

Commission des relations de
travail dans la fonction publique



Rapport annuel
2014-2015

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2015
N° de cat. SR1. | Pdf Version : SRIF-PDF

Cette publication est également disponible sur le site Web de la CRTFP, à
www.pslrb-crtfp.gc.ca.

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2014 - 2015



Présidente :	Catherine Ebbs
Vice-présidents :	Linda Gobeil David Paul Olsen Renaud Paquet (départ le 14 juillet 2014)
Commissaires à temps plein :	Stephan J. Bertrand John G. Jaworski Steven B. Katkin Michael F. McNamara Catharine (Kate) Rogers Margaret Shannon
Commissaires à temps partiel :	Michael Bendel Ruth Elizabeth Bilson, c.r. Emily M. Burke (départ le 13 mai 2014) George P.L. Filliter Deborah M. Howes William H. Kydd Paul E. Love Joseph William Potter W. Augustus (Gus) Richardson

CADRES DE DIRECTION DE LA CRTFP

Directeur général¹ :

Avocate générale¹ :

Directrice, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :

Directeur, Services de règlement des conflits :

Directeur, Services financiers :

Directrice, Services des ressources humaines :

Directrice, Opérations du greffe et politiques :

Guy Lalonde
Sylvie M.D. Guilbert¹
Suzanne Payette
Gilles Grenier²
Robert Sabourin
Chantal Bélanger
Susan J. Mailer

¹ Ces deux postes ont été regroupés le 1^{er} juillet 2014, moment où Sylvie Guilbert a été nommée directrice générale et avocate générale.

² Serge Roy, à compter du 25 septembre 2014.



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

En tant que présidente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), j'ai le privilège de soumettre au Parlement notre dernier rapport annuel. Puisque la CRTFP a cessé d'exister le 1^{er} novembre 2014, en raison de l'entrée en vigueur de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, le présent rapport porte sur la période du 1^{er} avril 2014 au 31 octobre 2014.

On dit souvent que la fin d'une chose ouvre la porte à un nouveau départ. C'est certainement le cas pour la CRTFP.

Ma nomination en tant que présidente a eu lieu dans la foulée d'importantes modifications législatives, plus particulièrement, le regroupement de la CRTFP et du Tribunal de la dotation de la fonction publique en une nouvelle organisation qui s'appellera la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) le 1^{er} novembre 2014. En dernier lieu, l'entrée en vigueur de la *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014* et par la suite, de la *Loi sur le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs* créera une nouvelle entité qui s'appellera le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA). Établi le 1^{er} novembre 2014, le SCDATA offrira un soutien et des installations complets aux 11 tribunaux – dont l'un est la CRTEFP – par l'intermédiaire d'une seule organisation intégrée.

Il va sans dire qu'une quantité énorme de travail a été réalisée pendant la période visée par le rapport afin d'assurer une transition sans heurts. Cela comprenait le fait de s'assurer que les règlements visant la CRTEFP tiendront compte de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs*, ainsi que d'autres modifications législatives.

De plus, les employés de la CRTFP ont participé à un important exercice de gestion du changement afin de comprendre la façon dont les modifications subséquentes apportées à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* existante toucheront leur travail. De nombreux employés ont travaillé sans relâche pour élaborer une multitude d'outils d'arbitrage et de communication. Il convient de noter également que, pendant quelques mois très tumultueux, les commissaires et les employés ont continué d'exercer les activités de la Commission sans interruption dans les services offerts à nos clients et à la population canadienne.

Tout ce travail a été entrepris avec enthousiasme, professionnalisme et un esprit d'équipe inébranlable. Je suis très fière d'avoir travaillé avec de tels champions pendant une période de changements sans précédent.

Même si la CRTFP a cessé d'exister le 31 octobre 2014, elle constitue un important héritage qui comprend une réputation enviable dans le domaine des relations de travail, laquelle se poursuivra dans le cadre des travaux de la CRTEFP.

Catherine Ebbs

Présidente et première dirigeante

Commission des relations de travail dans la fonction publique

TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE : À PROPOS DE NOUS.....	2
Nos clients.....	3
Nos gens	4
PARTIE DEUX : UN REGARD EN ARRIÈRE.....	6
Vue d'ensemble de la charge de travail	6
Griefs.....	7
Plaintes	7
Demandes	8
Services de médiation	8
Négociation collective.....	8
Formation en médiation.....	8
Défis et occasions	9
Modifications législatives.....	9
Gestion des cas	9
Transparence et protection de la vie privée	10
Contrôle judiciaire.....	10
Décisions importantes	10
COORDONNÉES DE L'ORGANISATION	11
ANNEXE 1	12
Griefs, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique du 1 ^{er} avril 2014 au 31 octobre 2014.....	12
ANNEXE 2	13
Synthèse des demandes de contrôles judiciaires des décisions.....	13
ANNEXE 3	14
Décisions importantes rendues par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.....	14

PREMIÈRE PARTIE :

À propos de nous



Les clients de la CRTFP comprenaient environ 220 000 fonctionnaires fédéraux, visés par la LRTFP et par de nombreuses conventions collectives, ainsi que des employeurs et des agents négociateurs.

Ayant été créée avec l'édiction de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* le 1^{er} avril 2005, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique qui existait depuis 1967, lorsque la négociation collective a été adoptée pour la première fois dans la fonction publique fédérale.

Le mandat de la CRTFP a été modifié le 12 décembre 2013 par la sanction royale de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013 (Loi n° 2 sur le PAE)*. Parmi les modifications instaurées immédiatement, mentionnons l'élimination de la fonction des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la CRTFP. Cette nouvelle loi a également apporté des changements au processus de négociation collective et a prévu la fusion de la CRTFP et du Tribunal de la dotation de la fonction publique en un nouvel organisme, soit la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP). Ce nouvel organisme sera constitué le 1^{er} novembre 2014, tel que cela est décrit ci-dessous.

