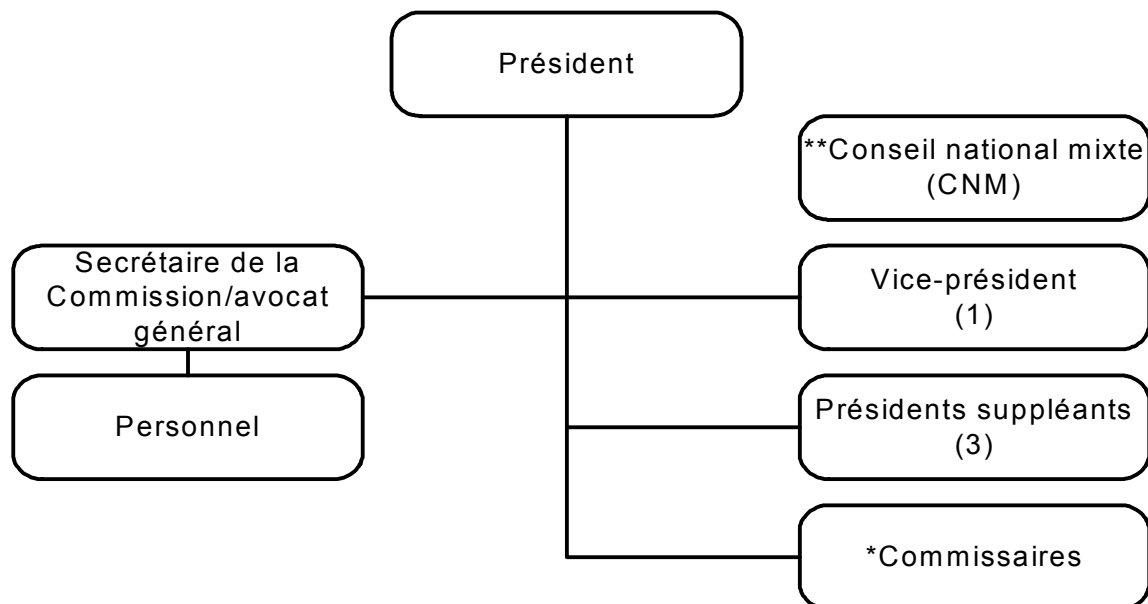
Compte tenu de l'insuffisance des locaux à louer à Ottawa, la recherche de bureaux supplémentaires, qui permettraient à la Commission de faire face à la croissance, est riche en défis. À la suite de négociations avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, la Commission a réussi à dépister des locaux supplémentaires dans l'immeuble qu'elle occupe. De plus, elle a mené à bien des réaménagements qui lui permettront de faire un meilleur usage de la superficie qui lui est allouée.

SECTION III : INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

Information sur l'organisation

Ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique

(CRTFP)



* Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires, lesquels sont nommés à plein temps ou à temps partiel

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte

La Commission rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre autre qu'un membre du Conseil du Trésor, que le gouverneur en conseil peut désigner. La Loi prévoit qu'il incombe à la ministre du Patrimoine canadien, la ministre désignée, de déposer le rapport annuel de la Commission au Parlement et de signer les documents en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. C'est aussi elle qui assure la communication avec le gouverneur en conseil pour les nominations à la Commission.

Tableaux financiers

La présente section résume les résultats financiers de la Commission.

La Commission prévoyait des dépenses de 6,672 millions de dollars dans le Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005. Grâce au budget supplémentaire et aux rajustements ultérieurs accordés par le Secrétariat du Conseil du Trésor, elle a touché la somme supplémentaire de 3,049 millions de dollars, ce qui représente des autorités totalisant 9,721 millions de dollars. Parmi les postes plus importants du budget supplémentaire figuraient les suivants :

- 1,862 million de dollars au financement de la transition rendue nécessaire par l'entrée en vigueur de la *LMFP*;
- 1,069 million de dollars pour alléger les pressions exercées sur la charge de travail à cause des processus de négociation collective et d'arbitrage de griefs;
- 292 000 \$ en reports du budget de fonctionnement de 2003-2004;
- 211 476 \$ en diminutions attribuables au rajustement des autorités en fin d'exercice (régimes d'avantages sociaux des employés);
- 37 000 \$ pour compenser l'effet des conventions collectives.

Fait à noter, les autorités totales de la Commission comprennent 1,107 million de dollars au titre des activités du Conseil national mixte.

La Commission n'a pas dépensé l'ensemble des fonds alloués dans le budget de 2004-2005, surtout à cause du retard mis à lui verser le financement nécessaire aux activités par la *LMFP*, du plafond temporaire imposé aux dépenses salariales, qui a retardé la dotation, et de l'incertitude concernant les activités particulières se rapportant à l'entrée en vigueur de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Les tableaux que comprend la présente section comparent des sommes figurant sous quatre rubriques : budget principal, dépenses prévues, autorités totales et dépenses réelles. « Budget principal » désigne le montant prévu au budget principal des dépenses de 2004-2005 du gouvernement du Canada. « Dépenses prévues » s'entend du montant mentionné dans le Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005 de la Commission et représente les montants prévus au début de l'exercice. « Autorités totales » englobe les montants prévus au budget principal, au budget supplémentaire et aux autres budgets, approuvés par le Parlement. « Dépenses réelles » désigne les dépenses engagées en réalité.

Les tableaux financiers suivants concernent l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique :

1. Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles
2. Crédits votés et législatifs
3. Coût net de l'organisme

Tableau financier 1 - Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (en milliers de dollars)

Ce tableau compare les données du budget principal des dépenses, les dépenses prévues, le total des autorités et les dépenses réelles du plus récent exercice terminé, de même que les dépenses réelles des deux exercices précédents.

	2002-2003 Dépenses réelles	2003-2004 Dépenses réelles	2004 - 2005			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorités	Dépenses réelles
CRTFP	6,542.0	7,406.5	6,355.0	6,672.0	9,720.6	8,956.9
Moins : revenus non disponibles	0.8	2.2	-	-	-	-
Plus : coût des services reçus gratuitement	1,801.8	1,868.8	1,858.0	1,858.0	2,110.1	2,110.1
Coût net de la Commission	8,343.0	9,273.1	8,213.0	8,530.0	11,830.7	11,067.0
Équivalents temps plein	53	57	60	60	67	65

Nota : Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau financier 2 – Crédits votés et législatifs (en milliers de dollars)

Le présent tableau explique la façon dont le Parlement crédite des ressources à la Commission, y compris les crédits votés et les autorités législatives.

Crédit voté ou législatif		2004-2005			
		Budget principal	Dépenses prévues	Autorités totales	Dépenses réelles
105	Dépenses de fonctionnement	5 523,0	5 840,0	8 877,7	8 114,4
(S)	Contribution au régime d'avantages sociaux des employés	832,0	832,0	842,6	842,6
(S)	Biens excédentaires de l'État	-	-	0,4	-
	Total de la Commission	6 355,0	6 672,0	9 720,6	8 956,9

Nota : Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau financier 3 - Coût net de l'organisme (en milliers de dollars)

Le tableau qui suit illustre le coût net de la Commission, y compris celui des services fournis sans frais par d'autres ministères.