Certaines parties de la *Loi n° 2 sur le PAE* et de la *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014 (Loi n° 1 sur le PAE)* entreront en vigueur le 1^{er} novembre 2014. En conséquence de ces modifications, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* entrera en vigueur et créera la CRTEFP, laquelle exercera les fonctions qui étaient exercées auparavant par le Tribunal de la dotation de la fonction publique et la CRTFP. De plus, la *Loi sur le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs* entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2014 et créera le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs

(SCDATA), qui deviendra le fournisseur de ressources, de services de soutien, d'installations et de personnes pour 11 tribunaux administratifs, y compris la CRTEFP.

La CRTFP fournit les deux principaux services suivants :

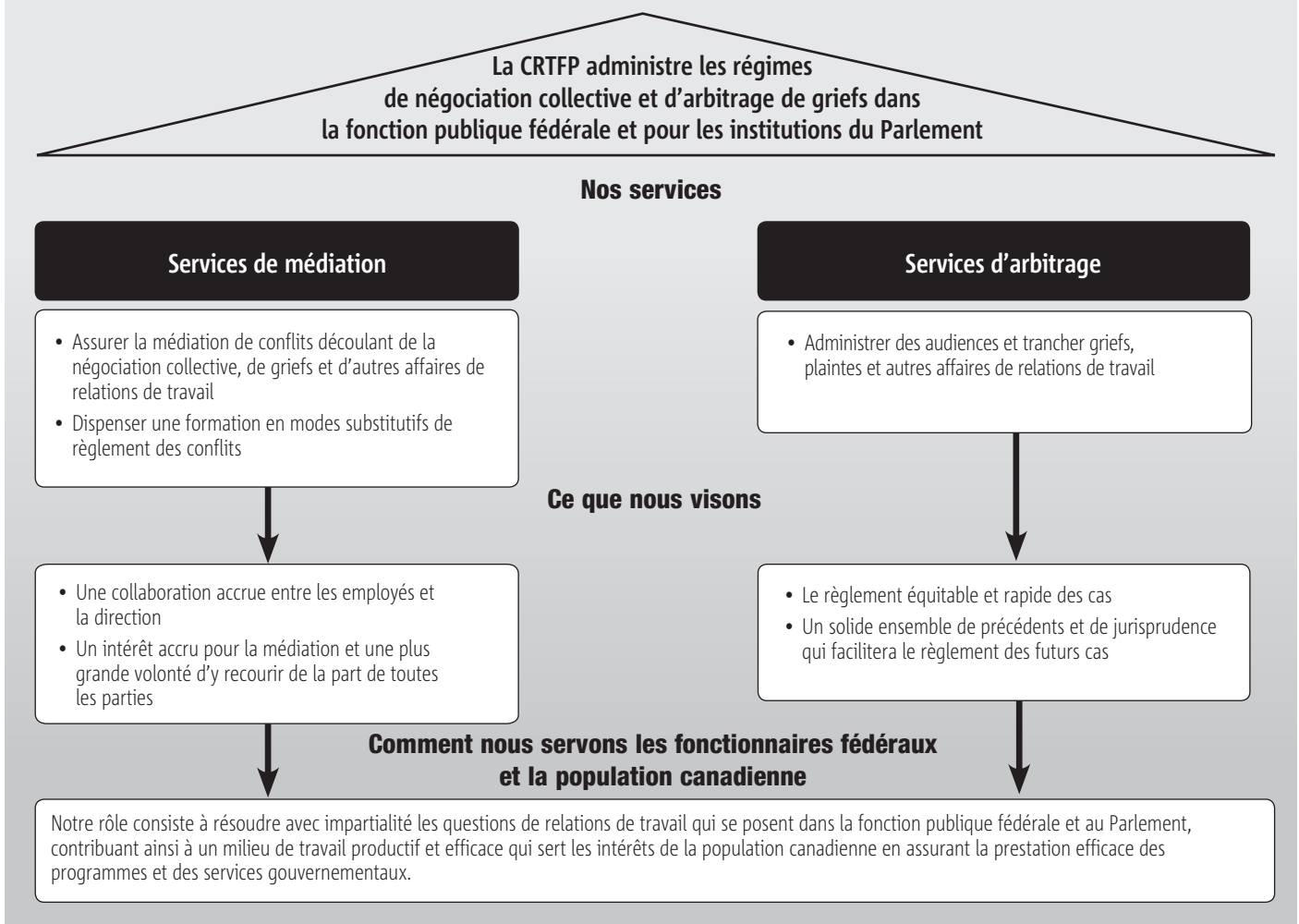
- arbitrage – instruire et trancher des griefs, des plaintes et d'autres différends en matière de relations de travail;
- médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives ainsi qu'à régler leurs différends sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience.

Pour en savoir plus sur ces services, consultez la figure 1, *Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*.

La CRTFP était également chargée de l'administration de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et agissait à titre de commission des relations de travail et d'administrateur du système de règlement des griefs pour l'ensemble des employés du Parlement (la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque du Parlement, le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique et le Bureau du conseiller sénatorial en éthique).

De plus, selon une entente avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administrait les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs visés par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquittait de ces fonctions, la CRTFP agissait à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations

Figure 1 : Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique



de travail dans la fonction publique du Yukon. Des rapports annuels distincts ont été produits pour ces lois et ils sont disponibles sur le site Web de la CRTFP à l'adresse : www.pslrb-crtfp.gc.ca.

En conséquence des dispositions transitoires adoptées en vertu de l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP était chargée de statuer sur les plaintes en matière d'équité salariale dans la fonction publique qui sont ou qui pourraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne et sur celles qui pourraient être déposées sous le régime de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*.

Enfin, la CRTFP fournissait les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), un organisme consultatif indépendant composé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour rôle de faciliter l'élaboration

conjointe – et la consultation à ce sujet – de politiques et de conditions d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La CRTFP hébergeait le CNM, mais ne jouait pas de rôle direct dans ses activités. Pour plus d'information au sujet du CNM, veuillez consulter son rapport annuel sur son site Web, à l'adresse : www.njc-cnm.gc.ca.

NOS CLIENTS

Pendant la période visée par le rapport, les clients de la CRTFP comprenaient environ 220 000 fonctionnaires fédéraux, visés par la *LRTFP* et par de nombreuses conventions collectives, ainsi que des employeurs et des agents négociateurs. La *LRTFP* s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe 1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*, aux autres secteurs de l'administration publique centrale indiqués à l'annexe IV de cette même loi ainsi qu'aux organismes distincts mentionnés à l'annexe V.

Le directeur général de la CRTFP dirigeait et surveillait la conduite des affaires quotidiennes de la CRTFP.

Le Conseil du Trésor emploie quelque 163 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et d'organismes fédéraux. Plus de 66 000 fonctionnaires travaillent pour l'un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme l'Office national de l'énergie. L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente la plupart des employés syndiqués de la fonction publique fédérale, soit 60 % d'entre eux; l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en représente 23 %, et les 20 autres agents négociateurs représentent le reste. Veuillez consulter les tableaux sur notre site Web qui indiquent les ministères qui figurent à l'annexe 1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, aux autres secteurs de l'administration publique centrale indiqués à l'annexe IV de cette même loi ainsi qu'aux organismes distincts mentionnés à l'annexe V (<http://www.pslrb-crtefp.gc.ca>).

Parmi les clients de la CRTFP, on comptait également des employés qui sont exclus des unités de négociation ou qui ne sont pas représentés.

Pendant la période visée par l'examen, une demande d'annulation de l'accréditation syndicale a été accordée à la demande des employés du Groupe de soutien administratif des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), un employeur distinct qui était représenté auparavant par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Voir *McCuaig c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2014 CRTFP 55 (www.pslrb-crtefp.gc.ca/decisions/summaries/2014-55_f.asp).

Une seule unité de négociation du Bureau du vérificateur général du Canada était représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Avant cet exercice, il y avait deux unités de négociations.

NOS GENS

Conformément à l'article 44 de la *LRTFP*, le président était le premier dirigeant de l'organisation et il avait la responsabilité générale et l'obligation de rendre compte de la gestion des activités de la CRTFP.

Le directeur général de la CRTFP dirigeait et surveillait la conduite des affaires quotidiennes de la CRTFP. Placé sous la direction du président, il était appuyé dans son travail par cinq directeurs et trois gestionnaires, qui étaient responsables et redevables de l'établissement des priorités, de la gestion du travail et de l'élaboration de rapports concernant le rendement de leurs services respectifs. L'avocate générale relevait également de la présidente et était responsable de fournir à cette dernière ainsi qu'aux commissaires et à la Commission des avis et de l'aide juridique. Afin de se préparer à la création de la nouvelle CRTEFP, en juillet 2014, les postes de directeur général et d'avocat général ont été regroupés en un seul poste. Le Comité exécutif de la CRTFP était composé de la présidente, de trois vice présidents, de la directrice générale et avocate générale ainsi que de cinq directeurs. Le Comité fournissait une orientation stratégique et assurait la supervision des priorités et des projets établis dans le plan stratégique annuel de la CRTFP.

Les commissaires à temps plein et à temps partiel étaient chargés d'appliquer la *LRTFP*, en rendant des décisions sur des affaires dont la Commission était saisie. Les commissaires à temps partiel jouaient un rôle important en ce qui concerne la charge de travail globale de la CRTFP. Les commissaires étaient nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats ne dépassant pas cinq ans et pouvaient être nommés de nouveau. Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent sur le site Web de

la CRTFP, à l'adresse www.pslrb.crtfp.gc.ca/about/boardmembers_f.asp.

En raison de la quantité importante de modifications apportées par la préparation à la transition vers la nouvelle CRTEFP et le SCDATA, l'équipe de direction de la CRTFP a déterminé des façons de soutenir les employés en vue de les aider à s'adapter de manière efficace aux défis auxquels ils faisaient face. Afin de mieux comprendre les besoins collectifs des employés de la CRTFP et de leur offrir des outils utiles, une série de séances de groupes de discussions sur la gestion du changement ont été tenues en septembre 2014. Ces séances ont offert aux employés la possibilité de soulever leurs questions et leurs préoccupations collectives et individuelles.

Les groupes de discussions étaient axés sur quatre domaines généraux : la nouvelle culture organisationnelle, la compréhension de l'orientation des nouveaux organismes, l'incidence du changement sur les employés et le développement d'une capacité collective afin de traiter les changements de manière efficace.

Les résultats de ces séances de groupes de discussions ont été communiqués à tous les employés et ont servi de fondement à la formulation de recommandations relativement aux mesures de suivi particulières.

L'équipe de direction de la CRTFP a déterminé des façons de soutenir les employés en vue de les aider à s'adapter de manière efficace aux défis auxquels ils faisaient face.

PARTIE DEUX :

Un regard en arrière



Depuis sa création en 2005, la charge de travail de la CRTFP a constamment augmenté, tant sur le plan du nombre de dossiers renvoyés à la Commission que du point de vue de la complexité de ces dossiers.

Pendant la période visée par l'examen, la CRTFP comptait 76 postes équivalents temps plein, et ses dépenses étaient de 8 millions de dollars.

La CRTFP était chargée de gérer des renvois de griefs, des plaintes et d'autres demandes liées aux relations de travail qui portent sur des conflits entre des employés, leurs employeurs ou leurs agents négociateurs, qui n'étaient pas réglés à la satisfaction des parties. Les affaires qui n'ont pas été réglées ou retirées par voie de médiation ou d'autres interventions passaient à l'étape de l'audience devant un commissaire choisi par la présidente.

Les audiences de la CRTFP, qui étaient similaires aux procédures judiciaires, quoique moins formelles, pouvaient se dérouler oralement ou se fonder sur des arguments écrits, selon le cas. Quelle que soit la forme qu'elles prenaient, les affaires étaient menées d'une façon équitable pour toutes les parties concernées, du début du processus jusqu'à la décision définitive, et conformément à la loi et aux principes de justice.