	2004–2005
Total des dépenses réelles	8 956,9
<i>Plus : Services reçus gratuitement</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 551,0
Contributions correspondant à la part de l'employeur des cotisations d'assurance du personnel et aux dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	386,7
Salaires et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	172,3
Coût net de la Commission en 2004–2005	11 067,0

Nota : Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

POLITIQUES EN MATIÈRE DE VOYAGES

L'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique respectait la Directive sur les voyages d'affaires, taux et indemnités du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et les *Autorisations spéciales de voyage* du SCT, avec des restrictions au montant des remboursements admissibles pour les repas et le logement des personnes nommées par le gouverneur en conseil.

ANNEXE A : AFFAIRES DE GRIEFS À L'ARBITRAGE

	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Nouvelles affaires	1 968	1 910	844
Affaires reportées des exercices précédents*	2 295	1 181	1 090
Total des affaires	4 263	3 091	1 934
Affaires tranchées au cours de l'exercice	692	796	753
Affaires reportées au prochain exercice*	3 571	2 295	1 181

Nota :

* Les affaires peuvent être reportées pour diverses raisons : la cause peut avoir été instruite sans que la décision ait été rendue à la fin de l'exercice, ou encore l'affaire peut figurer au rôle des audiences ou être en suspens à la demande des parties en attendant l'issue de discussions ou d'autres affaires dont la Commission ou une autre instance est saisie.

ANNEXE B : AFFAIRES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Conciliation : Article 53 de l'ancienne LRTFP			
Nouvelles affaires	11	15	6
Affaires reportées des exercices précédents	5	4	4
Total des affaires	16	19	10
Affaires réglées à la conciliation	1	2	4
Affaires non réglées à la conciliation	12	12	2
Affaires reportées à l'exercice suivant	3	5	4
Bureaux de conciliation : Article 76 de l'ancienne LRTFP			
Nouvelles affaires	7	4	3
Affaires reportées des exercices précédents	2	2	3
Total des affaires	9	6	6
Rapports de conciliation produits	6	1	4
Affaires réglées devant le bureau de conciliation	1	3	0
Affaires reportées à l'exercice suivant	2	2	2
Conseiller spécial : Paragraphe 20(4) de l'ancienne LRTFP			
Nouvelles affaires	5	2	2
Affaires reportées des exercices précédents	2	1	1
Affaires réglées	3	1	2
Affaires reportées à l'exercice suivant	4	2	1

ANNEXE B : AFFAIRES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE (suite)

	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Arbitrage : Article 64 de l'ancienne LRTFP			
Nouvelles affaires	12	6	5
Affaires reportées des exercices précédents	5	2	1
Total des affaires	17	8	6
Affaires réglées	9	2	1
Affaires réglées avant l'arbitrage	0	1	2
Demandes d'arbitrage refusées	0	0	1
Affaires retirées	0	0	0
Affaires reportées à l'exercice suivant	8	5	2

ANNEXE C : CONFORMITÉ AUX NORMES

ACTIVITÉ	NORME DE RENDEMENT	TAUX DE CONFORMITÉ
Accusés de réception	Les accusés de réception sont envoyés à la clientèle dans les deux jours ouvrables suivant la date de réception de l'affaire à la Commission.	Des 1 968 nouvelles affaires traitées par la Commission, 0,78 % répondait à la norme, et des accusés de réception ont été envoyés à l'expéditeur dans les cinq jours ouvrables suivant la réception des affaires dans 2,44 % des cas. Fait à noter, certaines des autres affaires étaient des dossiers collectifs ou incomplets, dont le traitement nécessite plus de temps.
Mise au rôle d'affaires autres que de licenciement	Les affaires doivent être mises au rôle de la médiation ou de l'arbitrage dans les 5 mois de la date de réception.	59,22 % des affaires ont été mises au rôle dans les 5 mois suivant la date de réception. 78,64 % l'ont été dans les 6 mois. Il reste à mettre au rôle 1 698 affaires. Certaines affaires sont demeurées en suspens à la demande des parties ou ont excédé l'échéance à la demande des parties, en raison de leur manque de ressources.
Mise au rôle d'affaires de licenciement	Les affaires de licenciement doivent être mises au rôle de la médiation ou de l'arbitrage dans les 4 mois qui suivent la date de réception.	Des 60 affaires de licenciement dont la Commission a été saisie en 2004-2005, 71,84 % étaient conformes à la norme et 82,52 % ont été mises au rôle dans les 5 mois. Les autres sont demeurées en suspens ou ont été retardées à la demande de l'une des parties.
Avis d'audience	La clientèle doit recevoir l'avis d'audience au moins 30 jours avant la date de l'audience, sauf en cas d'urgence, où les avis doivent être envoyés immédiatement.	91,05 % des avis d'audience ont été délivrés conformément à la norme. 91,41 % ont été délivrés au moins 25 jours avant l'audience.
Réalisation des décisions au fond	Les décisions doivent être rédigées par les commissaires dans les 2 mois qui suivent l'audience ou la fin de tout processus.	Des 189 décisions rendues, 39,13 % étaient conformes à la norme. 51,55 % ont été rendues dans les 4 mois de l'audience. Au cours de l'exercice, une commissaire a pris sa retraite et n'a pas été remplacée. Le nombre de décisions a augmenté depuis le dernier exercice.
Prononcé des décisions de la Commission	Les décisions de la Commission doivent être envoyées aux parties au plus tard 24 heures après leur signature par le commissaire.	Des 189 décisions rendues par les commissaires, 99,37 % étaient conformes à la norme.
Disponibilité des décisions au public	Les décisions doivent être communiquées au public sur le site Web de la Commission le troisième jour après leur envoi aux parties.	96 % des décisions rendues respectaient la norme.

ANNEXE D : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS

Du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2005

	Décisions rendues ¹	Nombre de demandes	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes retirées ²	Demandes en instance ³	Appels de demandes en instance ⁴
ANNÉE 1 (Du 1 ^{er} avril 2000 au 31 mars 2001)	127	12	4	4	4	0	0
ANNÉE 2 (Du 1 ^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)	132	13	10	1	2	0	1
ANNÉE 3 (Du 1 ^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)	101	10	4	3	1	2	0
ANNÉE 4 (Du 1 ^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)	108	14	4	2	4	4	0
ANNÉE 5 (Du 1 ^{er} avril 2004 au 31 mars 2005)	189	19	4	2	2	11	0
TOTAL	657	68	26	12	13	17	1

¹ Les décisions rendues ne comprennent pas les affaires réglées ou retirées, ni celles qui ont été soumises à l'arbitrage accéléré.

² Demandes originales compte non tenu des appels retirés.

³ Demandes pour lesquelles la Cour fédérale ne s'est pas encore prononcée, compte non tenu des appels en instance devant la Cour fédérale ou la Cour suprême du Canada.

⁴ Les résultats des appels tranchés sont intégrés à la statistique au tableau.

Nota : Les chiffres des quatre derniers exercices ne sont pas définitifs, puisque le système judiciaire n'a pas encore filtré toutes les demandes de contrôle judiciaire déposées au cours des ces années.

ANNEXE E : DÉCISIONS IMPORTANTES

Par suite de l'abrogation de l'ancienne *LRTFP* et, par conséquent, de l'obligation de la Commission de présenter un rapport annuel de 2004-2005, elle a choisi plutôt de présenter les points saillants des décisions qu'elle a rendues et qu'ont rendu des arbitres de griefs en 2004-2005.

DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION

Versement de cotisations syndicales

Dans l'affaire *Association professionnelle des agents du service extérieur c. Conseil du Trésor*, 2004 CRTFP 124, la Commission a été appelée à trancher la question de savoir à quel agent négociateur des cotisations syndicales devaient être versées dans le cas d'employés en détachement provenant d'une autre unité de négociation. L'employeur a pourvu des postes de FS au moyen d'ententes de détachement. Il a versé des cotisations syndicales à l'agent négociateur au titre des employés qui occupaient des postes de FS par intérim seulement si le taux de rémunération maximal de leur poste d'attache était inférieur à celui des postes de FS auxquels ils étaient affectés. Cependant, l'employeur n'a pas versé de cotisations syndicales à l'agent négociateur là où le taux de rémunération maximal du poste d'attache de l'employé était supérieur à celui du poste de FS auquel il était affecté. L'agent négociateur a soutenu avoir droit aux cotisations syndicales de tous les employés en détachement et affectés à des postes de FS, car ils s'acquittaient sans exception des fonctions de tels postes. L'employeur a répondu que les employés dont le taux salarial maximal du poste d'attache était supérieur à celui du poste de FS continuaient d'être représentés par l'agent négociateur responsable du groupe professionnel auquel appartenaient les postes d'attache. La Commission a conclu qu'un détachement n'était pas une nomination. De plus, elle a conclu que la convention collective ne soumettait pas le droit de l'agent négociateur à des cotisations syndicales au taux de rémunération du poste d'attache d'un employé en détachement. De plus, la Commission a reconnu le droit de l'agent négociateur aux cotisations syndicales d'employés qui occupaient des postes de FS en détachement, sauf dans le cas du groupe FS des agents du service extérieur permutants contractuels qui occupaient des postes de FS à l'extérieur du Canada. La Commission a donné instruction aux parties de décider conjointement de la somme des cotisations syndicales dues à l'agent négociateur. La Commission est demeurée saisie de l'affaire au cas où l'une ou l'autre des parties demanderait son intervention ultérieure. Le renvoi a été accueilli en partie.

Plainte en vertu du Code canadien du travail

Dans l'affaire *King et Waugh c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2005 CRTFP 3, la Commission a été saisie d'une plainte en vertu de l'article 147 du *Code canadien du travail* (CCT). Le plaignant King a reçu un document énumérant les incidents considérés comme des dangers de mort signalés par des agents des douanes sur

une période de 25 ans. L'employeur a ordonné à tous ceux qui ont reçu le document de le détruire. Il a déclaré craindre que le document ne contienne des renseignements dont la communication est interdite par la *Loi sur les douanes*. Le plaignant Waugh avait reçu un document intitulé « Rapport sommaire d'incident critique d'un agent des douanes du Canada » et l'avait déposé à une réunion du Comité de santé et de sécurité au travail (Comité de SST). L'employeur a déclaré que ce document ne semblait pas contenir des renseignements dont la communication est interdite par la *Loi sur les douanes*, mais il en a quand même ordonné la destruction puisqu'il était virtuellement identique à l'autre document. M. King a demandé qu'on lui fournisse une copie approuvée du document original qui lui avait été présenté et l'employeur a refusé. M. King a assisté à une réunion du Comité de SST et a distribué un document intitulé « Rapport sommaire d'incident critique ». Comme le contenu de ce document était identique au précédent document, l'employeur a ordonné qu'il soit détruit lui aussi. Les plaignants ont demandé en quoi le document enfreignait la *Loi sur les douanes* sans obtenir de réponse. Ils n'ont pas détruit le document et ont écopé de suspensions. Après la dernière suspension, ils ont détruit le document. À l'audience, l'employeur a témoigné qu'il craignait que le document ne serve à promouvoir la cause des inspecteurs des douanes désireux d'être équipés d'armes à feu et d'obtenir la parité salariale avec les policiers. La Commission a jugé que les questions figurant dans le document étaient liées à la santé et à la sécurité. Les plaignants avaient le droit de soulever ces questions au Comité de SST. L'ordre de détruire le document portait atteinte au droit des plaignants de représenter les employés aux réunions du Comité de SST. C'était une infraction à l'article 8 de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Les plaignants agissaient à titre de représentants en matière de santé et de sécurité, conformément à la partie II du *CCT*. Leur suspension était interdite par l'article 147 du *CCT*. La Commission a fait droit aux plaintes et a ordonné à l'employeur de dédommager intégralement les plaignants pour leurs suspensions.

Inadmissibilité à l'arbitrage

Dans l'affaire *Melnichouk c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2004 CRTFP 181, la Commission a été appelée à trancher la question de savoir si l'existence d'un autre recours de réparation empêchait le plaignant de déposer un grief aux termes de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*. Le plaignant s'était porté candidat sans succès à un concours organisé par l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Il a présenté une déclaration de plainte, conformément à la Politique sur le recours en dotation de l'ACIA. La plainte n'a pas été acceptée. Le plaignant a déposé un grief contestant le refus de l'employeur d'entendre sa plainte. L'employeur a refusé de répondre à son grief en déclarant qu'il existait un autre recours administratif de réparation. Il s'agissait essentiellement de déterminer si la Politique sur le recours en dotation de l'ACIA constituait un recours administratif de réparation sous le régime d'une loi fédérale conformément à l'article 91 de l'ancienne *LRTFP*. La Commission a jugé que, même si la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* donne à l'Agence le pouvoir de nomination, elle ne contient aucune disposition législative expresse l'autorisant à établir un mécanisme de recours en matière de dotation, contrairement à la *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du*

Canada. Compte tenu de l'importance fondamentale du droit statutaire de présenter un grief et de la raison d'être de l'ancienne *LRTFP*, une disposition aussi explicite s'imposait. La Commission a donc conclu que la Politique sur le recours en dotation de l'ACIA ne constituait pas un recours administratif de réparation sous le régime d'une loi fédérale, au sens de l'article 91 de l'ancienne *LRTFP*. Elle a ordonné à l'employeur d'entendre le grief. La plainte a été accueillie.