La CRTFP accordait aux commissaires et aux arbitres de griefs le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment ou de recevoir des affirmations solennelles, d'ordonner la production de documents, d'organiser des conférences préparatoires à l'audience, d'accepter des éléments de preuve (qu'ils soient ou non admissibles devant un tribunal judiciaire) et, au besoin, d'inspecter et d'examiner les locaux d'un employeur.

VUE D'ENSEMBLE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Depuis sa création en 2005, la charge de travail de la CRTFP a constamment augmenté, tant sur le plan du nombre de dossiers renvoyés à la Commission que du point de vue de la complexité de ces dossiers. Les sept premiers mois de l'exercice indiquent cette tendance.

En date du 31 octobre 2014, la CRTFP comptait plus de 5 000 dossiers, parmi lesquels 1 164 dossiers ont été réglés, retirés ou tranchés, pour un total de plus de 3 800 dossiers actifs. Il existait des pressions qui ne pouvaient pas être contrôlées directement par la CRTFP qui ont touché sa charge de travail, y compris la disponibilité des parties de procéder à une audience et les reports d'audience. Pendant l'exercice visé, la CRTFP s'est concentrée à améliorer sa prestation de services en mettant en œuvre des mécanismes d'arbitrage de grief simplifiés, plus efficaces et qui répondent davantage aux besoins au moyen d'une gestion de cas plus dynamique et d'une analyse de cas approfondie. Son objectif consistait à augmenter le nombre de cas fermés tout en optimisant ses ressources. En ce qui concerne les initiatives et les outils dont la CRTFP se servait expressément pour gérer sa charge de travail, veuillez consulter la partie II du présent rapport, Défis et occasions – Gestion des cas. Comme elle l'a fait l'année dernière, la CRTFP a fermé plus de cas qu'elle n'en a reçus au cours de la période visée par l'examen (soit 1 164 cas fermés et 812 cas reçus).

Voici les principaux points saillants ayant trait à la charge de travail de la CRTFP. Des renseignements plus détaillés figurent à l'annexe 1 du présent rapport.

Griefs

Les griefs individuels qui pouvaient être renvoyés à l'arbitrage aux termes des dispositions du paragraphe 209(1) de la *LRTFP* étaient les suivants :

- les griefs portant sur l'interprétation ou l'application – à l'égard du fonctionnaire qui présente le grief – de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
- les griefs portant sur les mesures disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;
- les griefs portant sur les rétrogradations ou les licenciements pour rendement insuffisant ou pour toute autre raison qui n'était pas un manquement à la discipline ou une inconduite, ou une mutation sans le consentement du fonctionnaire alors que le consentement était nécessaire, auquel seuls les fonctionnaires dont le Conseil du Trésor était l'employeur pouvaient avoir recours.

La CRTFP a reçu des renvois de griefs portant sur 45 dossiers de licenciement pendant la période visée par l'examen, ce qui donne un nombre total de 134 griefs liés à des mesures disciplinaires. Elle a également reçu 321 nouveaux griefs liés à l'interprétation de conventions collectives et 10 nouveaux griefs liés à la rétrogradation ou au licenciement pour des motifs autres que des mesures disciplinaires. La CRTFP a également reçu 10 nouveaux griefs collectifs (c. à d. des griefs qui pouvaient être déposés par plusieurs fonctionnaires d'un ministère ou d'un organisme qui estimaient que leur convention collective n'était pas appliquée comme il se doit). De plus, la CRTFP a reçu 13 nouveaux griefs de principe (c. à d. des griefs qui pouvaient être déposés par l'agent négociateur ou l'employeur et qui devaient se rapporter à une allégation de violation de la convention collective qui touchait l'ensemble des fonctionnaires). Il y avait également 10 demandes qui portaient sur la prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage.

La pratique de longue durée de la CRTFP consistait à encourager les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement pendant la procédure

d'arbitrage, puisqu'il est préférable qu'elles réglaient elles mêmes leur différend. À tout moment au cours du processus, les parties pouvaient participer à des discussions en vue d'un règlement avec l'arbitre de grief.

Enfin, lorsque les griefs renvoyés à l'arbitrage portaient sur certaines questions visées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les arbitres de griefs pouvaient déterminer qu'une réparation pécuniaire devait être accordée. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) devait alors être avisée de ces griefs et avait également qualité pour présenter des arguments à l'arbitre de grief. Entre le 1^{er} avril et le 31 octobre 2014, 59 de ces renvois de griefs ont été reçus et ils étaient liés particulièrement à la discrimination.

Plaintes

Une plainte peut être déposée en vertu de l'article 190 de la *LRTFP* pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- l'inobservation (par l'employeur, un agent négociateur ou un fonctionnaire) des conditions d'emploi;
- le manquement (de l'employeur, d'un agent négociateur ou d'un administrateur général) à l'obligation de négocier de bonne foi;
- le manquement (de l'employeur ou d'une organisation syndicale) à l'obligation de mettre en application une convention collective ou une décision arbitrale;
- une pratique déloyale de travail (de la part de l'employeur, d'une organisation syndicale ou de toute personne).

Pendant l'exercice visé, la CRTFP a reçu 38 nouvelles plaintes (un peu moins que celles reçues au cours de l'exercice antérieur).

Les plaintes contre des agents négociateurs au sujet d'un manquement au devoir de représentation équitable d'un membre représentent 63 % du nombre total de plaintes reçues par la CRTFP (augmentation de 12 % par rapport à l'année précédente).

La pratique de longue durée de la CRTFP consistait à encourager les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement pendant la procédure d'arbitrage, puisqu'il est préférable qu'elles réglaient elles mêmes leur différend.

Dans de nombreux cas, la médiation permettait de régler plus rapidement les différends dont était saisie la Commission et réduisait les tensions dans les relations de travail.

La CRTFP a également reçu 5 nouvelles plaintes liées à des repréaillles en vertu du *Code canadien du travail (CCT)*, une diminution de 30 % par rapport à celles reçues au cours de l'année précédente.