Négociation collective

Dans l'affaire *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 71, les parties étaient en négociation. La plainte portait sur deux questions. Premièrement, l'agent négociateur se plaignait que l'employeur avait communiqué directement avec certains employés au sujet des négociations afin de l'embarrasser et de nuire à sa capacité de représenter ses membres. Il prétendait également que l'employeur usait de menaces et de représailles et d'abus de droit envers les employés, plus particulièrement relativement aux membres des équipes d'urgence. À la table de négociation, l'agent négociateur a clairement fait savoir que la bonification du régime de pension serait une question importante. L'employeur a soutenu que l'amélioration du régime de pension n'était pas une question négociable à la table de négociation. Grâce à sa persévérance, un membre de l'unité de négociation a obtenu du Conseil du Trésor un avis confirmant que la question n'était pas négociable à la table. Il a distribué cet avis à plusieurs autres membres de l'unité de négociation. L'agent négociateur a déclaré que l'employeur avait menacé de prendre des mesures disciplinaires contre les fonctionnaires se servant du courriel pour émettre des commentaires en faveur du syndicat, sans pour autant se soucier des fonctionnaires utilisant le courrier électronique pour contester la position du syndicat. Chaque pénitencier a une équipe d'intervention d'urgence pour intervenir auprès de détenus récalcitrants, en cas d'incendie ou pour la formation sur l'utilisation des armes et autres instruments de défense. Chaque équipe est composée de volontaires. Pendant les négociations et en réponse à une demande de l'agent négociateur, 90 % des membres de ces équipes ont démissionné. L'employeur a expliqué aux fonctionnaires de l'unité de négociation que s'il devenait nécessaire de réunir une équipe d'urgence, il ordonnerait à d'anciens membres de l'équipe d'intervenir et, en cas de refus répétés, les fonctionnaires visés seraient passibles de mesures disciplinaires et même de renvoi. La Commission a conclu que, en ce qui avait trait à l'échange de courriels avec le fonctionnaire de l'unité de négociation, la direction n'avait pas eu l'intention de s'ingérer dans les affaires de l'agent négociateur. Comme le fonctionnaire en question était un cotisant du régime de pension, il était normal de répondre directement à ce « client » du régime de pension, sans nécessairement avoir l'intention de s'ingérer dans les affaires syndicales. De plus, une fois que l'employeur avait été informé de la situation, il avait pris les mesures nécessaires pour s'assurer qu'une telle situation ne se reproduirait plus en cours de négociations. Pour ce qui concerne l'utilisation du courrier électronique de l'employeur, rien dans la preuve n'indiquait que l'employeur avait traité différemment les fonctionnaires qui étaient en faveur du syndicat de ceux qui étaient contre. Pour ce qui est du recours aux anciens membres des équipes d'intervention d'urgence pour maîtriser des détenus récalcitrants ou des incendies, la Commission a conclu que les motifs de

sécurité interne et d'urgence justifiaient le geste posé par l'employeur. Cependant, ces critères ne s'appliquaient pas dans le cas des cours du maniement des armes, et d'anciens instructeurs ne pouvaient pas être tenus de donner ces cours; l'employeur aurait plutôt dû se tourner vers d'autres solutions, en trouvant, par exemple, des instructeurs dans la région ou à l'extérieur. L'employeur avait le droit de demander aux fonctionnaires de participer à des cours, mais pas de les menacer de mesures disciplinaires s'ils répondaient à la demande de leur syndicat. Cela serait assimilable à de l'ingérence dans les affaires du syndicat. La plainte a été accueillie en partie.

Dans une autre affaire intéressant le Service correctionnel du Canada, *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor*, 2004 CRTFP 38, l'agent négociateur a allégué que l'employeur avait enfreint l'article 52 de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* lorsqu'il avait modifié la durée de travail des fonctionnaires dans quatre établissements correctionnels de la région de l'Atlantique de sorte que ceux-ci ne soient plus rémunérés pour leur pause-repas d'une demi-heure. Le changement s'est produit à la suite de la signification par l'agent négociateur d'un avis de négociateur collectivement. La preuve démontrait que depuis plus de 18 ans, les fonctionnaires de ces établissements avaient droit à une pause-repas payée. La question qui devait être tranchée était celle de savoir si la modification de l'horaire de travail des employés équivalait à la modification d'une condition de travail au sens de l'article 52 de l'ancienne *LRTFP*. La Commission a statué que si l'employeur avait le droit de modifier les horaires de travail avant le dépôt de l'avis de négociateur, ce droit existait encore après. Elle a conclu que le requérant ne s'était pas déchargé de son fardeau de la preuve. La Commission a aussi statué que la préclusion ne s'appliquait pas en l'espèce compte tenu du fait qu'elle irait à l'encontre des principes auxquels a souscrit la Cour d'appel fédéral dans l'affaire *Burchill (infra)* et qu'il n'y avait pas eu de préjudice subi par l'agent négociateur. La demande a été rejetée.

Droits du successeur

Dans l'affaire *Rostrust Investments Inc. c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4266-05, Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2005 CRTFP 1, la requérante, propriétaire d'un complexe de bureaux, offrait des services de gestion et d'entretien à l'intention des fonctionnaires travaillant dans le complexe jusqu'à ce que le locataire, TPSGC, l'informe qu'il prendrait ces services en charge. Pour fournir les services aux locataires du complexe, la requérante employait diverses personnes, dont un groupe de syndiqués représentés pour les fins de la négociation collective par le SCFP. Ces syndiqués étaient visés par un certificat d'accréditation délivré en vertu de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO)*. TPSGC les avait invités à poser leur candidature pour un emploi continu à son effectif. Plusieurs de ces employés ont été embauchés, en application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*, pour qu'ils s'acquittent des mêmes fonctions ou de fonctions analogues. Le SCFP avait présenté un grief contre Rostrust Investments Inc., en invoquant la convention collective qu'il avait conclue avec cette dernière. Dans son grief, il lui donnait avis et réclamait des

indemnités de départ et de cessation d'emploi. Une date d'audience a été fixée pour que l'affaire soit entendue par un arbitre nommé en vertu de la *LRTTO*. L'audience a été reportée jusqu'à ce que la demande présentée à la Commission ait été tranchée. L'arbitre a conclu que la prise en charge des services d'entretien ne constituait pas un transfert de compétence au sens de l'ancienne *LRTFP*. Les employés n'étaient pas des fonctionnaires du Conseil du Trésor avant qu'ils ne soient nommés en vertu de la *LEFP*. La Commission n'avait pas compétence pour substituer TPSGC à la requérante en tant qu'employeur assujetti à la convention collective du SCFP, au certificat de la Commission des relations de travail de l'Ontario et au grief, puisque les trois relèvent de la *LRTTO*. Elle n'avait pas compétence non plus pour décider si les activités d'entretien étaient une « entreprise fédérale », puisque cette compétence appartient au Conseil canadien des relations industrielles. Elle a été incapable de se prévaloir des pouvoirs généraux dont elle était investie par l'article 21 de l'ancienne *LRTFP* pour traiter les questions soulevées dans la demande, puisque la Cour suprême du Canada a statué que l'existence de dispositions analogues dans d'autres lois ne confère pas à la Commission des pouvoirs autonomes de redressement lorsque les pouvoirs spécifiques sont prévus ailleurs à cette fin. Il n'y avait pas de preuve pour étayer l'allégation que la demande avait été présentée de mauvaise foi et dans un but inacceptable. Les employés en question avaient été traités comme des employés de Rostrust Investments Inc. et ils étaient assujettis à une convention collective négociée par le SCFP depuis 1993. L'employeur ne pouvait pas laisser s'écouler tout ce temps avant de soulever une question au coeur même de la relation entre le syndicat et la direction. La requérante n'avait pas qualité pour présenter une demande fondée sur l'article 41 de l'ancienne *LRTFP*. Elle n'avait pas qualité non plus pour présenter une demande fondée sur l'article 49 de l'ancienne *LRTFP*, puisqu'il n'y avait eu ni fusion, ni regroupement, ni transfert de compétence. L'ancienne *LRTFP* ne contient aucune disposition sur les droits du successeur lorsqu'une activité de compétence provinciale passe sous son régime. Il n'y avait pas non plus d'entente ou d'accord entre les agents négociateurs, de sorte que la Commission n'avait pas compétence aux termes de l'article 49. La demande a été rejetée.

Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2004 CRTFP 155, le transfert de certains secteurs d'un employeur distinct au noyau de la fonction publique a soulevé d'importantes questions juridiques. L'agent négociateur alléguait que l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), un employeur distinct pour l'application de l'ancienne *LRTFP*, avait l'obligation de le consulter avant que certains de ses employés ne soient mutés à un organisme récemment créé, l'Agence des services frontaliers du Canada, mentionné à la partie I de l'annexe I de l'ancienne *LRTFP*. Le transfert des activités des programmes s'est fait au moyen d'un décret de la gouverneure générale pris en vertu de la *Loi sur les restructurations et les transferts d'attributions dans l'administration publique (LRTAAP)*. L'agent négociateur a fait valoir que les dispositions de la Politique sur la transition en matière d'emploi (PTME), qui a été incorporée dans la convention collective, s'appliquaient dans cette situation et imposaient à l'employeur l'obligation de le consulter avant d'effectuer le transfert. La PTME stipule qu'une transition en matière d'emploi se produit « lorsque le président ou la présidente décide que les services d'un ou plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis

au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction de l'Agence ». La Commission a conclu que la situation n'entraînait pas l'application de la PTME, étant donné qu'il n'y avait pas eu de « décision » du président de l'Agence que les services des employés n'étaient plus requis. Le transfert a été effectué en vertu d'un décret de la gouverneure générale, sur recommandation du Premier ministre du Canada. La Commission a aussi conclu que les règlements pris en vertu de l'alinéa 36(1)b) de la *LEFP* n'étaient pas invalides, et c'est ce règlement qui rend possible l'application des dispositions de cette loi sur les « transferts en bloc ». Le renvoi a été rejeté.

Scrutin d'accréditation

Dans l'affaire *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Commission canadienne de sûreté nucléaire*, 2004 CRTFP 43, la Commission a été appelée à revoir sa décision antérieure d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation à la suite d'une demande d'accréditation présentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (« l'Institut »), qui souhaitait représenter le personnel de l'employeur. Dans sa décision antérieure (2004 CRTFP 19), la Commission avait déterminé une unité habile à négocier et ordonné la tenue d'un scrutin de représentation à la suite d'une demande d'accréditation présentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. L'Institut avait demandé le réexamen de cette décision aux fins de déposer six cartes d'adhésion supplémentaires qui ne l'avaient pas été au moment de sa demande d'accréditation initiale. La Commission a accepté le dépôt des six cartes supplémentaires. Celles-ci n'étaient pas pertinentes à la demande initiale d'accréditation pour la configuration de l'unité recherchée par l'Institut, laquelle n'incluait pas le secteur où travaillaient les signataires des cartes supplémentaires. La Commission ayant déterminé dans sa décision 2004 CRTFP 19 une unité différente de celle que proposait l'organisation syndicale, ces cartes ne sont devenues pertinentes qu'à ce moment. Elles avaient par ailleurs toutes été signées antérieurement à la date limite. L'ajout de ces cartes faisait en sorte que l'Institut a fait la preuve qu'une majorité de fonctionnaires de l'unité désiraient être représentés par lui. La Commission a infirmé sa première décision, annulé l'ordonnance de scrutin de représentation et accrédité l'Institut à titre d'agent négociateur. La demande a été accueillie.

DÉCISIONS RENDUES PAR DES COMMISSAIRES À TITRE D'ARBITRES DE GRIEFS

Congé de maladie

Dans l'affaire *S. Dubois c. Conseil du Trésor (Agence canadienne de développement international)*, 2004 CRTFP 91, la fonctionnaire s'estimant lésée à son retour du Bénin a fait l'objet d'un diagnostic de trouble d'adaptation avec humeur dépressive. Ses médecins traitants l'ont placée en arrêt de travail pendant une période de neuf mois et demi. Pendant cette période, des tests cliniques ont établi qu'elle était porteuse du bacille de Koch (tuberculose) et un traitement préventif à l'Isoniazide lui a été prescrit. La fonctionnaire s'estimant lésée a connu des effets secondaires à l'Isoniazide et ce traitement a éventuellement été abandonné. L'employeur a demandé à Santé Canada,

comme le prévoient les DSE incorporées dans la convention collective, d'évaluer si l'arrêt de travail de la fonctionnaire s'estimant lésée avait pour cause une maladie qui ne se serait pas produite ou n'est pas endémique au Canada. Les DSE stipulent que, en de telles circonstances, l'absence n'est pas imputée aux crédits de congés acquis par un fonctionnaire. Bien que Santé Canada ait reconnu que la fonctionnaire s'estimant lésée avait été exposée au bacille de Koch par une personne infectée outre-mer, une telle exposition étant improbable au Canada, il a été évalué que l'arrêt de travail n'était pas couvert par les DSE. À la demande de la fonctionnaire s'estimant lésée, cette évaluation a été révisée. Santé Canada a confirmé son évaluation. La fonctionnaire s'estimant lésée a présenté un grief demandant à l'employeur de lui rembourser les crédits de congés annuels et de maladie débités de sa banque de congés à la suite de l'évaluation de Santé Canada. La fonctionnaire s'estimant lésée a allégué que les problèmes de santé pendant sa mission au Bénin l'avaient laissée affaiblie et avaient causé son arrêt de travail. L'employeur a répondu que l'arbitre de grief devait se limiter à examiner comment l'employeur avait appliqué l'évaluation faite par Santé Canada. Il a soutenu que réviser l'évaluation de Santé Canada aurait pour effet de modifier la convention collective. L'arbitre de grief a conclu qu'il avait compétence pour examiner l'interprétation des DSE faite par Santé Canada, car limiter l'examen à l'application qu'a donnée l'employeur à cette interprétation équivaldrait à dénaturer le droit de présenter un grief. L'arbitre de grief a conclu que l'arrêt de travail causé par le trouble d'adaptation avec humeur dépressive dont souffrait la fonctionnaire s'estimant lésée n'était pas couvert par les DSE. Il a cependant conclu que les effets secondaires à l'Isoniazide avaient prolongé cet arrêt de travail de sept semaines, et que cette période ouvrait droit aux avantages stipulés aux DSE. Le grief a été accueilli en partie.

Congé pour s'occuper de la proche famille

Dans l'affaire *M. Dufour et autres c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2004 CRTFP 123, les fonctionnaires s'estimant lésées avaient demandé des congés non payés pour s'occuper de leur proche famille à l'été 2002. Une nouvelle disposition de la convention collective stipulait que ces congés devaient être prévus de manière à assurer « la prestation de services continus ». L'employeur a demandé qu'on lui explique cette expression et s'est fait répondre qu'elle avait le même sens que « sous réserve des nécessités du service ». L'employeur a rejeté les demandes des fonctionnaires s'estimant lésées pour accorder la préséance aux demandes de congé annuel, et il a offert aux intéressées de prendre un congé non payé au printemps ou à l'automne 2002. Toutefois, il les a autorisées à prendre un congé annuel au cours de la période pour laquelle elles avaient demandé un congé non payé. Les fonctionnaires s'estimant lésées ont soutenu que l'employeur aurait pu leur accorder un congé non payé tout en assurant la prestation de services continus. Elles ont ajouté qu'il n'était pas justifié que l'employeur accorde la préséance aux demandes de congé annuel. L'employeur a répondu que l'obligation d'assurer la prestation de services continus est plus rigoureuse que celle de répondre aux nécessités du service et qu'il avait le droit exclusif de décider comment gérer ses opérations. Il a ajouté qu'il devait faire en sorte que les autres membres du personnel puissent prendre des congés annuels au cours de l'été 2002. L'arbitre de grief a jugé qu'assurer « la

prestation de services continus » ne signifiait pas la même chose que « sous réserve des nécessités du service », mais plutôt que la prestation des services ne devait pas être interrompue. Elle a aussi conclu que l'employeur aurait pu accorder aux fonctionnaires s'estimant lésés le congé non payé qu'elles demandaient sans interrompre la prestation de services. Comme les intéressées avaient pris des congés annuels payés au cours de la même période, l'arbitre a ordonné à l'employeur de créditer leurs crédits de congé annuel dans l'éventualité où elles décideraient de lui rembourser les sommes qu'elles avaient reçues pendant qu'elles étaient en congé annuel. Les griefs ont été accueillis en partie.