Demandes

Pendant la période visée par le rapport, plus de 273 demandes ont été produites. Deux cent cinquante quatre (254) concernaient la détermination de postes de direction et de confiance (une augmentation de 33 % par rapport à l'année précédente), dont 4 visaient le contrôle de décisions antérieures de la CRTFP et une concernait une demande de détermination des droits du successeur.

SERVICES DE MÉDIATION

Les services de médiation offerts par la CRTFP fournissaient aux parties l'occasion de se rencontrer dans un environnement ouvert et moins antagoniste où elles pouvaient tenter de résoudre leurs différends sans recourir à une audience plus conflictuelle. Dans de nombreux cas, la médiation permettait de régler plus rapidement les différends dont était saisie la Commission et réduisait les tensions dans les relations de travail. Les médiateurs de la CRTFP étaient des professionnels d'expérience, qui faisaient partie de l'effectif de l'organisme et qui n'avaient pas de pouvoir décisionnel. Ils intervenaient plutôt dans des différends et aidaient les parties à explorer les causes sous-jacentes de leurs conflits et à trouver des solutions mutuellement acceptables. Dans certains cas, la CRTFP avait recours aux services d'un médiateur externe.

Les Services de règlement des conflits (SRC) de la CRTFP ont mené 43 interventions de médiation afin de résoudre des plaintes et des griefs au cours de la période de référence. Dans ces interventions, les parties sont parvenues à un accord dans 72 % des cas. Par conséquent, 80 dossiers qui avaient tout d'abord été renvoyés à l'arbitrage ont été réglés sans avoir à tenir d'audience. Les SRC ont également mené 3 interventions de médiation préventive, dont 2 ont été réglées, réduisant ainsi le nombre de dossiers potentiels qui auraient par ailleurs été renvoyés à la CRTFP.

Négociation collective

La CRTFP pouvait également offrir un soutien à la médiation durant le processus de négociation collective par l'entremise de ses services de règlement des conflits, lorsque les parties en arrivaient à une impasse dans leurs négociations en personne. Ces services ont aussi aidé la présidente à mettre sur pied et à diriger les conseils d'arbitrage ou les commissions d'intérêt public (CIP), au besoin.

La période visée par le rapport correspondait à la fin de la dernière ronde de négociations collectives qui avait été entamée à l'origine au début de l'année 2011. Cela permet d'expliquer le niveau très modeste d'activité demandé de la Commission. En fait, la CRTFP a reçu une seule nouvelle demande d'aide à la médiation, qui a permis aux parties de parvenir à un règlement.

La CRTFP a publié un rapport d'une CIP relativement à une demande de conciliation reçue l'année précédente. La CRTFP a également rendu 8 décisions arbitrales relativement aux demandes d'arbitrage présentées l'année précédente.

Formation en médiation

Au fil des ans, les SRC ont bénéficié d'une très bonne réputation en ce qui concerne leurs séances de négociations basées sur les intérêts et ses formations en médiation. Ces séances s'adressaient aux agents des relations de travail, aux représentants syndicaux, aux gestionnaires et superviseurs ainsi qu'aux personnes œuvrant dans des domaines connexes. Pendant la période visée par le rapport, 2 cours de négociations basées sur les intérêts et de médiation ont été offerts et environ 30 fonctionnaires ont participé au cours d'une durée de deux jours et demi. Le cours a permis aux participants de se familiariser, au moyen de simulations, avec les approches basées sur les intérêts et les techniques de médiation, en vue de résoudre les conflits en milieu de travail et les problèmes de communication.

Les médiateurs de la CRTFP ont aussi livré des exposés et dispensé des séances spéciales, tant à l'interne qu'à l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire

comprendre la médiation comme mode de règlement des différends et de mieux faire connaître l'approche de médiation de la CRTFP.

DÉFIS ET OCCASIONS

Modifications législatives

Tel que mentionné, la CRTFP a dû composer avec deux modifications législatives au cours de l'année, ce qui a modifié sa structure et son mandat.

Les dispositions de la *Loi n° 2 sur le PAE* qui n'étaient pas encore en vigueur, mais qui avaient une incidence importante sur les activités de la CRTFP comprenaient celles qui prévoyaient la fusion de la CRTFP et du TDFP pour former la nouvelle CRTEFP. De concert avec le TDFP, la CRTFP a examiné sa réglementation et a consulté ses intervenants afin de s'assurer qu'elle serait prête à procéder au transfert de ses responsabilités actuelles à la nouvelle CRTEFP quand cet organisme serait constitué. La CRTFP a également participé à d'autres préparations à cette fusion au niveau opérationnel en ce qui concerne les besoins de la nouvelle CRTEFP et au niveau ministériel en ce qui concerne les besoins du nouveau SCDATA.

De nombreuses autres modifications importantes ont été apportées à la *LRTFP* qui découlaient de la *Loi n° 2 sur le PAE*. Celles qui étaient déjà en vigueur pendant la période visée par le rapport comprenaient un nouveau régime sur les services essentiels et la suppression du choix de mode de règlement des différends, autre que la conciliation, qui pourrait mener à une grève.

Les dispositions de la *Loi n° 1 sur le PAE* étaient centralisées et coordonnaient la prestation de services d'appui à certains tribunaux administratifs, dont la nouvelle CRTEFP, par l'intermédiaire d'un seul organisme, le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA). Pendant la période visée par le rapport, la CRTFP s'est préparée à la transition simultanée de ses responsabilités vers la nouvelle CRTEFP et de ses employés et de ses installations vers le SCDATA. En bref, elle devait traiter deux modifications législatives majeures, tout en assurant ses services opérationnels.