Dans l'affaire *Sahota c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 166, le fonctionnaire s'estimant lésé avait une semaine de travail comprimée de 37,5 heures en moyenne. Il travaillait normalement neuf heures par jour. La convention collective stipulait que le nombre total de jours de congé payé pour obligations familiales ne devait pas dépasser cinq jours au cours d'un même exercice financier. Elle ne définissait pas le mot « jour ». Un protocole d'entente annexé à la convention collective stipulait que, pour les employés dont la semaine de travail était comprimée, les dispositions de la convention collective libellées en jours devaient être converties en heures en raison d'une durée journalière de 7,5 heures. Le fonctionnaire s'estimant lésé alléguait avoir droit chaque année à des congés payés pour obligations familiales équivalant à cinq quarts de neuf heures. L'employeur soutenait qu'il n'avait pas droit à plus de 37,5 heures de congé par année. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit à des congés payés pour obligations familiales n'excédant pas 37,5 heures par exercice. Le grief a été rejeté.

Licenciement ou rétrogradation

Dans l'affaire *R. Burton c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 74, les pouvoirs de redressement de l'arbitre de grief étaient à l'avant-scène. Le fonctionnaire s'estimant lésé, surveillant correctionnel et directeur intérimaire, a été licencié après avoir été reconnu coupable de voies de fait et d'infraction aux règles de conduite professionnelle. Une mini-émeute s'est produite dans l'établissement. Les détenus ont été gardés dans une aire d'exercice pendant le nettoyage. Chaque détenu devait être escorté à sa cellule par trois gardes (protocole 3 pour 1). Deux détenus sont demeurés dans l'aire d'exercice. Des commentaires désobligeants au sujet des deux détenus étaient affichés à l'écran de l'ordinateur, bien à leur vue. Le fonctionnaire s'estimant lésé a annulé le protocole 3 pour 1 pour les deux derniers détenus. Alors que ceux-ci étaient escortés à leur cellule, le fonctionnaire s'estimant lésé, un autre agent correctionnel et les détenus ont été blessés. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait provoqué les détenus en laissant à leur vue les commentaires affichés à l'écran de l'ordinateur. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait violé la directive sur l'utilisation de la force en escortant les détenus à leur cellule sans appliquer le protocole et sans enregistrement sur bande vidéo. La condamnation du fonctionnaire s'estimant lésé est rattachée à un comportement hors fonction. La preuve n'a pas démontré que son comportement avait porté atteinte à la réputation de l'employeur, ni que les employés ne voulaient plus travailler avec lui, ni que le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait plus gérer efficacement les fonctions liées

à son travail. L'arbitre de grief a conclu que le lien de confiance n'avait pas été brisé de manière irrévocable. Le fonctionnaire s'estimant lésé a démontré qu'il avait été un employé de valeur. Le licenciement a été jugé trop sévère. L'arbitre de grief a déterminé que la rétrogradation était une sanction appropriée. L'arbitre de grief a rejeté l'argument selon lequel une ordonnance de rétrogradation irait à l'encontre de la *LEFP*. Selon l'arbitre de grief, la rétrogradation n'équivalait pas à une nomination au sens de la *LEFP*. Le fonctionnaire s'estimant lésé pourrait assumer les fonctions d'un poste de niveau inférieur, mais il ne serait pas indiqué de le maintenir dans le poste de surveillant actuel. La rétrogradation a été ordonnée. Le grief a été accueilli en partie.

Dans l'affaire *D. Dhaliwal c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 109, le fonctionnaire s'estimant lésé était un agent de correction qui a été renvoyé en cours de stage. Il avait été informé qu'il n'était pas fiable et qu'il ne répondait pas personnellement aux exigences parce qu'il avait pris un nombre anormalement élevé de congés. Un mois après avoir commencé sa formation, le fonctionnaire s'estimant lésé avait vu sa mère mourir dans ses bras; son père, qui l'avait blâmé pour le décès, était devenu suicidaire. Le fonctionnaire s'estimant lésé a brièvement interrompu sa formation à la suite de la mort de sa mère, mais l'a ensuite reprise, et il a terminé son cours en se classant deuxième. Ses confrères de classe l'ont choisi pour prononcer le discours d'adieu. Sept mois après le début de sa période de stage, sa femme et son neveu ont été impliqués dans un grave accident de voiture. La réadaptation de sa femme s'est étendue sur près d'un an, et il a dû la conduire à de nombreux rendez-vous chez le physiothérapeute et le médecin au cours de la période. Sa situation personnelle l'avait forcé à épuiser tous ses congés pour obligations familiales et tous ses crédits de congé de maladie, et il avait dû demander 23,5 heures de congé non payé. Bien que son superviseur l'ait rencontré deux fois pour lui parler de son utilisation des congés et qu'il ait épuisé ses crédits de congé au point de devoir prendre des congés non payés, on ne l'a jamais informé qu'il ne répondait pas aux exigences de son poste, ni de ce qu'on attendait de lui. Le directeur de l'établissement n'a jamais été informé des problèmes personnels du fonctionnaire s'estimant lésé, et c'est pourtant lui qui a pris la décision de le renvoyer en cours de stage. L'employeur a assumé le fardeau de la preuve en démontrant qu'il avait raison de renvoyer le fonctionnaire s'estimant lésé en cours de stage. Il incombait alors au fonctionnaire s'estimant lésé de démontrer que l'employeur avait agi de mauvaise foi. La décision de l'employeur n'était pas basée sur tous les faits pertinents. L'employeur n'a pas respecté sa propre politique, qui établit des principes d'équité et définit la bonne foi. Le manque de diligence de l'employeur équivalait à de la mauvaise foi. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été réintégré. Le grief a été accueilli.