Gestion des cas

La CRTFP a adopté des stratégies novatrices pour améliorer sa capacité à faire face à sa charge de travail qui est passée de 1 200 cas il y a plus d'une décennie à presque 5 000 cas au 31 octobre 2014. L'augmentation du nombre de cas et la complexité accrue de bon nombre de cas de l'organisme pouvaient être attribuées à plusieurs facteurs. Ceux-ci comprenaient l'élargissement de son mandat, les processus d'arbitrage de grief prolongés qui pouvaient survenir dans les cas complexes, une augmentation des plaintes de pratique déloyale de travail, la capacité de traiter des questions qui pouvaient survenir pour les personnes qui se représentent elles mêmes dans le cadre de procédures et de processus quasi judiciaires, les défis particuliers qui pouvaient survenir dans les cas concernant les droits de la personne, y compris ceux qui relèvent de la compétence de la CRTFP relativement à l'équité salariale en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et l'augmentation marquée du nombre de demandes d'ordonnances d'exclusion des postes de direction et de confiance et de révocation d'ordonnances existantes, dont les deux devaient faire l'objet d'un suivi et comportaient des délais serrés.

Pendant l'exercice visé, la CRTFP a continué de mettre en œuvre plusieurs initiatives et outils, dont plusieurs ont été couronnés de succès, lui permettant de s'occuper plus efficacement de sa charge de travail ainsi que des stratégies ayant pour but de l'aider à gérer son calendrier d'audience de façon plus efficace. Ces initiatives comprenaient le recours plus courant aux conférences préparatoires à l'audience (par conférence téléphonique, lorsque possible), ce qui a procuré d'excellents résultats, permettant aux parties de régler les questions préliminaires dès le départ et de limiter les questions en litige. En définitive, ces initiatives contribuaient à un usage plus efficace du temps et des ressources des parties et, dans certains cas, à éliminer la nécessité d'une audience. En outre, la CRTFP a eu recours plus souvent aux arguments écrits pour les cas où les faits n'étaient pas contestés, elle a mis en place des solutions pour réduire les reports d'audience de dernière minute, et elle a renforcé sa politique sur les circonstances limitées où des reports peuvent être autorisés.

Pendant la période visée par le rapport, la CRTFP s'est préparée à la transition simultanée de ses responsabilités vers la nouvelle CRTEFP et de ses employés et de ses installations vers le SCDATA.

La CRTFP a également continué à faire des progrès constants en ce qui concerne la préparation de la mise en œuvre et l'optimisation d'un système électronique de gestion de cas.

La CRTFP a également continué à faire des progrès constants en ce qui concerne la préparation de la mise en œuvre et l'optimisation d'un système électronique de gestion de cas.

Transparence et protection de la vie privée

La CRTFP a adopté une Politique sur la transparence et la protection de la vie privée, laquelle est accessible sur son site Web à l'adresse : http://pslrb-crtfp.gc.ca/about/policy_openness_privacy_f.asp. La politique décrit les principes de transparence de la justice, l'accès aux dossiers de cas et aux décisions, et la façon dont la CRTFP établissait efficacement un équilibre entre la transparence et les préoccupations relatives à la protection de la vie privée. La politique renforce le principe de transparence judiciaire qui reconnaît que, de par son statut de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions de relations de travail dans la fonction publique fédérale, la Commission s'apparentait beaucoup, dans son fonctionnement, à une cour de justice. Étant liée par le principe constitutionnel de transparence de la justice, elle tenait ses audiences en public, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Par conséquent, la plupart des renseignements qui étaient soumis à la Commission faisaient partie du dossier public et étaient généralement accessibles à la population par souci de transparence, de reddition de comptes et d'équité. Un équilibre était établi entre ce principe et l'engagement de la Commission à tenir compte des préoccupations en matière de droit à la protection des renseignements personnels des particuliers, dans le respect des principes juridiques reconnus selon lesquels seuls les renseignements personnels qui sont pertinents et nécessaires au règlement du différend sont assujettis au principe de transparence judiciaire.

Les décisions écrites de la CRTFP étaient mises à la disposition du public de nombreuses façons, notamment à la Bibliothèque Jacob Finkelman. La plupart sont publiées par des éditeurs spécialisés

privés et il est possible d'avoir accès à certaines d'entre elles sur Internet au moyen de bases de données publiques. De plus, le texte intégral des décisions est affiché sur le site Web de la CRTFP depuis 2000. Pour établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent des droits prévus par la *LRTFP*, la CRTFP, au moyen d'un protocole d'exclusion des robots informatiques, avait volontairement pris des mesures pour empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web et de fournir des renseignements précis (par exemple le nom d'une personne) qui sont contenus dans les décisions. Elle a également modifié son site Web et ses lettres administratives annonçant l'ouverture d'un dossier pour aviser les personnes qui entamaient une procédure qu'elle publie le texte intégral de ses décisions sur son site Web.

Contrôle judiciaire

À l'occasion, les parties présentaient une demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue par un arbitre de grief ou par la Commission. C'est la Cour fédérale qui réexaminait les décisions des arbitres de griefs, tandis que celles de la Commission étaient revues par la Cour d'appel fédérale. Un résumé des demandes de contrôle judiciaire présentées entre le 1^{er} avril 2010 et le 31 octobre 2014 se trouve en annexe 2.

Décisions importantes

Les décisions rendues par la Commission ou par ses commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuaient à établir une jurisprudence en relations de travail, plus particulièrement dans le contexte de la fonction publique fédérale, mais aussi au delà. Ces décisions étaient définitives, liaient les parties et n'étaient sujettes à un contrôle judiciaire qu'en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. Plusieurs décisions d'importance rendues à l'égard de griefs et de plaintes sont décrites à l'annexe 3.

COORDONNÉES DE L'ORGANISATION

Commission des relations de travail dans la fonction publique*

C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario) Canada
K1P 5V2

Téléphone : 613-990-1800
Sans frais : 866-931-3454
Télécopieur : 613-990-1849

Renseignements généraux :	Télécopieur : 613-990-1849
Opérations du greffe et politiques :	Télécopieur : 613-990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 613-990-6685
Site Web :	www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique : mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca

*Veuillez transmettre toutes requêtes futures à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) à l'adresse: http://pslreb-crtefp.gc.ca/index_f.asp. L'adresse électronique de la CRTEFP est : mail.courrier@pslreb-crtefp.gc.ca.

Griefs, plaintes et demandes devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique du 1^{er} avril 2014 au 31 octobre 2014

		Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus entre le 1 ^{er} avril et le 31 octobre	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)		Nombre de cas reportés à la CRTEFP	Décisions ou ordonnances
				Réglés et retirés	Tranchés		
Individuel		3 779	467	814	87	3 345	29
Collectif		66	10	11	5	60	2
De principe		30	13	18	1	24	-
Nombre total de griefs		3 875	490	843 + 93 = 936		3 429	31
Plaintes déposées en vertu de la <i>LRTFP</i>		96	38	2	9	123	5
Plaintes fondées sur le <i>CCT</i>		28	5	10	0	23	-
Nombre total de plaintes		124	43	21		146	5
Demandes importantes pendant la période visée par l'examen	Demandes de dépôt d'une copie certifiée d'une ordonnance à la Cour fédérale	0	0				0
	Accréditations	0	0		0	0	0
	Annulations d'accréditations	1	0		1	0	1
	Détermination des droits du successeur	0	1		0	1	0
	Demandes de réexamen de décisions de la Commission	3	4		5	2	3
	Pouvoirs et fonctions de la Commission	2	2		2	2	0
	Demandes de prorogation de délai	41	10		13 / 3	35	3
	Annulation de la détermination de postes de direction ou de confiance	0	8		2 / 4	2	4
Sous total pour les demandes importantes¹		47	25	30		42	11
Détermination des postes de direction ou de confiance		154	254	56 demandes retirées + 121 ordonnances rendues ² = 177		231	0
TOTAL		4 200	812	1 164		3 848	47³

¹ Ce sous total ne comprend pas le travail effectué sur les propositions d'exclusion de postes considérés comme de direction ou de confiance.

² Dans tous les cas, les déterminations ont été obtenues par ordonnance sur consentement rendue par la CRTEFP.

³ Ce total correspond au nombre de décisions auxquelles des numéros de référence ont été attribués.

Synthèse des demandes de contrôles judiciaires des décisions*

du 1^{er} avril 2010 au 31 octobre 2014

	Décisions rendues ¹	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en instance ²	Appels de demandes en instance ³
ANNÉE 1 (du 1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011)	126	25	3	19	9	0	0
ANNÉE 2 (du 1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012)	150	32	11	14	8	1	4
ANNÉE 3 (du 1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013)	122	23	3	24	1	0	1
ANNÉE 4 (du 1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014)	173	28	6	15	4	3	6
ANNÉE 5 (du 1 ^{er} avril 2014 au 31 octobre 2014)	55	13	1	2	0	10	0
TOTAL	626	121	24	74	22	14	11

Remarque : Les données pour les cinq derniers exercices ne sont pas définitives, puisque certaines demandes de contrôle judiciaire déposées au cours de ces exercices n'ont pas franchi toutes les étapes de la procédure de l'organisation judiciaire.

¹ Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés au moyen de l'arbitrage accéléré ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction rendues par la Commission avec le consentement des parties.

² Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale. Ne tiennent pas compte des appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

³ Les résultats des appels tranchés ont été intégrés dans les statistiques de ce tableau.

* Conformément à l'article 3 de la *LRTP*, la CRTFP tient lieu de Commission aux fins de cette loi. Par conséquent, les décisions rendues par la Commission en vertu de la *LRTP* sont comprises dans ce tableau.

DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») traite d'une multitude de questions. Le présent survol de décisions d'intérêt constitue un portrait de l'état de nombreux domaines du droit du travail du 1^{er} avril 2013 au 31 octobre 2014.

Devoir de représentation équitable

Dans *Benoit c. Trimble et al.*, 2014 CRTFP 46, le plaignant avait porté à l'attention de son employeur des préoccupations en matière de sûreté et de sécurité qu'il avait au sujet d'un incident concernant l'un de ses collègues. L'employeur a répondu au plaignant et a fourni une copie de sa réponse aux représentants de la section locale de son agent négociateur. Les représentants de la section locale de son agent négociateur ont ensuite partagé la réponse de l'employeur avec le collègue concerné par l'incident, qui avait déposé une plainte de harcèlement contre le plaignant. Après avoir reçu une copie de la réponse de l'employeur qui lui a été communiquée par les représentants de la section locale de l'agent négociateur, ce collègue a déposé une deuxième plainte de harcèlement contre le plaignant.

Le plaignant a soutenu que les représentants de la section locale de son agent négociateur s'étaient livrés à une pratique déloyale de travail lorsqu'ils ont partagé la réponse de l'employeur avec son collègue et qu'ils avaient fait preuve de partialité et de mauvaise foi dans leurs rapports avec lui.

La formation de la Commission a décidé que le devoir de l'agent négociateur qui consiste à représenter un employé de l'unité de négociation ne se limite pas à la procédure de règlement des griefs, mais qu'il s'applique à toutes les questions liées à ses droits de représentation exclusifs. La formation a conclu que les communications des représentants de la section locale de l'agent négociateur indiquaient qu'ils avaient démontré une partialité à l'égard du plaignant et que leur comportement était agressif et harcelant. La formation a conclu en outre que les représentants de la section locale de l'agent négociateur n'agissaient pas de bonne foi dans leurs rapports avec le plaignant.

La formation de la Commission a fait droit à la plainte, a accordé des dommages au plaignant et a ordonné qu'une copie de la décision soit affichée dans le lieu de travail et sur le site Web de l'agent négociateur et qu'elle soit postée à chaque employé de l'unité de négociation qui a travaillé avec le plaignant.

Attribution de travail en dehors de l'unité de négociation

Dans *Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est) c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2014 CRTFP 51, l'agent négociateur a déposé un grief collectif dans lequel il alléguait que l'employeur avait violé la convention collective visant le groupe Réparation des navires (Est) lorsqu'il a attribué des fonctions liées à la réalisation d'essais en mer à des employés appartenant à une autre unité de négociation.