Autres affaires importantes

Dans l'affaire *S. Sherman c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 125, la question de la « préclusion découlant d'une question déjà tranchée » a été soulevée lorsque la fonctionnaire s'estimant lésée a allégué que l'employeur avait manqué à son devoir de mettre en œuvre des adaptations qui répondraient à ses besoins, compte tenu de son incapacité. Conformément à la *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada*, une tierce partie indépendante a rendu une décision qui annulait le licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée et la réintégra dans ses fonctions. La

fonctionnaire s'estimant lésée avait présenté des griefs dans lesquels elle alléguait que l'employeur avait mis fin abusivement à son congé d'accident de travail et que l'ordre de l'employeur de ne pas se présenter au travail était en fait une suspension sans salaire ou une utilisation inappropriée de ses congés de maladie ou annuels. Elle a tenté d'empêcher l'employeur de remettre en litige les questions ayant fait l'objet d'un examen par une tierce partie indépendante (ETPI). Conformément à la *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada*, l'employeur a mis sur pied un processus permettant aux employés insatisfaits d'une décision en matière de dotation ou de licenciement ne pouvant plus être soumise à un examen par la Commission des relations de travail dans la fonction publique de demander la tenue d'un ETPI. La fonctionnaire s'estimant lésée avait dû s'absenter longuement de son travail pour raisons de maladie, et l'employeur avait fini par la licencier. Elle a demandé la tenue d'un ETPI, et l'audience devant l'examineur a duré 19 jours. L'examen a compris des présentations préalables à l'audience, des témoignages, une preuve documentaire, l'assermentation des témoins, la représentation des deux parties par un avocat, des contre-interrogatoires, la participation de témoins experts, le dépôt de présentations écrites totalisant plus de 200 pages et, enfin, une décision détaillée. L'examineur a conclu que l'employeur n'avait pas été justifié de licencier la fonctionnaire s'estimant lésée parce qu'il n'était pas en mesure de répondre aux besoins liés à son incapacité; il a ordonné qu'elle soit réintégrée dans son poste et que les mesures d'adaptation nécessaires soient prises. La fonctionnaire s'estimant lésée a aussi présenté des griefs résultant de la situation, en alléguant que l'employeur avait mis fin abusivement à son congé d'accident de travail et que son ordre de ne pas se présenter au travail en juin 1998 était en fait une suspension sans salaire ou une utilisation inappropriée de ses congés de maladie ou annuels. L'arbitre de grief a conclu qu'il n'était pas contesté que la décision de l'ETPI était définitive et que les parties à cette décision étaient les mêmes dans cette instance que devant elle. Elle a aussi décidé qu'il n'était pas contesté que la décision antérieure était judiciaire; puisque l'examineur chargé de l'ETPI était investi du pouvoir juridictionnel nécessaire pour rendre une décision d'arbitrage, l'ETPI devait être mené judiciairement, en plus de respecter les règles de justice naturelle. Les parties n'étaient toutefois pas d'accord sur la question de savoir si l'ETPI avait tranché la même question que celle dont l'arbitre de grief était saisie. L'arbitre de grief a jugé que la préclusion découlant d'une question déjà tranchée ne pouvait s'appliquer que si la question tranchée était fondamentale pour la décision rendue dans la procédure antérieure. Elle a examiné certains des faits que la fonctionnaire s'estimant lésée devait établir pour convaincre l'examineur chargé de l'ETPI que son licenciement pour motif non disciplinaire n'était pas justifié, afin de déterminer ceux qui étaient fondamentaux pour cette décision-là. Elle a toutefois refusé de préciser lesquelles des conclusions de fait tombaient d'un côté de la ligne ou de l'autre, en déclarant que certains cas étaient évidents et que les avocats pourraient départager la plupart des autres. Elle a conclu que les neuf points sur lesquels l'examineur chargé de l'ETPI s'était penché étaient également des questions qu'elle allait devoir étudier pour rendre une décision sur les griefs dont elle était saisie et que, par conséquent, l'examineur indépendant et elle devaient se prononcer sur les mêmes questions. L'arbitre de grief a conclu que le principe de préclusion découlant d'une question déjà tranchée s'appliquait à la procédure dont elle était saisie. Elle a jugé qu'il y avait lieu d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'invoquer la préclusion découlant d'une

question déjà tranchée. En analysant les sept facteurs que la Cour suprême du Canada avait établis dans *Danyluk (infra)*, ainsi qu'en tenant compte de tous les critères pertinents, tout particulièrement le risque d'injustice, elle a conclu que le principe de préclusion découlant d'une question déjà tranchée devrait s'appliquer et refusé de laisser l'employeur remettre en litige devant elle les neuf points tranchés par l'examineur chargé de l'ETPI.

Dans l'affaire *Hodgson et al. c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, 2005 CRTFP 30, la question centrale était l'étendue des droits de la direction. À la suite des événements du 11 septembre 2001, l'employeur a mis en place un horaire de postes pour les inspecteurs de la sécurité régionaux travaillant dans les aéroports internationaux. Ces inspecteurs doivent assurer la sécurité dans les aéroports, les gares ferroviaires et les ports. Ils étaient auparavant considérés comme des travailleurs de jour. L'employeur a d'abord communiqué avec l'agent négociateur au niveau national au début octobre, et la première réunion de consultation a eu lieu le 26 octobre 2001. Les parties ont poursuivi leurs discussions sans conclure d'entente. Au cours des discussions en octobre, l'agent négociateur a soulevé la question des griefs non réglés, et l'employeur lui a envoyé une lettre confirmant la suspension du délai prévu pour la présentation d'un grief jusqu'à l'issue du processus de consultation. Une note de service conjointe annonçant l'entente relative à la suspension du délai a été préparée mais n'a jamais été parachevée. Les griefs en cause ont été déposés en mars et avril 2002. Selon l'employeur, les griefs devaient être rétroactifs seulement à la période commençant 25 jours avant le dépôt des griefs et ne devaient pas être entièrement rétroactifs. La Commission a conclu que l'entente était claire et que les griefs étaient entièrement rétroactifs. L'agent négociateur a présenté un renvoi en vertu de l'article 99 alléguant que l'employeur avait contrevenu à la clause 25.04 de la convention collective en ne concluant pas d'entente avec lui concernant la modification des heures de travail. Les « griefs-types » également visés par la présente décision contestaient la modification des heures de travail et le défaut de l'employeur de verser le paiement d'heures supplémentaires pour le temps travaillé en dehors des heures normales de travail. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont été embauchés à la condition de travailler le jour et ont fait valoir qu'il s'agissait d'une question d'emploi. L'employeur a répondu que la clause 25.04 ne s'appliquait pas à la transition du travail de jour au travail par poste et que la clause 25.02 exigeant la tenue de discussions avec le représentant approprié de l'agent négociateur était la disposition pertinente. La Commission a statué que ni la clause 25.02 ni la clause 25.04 ne s'appliquaient. Elle a conclu que la clause 25.04 ne régissait pas la modification des heures de travail ayant pour effet de transformer un travailleur de jour en travailleur par poste. La clause 25.02 ne s'appliquait pas parce qu'elle régissait uniquement la modification de l'horaire de travail, ce qui est la répartition des heures de travail à l'intérieur d'une période fixe et ne comprend pas la transformation des travailleurs de jour en travailleurs par poste. L'examen de décisions antérieures de la Commission et d'une décision de la Cour fédérale a mené à la conclusion que l'employeur pouvait transformer des travailleurs de jour en travailleurs par poste sans l'accord de l'agent négociateur. Les droits de la direction ont préséance, car la convention collective ne limite pas le droit de l'employeur de déterminer les heures de travail et de transformer des travailleurs de jour en travailleurs par poste. Les griefs et le renvoi ont été rejetés.