L'arbitre de grief a conclu que l'accréditation de l'agent négociateur n'avait aucune incidence sur le droit de l'employeur d'organiser la fonction publique et d'attribuer du travail en dehors de l'unité de négociation. Même si une unité de négociation correspond en général à un groupe professionnel, les postes relevant d'une unité de négociation pourraient comprendre des fonctions qui relèvent de plusieurs groupes professionnels. La détermination de l'unité appropriée aux fins de la négociation collective a pour objet de définir la portée de la représentation de l'agent négociateur aux fins de la négociation collective.

L'arbitre de grief a conclu en outre que la convention collective ne comprenait aucune limitation expresse du droit de l'employeur d'attribuer, en dehors de l'unité de négociation, les fonctions décrites dans la définition du groupe professionnel Réparation des navires (Est).

L'arbitre de grief a rejeté le grief et a indiqué que l'agent négociateur pouvait demander, en vertu de l'article 58 de la *LRTFP*, que les employés qui exécutent un nombre important des fonctions décrites dans la définition du groupe professionnel Réparation des navires (Est) fassent partie de l'unité de négociation et pour protéger la sécurité de l'unité de négociation.

Pouvoir de la Commission de modifier les conventions collectives

Dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil national de recherches du Canada*, 2014 CRTFP 57, *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil national de recherches du Canada*, 2014 CRTFP 58 et *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil national de recherches du Canada*, 2014 CRTFP 59, l'employeur a présenté une demande d'annulation de clauses de conventions collectives pendant que la négociation collective était encore en cours parce qu'elles auraient contrevenu à l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et à l'alinéa 5(1)g) de la *Loi sur le Conseil national de recherches* en restreignant l'autorité de l'employeur de nommer des personnes aux postes et de doter des postes.

La formation de la Commission a conclu que, puisque l'employeur avait consenti à limiter ses droits de direction lors de l'inclusion des clauses visées aux conventions collectives, ces clauses n'empiétaient pas vraiment à l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou à l'alinéa 5(1)g) de la *Loi sur le Conseil national de recherches*. La formation a conclu en outre que même si l'article 36 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la théorie de la déduction nécessaire lui conféraient le pouvoir de statuer sur les situations pour lesquelles aucune réparation n'est expressément prévue par la *Loi*, elle ne disposait pas de ce pouvoir dans ces affaires parce que les clauses sont maintenues en vigueur en vertu de la disposition prévoyant le gel des négociations énoncé à l'article 107 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

La formation de la Commission a rejeté la demande.

Discrimination fondée sur le sexe

Dans *Nadeau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 82, la fonctionnaire s'estimant lésée a déposé un grief portant sur le refus de l'employeur de lui verser une indemnité d'habillement de 600 \$, ainsi que sur son refus de lui fournir un uniforme de femme enceinte pendant qu'elle était affectée à des tâches administratives en raison de sa grossesse.

L'arbitre de grief a conclu que la discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement constitue de la discrimination fondée sur le sexe et que les dispositions de la convention collective ne peuvent pas contrevenir aux lois sur les droits de la personne.

L'arbitre de grief a conclu en outre au manque de cohérence dans la gestion des normes et de l'indemnité relatives aux uniformes. La preuve n'a pas permis d'établir qu'une ingérence excessive dans l'exploitation de l'entreprise de l'employeur aurait eu lieu s'il avait appliqué la disposition de la convention collective de manière plus flexible. Dans les circonstances, l'arbitre de grief a conclu que l'employeur n'avait pas réussi à établir que les normes en question étaient des exigences professionnelles justifiées.

L'arbitre de grief a accueilli le grief et a ordonné à l'employeur de payer à la fonctionnaire s'estimant lésée l'indemnité d'habillement prévue à la disposition de la convention collective, calculée au prorata du temps qu'elle a travaillé pendant son affectation à des tâches administratives. L'arbitre de grief a également accordé la somme de 1 500 \$ à titre de préjudice moral, en vertu de l'alinéa 53(2)e) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Une demande de contrôle judiciaire de cette décision est en cours devant la Cour fédérale du Canada (dossier T-2076-14).

Congé payé pour les fêtes religieuses

Dans *Andres c. Agence du revenu du Canada*, 2014 CRTFP 86, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief portant sur le refus de l'employeur de modifier un congé annuel accordé à un congé payé pour les fêtes religieuses orthodoxes. L'arbitre de grief a étudié la question de savoir si l'employeur s'est acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé pour permettre à celui-ci de remplir ses obligations religieuses.

En confirmant le principe selon lequel il n'est pas nécessaire que les mesures d'adaptation soient parfaites et que l'employé eût également des obligations dont il devait s'acquitter dans le processus de mesures d'adaptation, l'arbitre de grief a conclu que la convention collective prévoyait des options raisonnables permettant au

fonctionnaire s'estimant lésé de remplir ses obligations religieuses, y compris des options autres que d'avoir recours à un congé annuel. L'arbitre de grief a conclu en outre que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas rempli son obligation dans le processus de mesures d'adaptation, parce qu'il n'avait pas indiqué à l'employeur qu'il souhaitait une mesure d'adaptation particulière et que l'employeur ne pouvait savoir qu'une mesure d'adaptation précise était demandée. Enfin, l'arbitre de grief a conclu que la mesure d'adaptation offerte par l'employeur permettait à ce dernier de s'acquitter de son obligation juridique.

L'arbitre de grief a rejeté le grief.

Conflit d'intérêt et travailler ailleurs pendant un congé de maladie payé

Dans *Pouliot c. Administrateur général (Comité des griefs des Forces canadiennes)*, 2014 CRTFP 94, la fonctionnaire s'estimant lésée, une avocate du Comité des griefs des Forces canadiennes (le « Comité des griefs »), était également une réserviste au sein des Forces canadiennes. Elle a déposé un grief contestant sa suspension pendant une enquête et son licenciement.

Un premier motif invoqué par le Comité des griefs était le fait que la fonctionnaire s'estimant lésée avait fait