La question de savoir si un employé était en situation de conflit d'intérêts s'est posée dans des circonstances exceptionnelles. Dans l'affaire *Assh c. Conseil du Trésor (Anciens Combattants Canada)*, 2004 CRTFP 111, le fonctionnaire s'estimant lésé, un avocat-conseil des pensions d'Anciens Combattants Canada, a contesté l'ordre de l'employeur lui enjoignant de refuser un legs de 5 000 \$ d'une ancienne cliente qu'il avait conseillée plusieurs années auparavant en sa capacité d'avocat-conseil des pensions. L'employeur considérait l'acceptation d'un tel legs comme outrepassant les règles de la convenance et contrevenant au *Code régissant les conflits d'intérêts et l'après-mandat s'appliquant à la fonction publique*. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief en faisant valoir qu'un ordre de refuser un legs ne constitue pas une « mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire ». L'arbitre de grief a rejeté cette objection, en optant pour une interprétation libérale de l'alinéa 92(1)b) de l'ancienne *LRTFP*. À son avis, cette interprétation était conforme à l'objet de l'ancienne *LRTFP* et au principe des relations de travail qu'il faut obéir d'abord et présenter un grief ensuite. L'arbitre de grief a jugé que l'ordre de l'employeur avait une « connotation disciplinaire » parce qu'elle était basée sur une norme de conduite volontaire et de comportement convenable. L'ordre a aussi imposé au fonctionnaire s'estimant lésé une « sanction pécuniaire » parce qu'il lui enjoignait de renoncer à une somme à laquelle il aurait eu légalement droit. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait aucune connaissance préalable du legs, que celui-ci ne pouvait pas influencer sur son jugement ni sur l'exercice de ses fonctions, et que la testatrice et sa succession n'auraient eu aucun rapport ultérieur avec le gouvernement sur cette question. Les services du fonctionnaire s'estimant lésé avaient été fournis à la testatrice en 1996, et il ne savait pas qu'il avait été nommé légataire dans le testament en 2001. L'arbitre de grief a conclu que l'acceptation du legs dans ces circonstances ne compromettait pas l'intégrité du gouvernement et ne permettait pas de douter de l'objectivité ni de l'impartialité du fonctionnaire s'estimant lésé. Il n'y avait donc pas de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent dans les circonstances. Le grief a été accueilli. Toutefois, la Cour fédérale a infirmé la décision sur la question de compétence, ayant conclu que l'employeur n'avait pas encore pris de mesures disciplinaires au sens de l'article 92 de la Loi (*Canada (Procureur général) c. Assh* 2005 CF 734).

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COUR FÉDÉRALE

Dans l'affaire *Ryan c. Procureur général du Canada*, 2005 CF 65, le requérant jouait un rôle actif au sein de sa section locale, qui l'avait chargé du traitement d'un dossier portant sur le climat de travail dans un secteur particulier du milieu de travail. Son rôle l'a amené à assister à une réunion prévue sur la question entre les employés et la direction. Avant l'ouverture de la séance, un gestionnaire s'est demandé pourquoi le requérant assistait à la réunion, et l'échange qui a suivi entre les deux hommes est devenu tendu et gênant pour les autres personnes présentes. Le requérant a déposé un grief aux termes de sa convention collective dans lequel il alléguait, notamment, avoir été victime de harcèlement et d'intimidation. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief pour instruire le grief, soutenant que le requérant aurait dû formuler une plainte aux termes de l'article 23 de l'ancienne *LRTFP*, puisque, de son avis, l'article 23 offrait un autre recours administratif de réparation. L'arbitre de grief a rejeté le grief. Il a accueilli la preuve, mais il a conclu qu'une interaction gênante entre des personnes ne

constituait pas forcément du harcèlement ou de l'intimidation. Le manque de jugement de la part du représentant de la direction ne constituait pas une infraction à la convention collective. L'arbitre de grief a rejeté l'opposition de l'employeur et a fait valoir qu'une analyse fondée sur l'objet de l'article 91 dans le contexte général du cadre juridique établi par l'ancienne *LRTFP* l'avait amené à constater qu'un arbitre de grief a compétence pour instruire un grief pour discrimination alléguée fondée sur l'adhésion à un syndicat ou l'activité syndicale. Le requérant a demandé un contrôle judiciaire de l'affaire et a soutenu que l'arbitre de grief n'était pas fondé à rejeter son grief. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée. La Cour a statué que le requérant aurait dû recourir à une autre procédure de redressement qui lui était accessible, celle que prévoit l'ancienne *LRTFP*. L'arbitre de grief s'est trompé et n'aurait pas dû tenir l'audience. Malgré cela, la Cour a conclu que la conduite de la direction ne constituait pas du harcèlement ou de l'intimidation. Il fallait envisager le comportement subjectivement et objectivement. L'affaire concerne un incident isolé, et la décision de l'arbitre de grief était raisonnable compte tenu des faits, et elle n'était pas manifestement déraisonnable.

L'affaire *Gannon c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2004 CFA 417, concerne l'appel interjeté d'une décision de la Cour fédérale rejetant une demande de contrôle judiciaire de la décision d'un arbitre de grief. Le requérant était un employé de la fonction publique. Il avait été suspendu sans rémunération en attendant les résultats d'une enquête menée au sujet d'abus de pouvoir qu'on lui reprochait. Il a été congédié par la suite. Il a déposé un grief contestant son congédiement, lequel grief a été renvoyé à l'arbitrage. L'arbitre a constaté que l'employeur était fondé à imposer des mesures disciplinaires mais non à congédier le requérant. L'arbitre de grief lui a accordé six mois de rémunération au lieu d'une réintégration. Lors du contrôle judiciaire, la Cour a conclu que la décision de l'arbitre de grief n'était pas manifestement déraisonnable. Il en a été appelé de ce jugement. L'appelant a soutenu que le contrôle de la décision aurait dû être fondé sur une norme de décision « raisonnable *simpliciter* ». Il a fait valoir que, comme l'arbitre de grief a constaté qu'il n'y avait pas cause de congédiement, il ne pouvait être congédié légalement et aurait dû être réintégré dans ses fonctions. L'appel a été accueilli. La Cour a statué que la décision de l'arbitre était clairement irrationnelle, même d'après la norme du caractère manifestement déraisonnable. La Cour a fait remarquer que la compétence que l'ancienne *LRTFP* conférait à l'arbitre de grief n'était pas celle qui découlait du *Code canadien du travail*, et qu'elle n'était pas habilitée à imposer un paiement en argent plutôt que la réintégration. Le redressement ordonné par l'arbitre de grief n'était pas conforme à ses propres conclusions. La Cour a ordonné que l'affaire soit confiée à un nouvel arbitre de grief et a donné instruction pour que le congédiement soit annulé et qu'une sanction moins sévère soit imposée en fonction de la conduite jugée sujette à discipline par le premier arbitre de grief.

ANNEXE F : AUTRES RENSEIGNEMENTS

A. LOIS ET RÈGLEMENTS APPLIQUÉS PAR L'ANCIENNE COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.* (1993), DORS/93-348
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. 1985 (2^e suppl.), ch. 33
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140
- Certaines dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 62
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, D.E.C. 1992/95
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, Yukon, L.R.Y. 2002, ch. 185
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y.*, O.C. 1970/26

B. RAPPORTS EXIGÉS PAR LA LOI ET RAPPORTS MINISTÉRIELS DE L'ANCIENNE COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport sur les plans et les priorités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon
- Rapport annuel de la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion sur les langues officielles
- Résumés des décisions de la CRTFP (jusqu'à décembre 2004)

C. PERSONNES-RESSOURCES POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour ouest, 6^e étage
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario)
K1P 5V2

Tél. : 990-1800

Renseignements généraux :	Télécopieur : 990-1849
Opérations du greffe et politiques :	Télécopieur : 990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 990-6685
Site Internet :	www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

Internet : Mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca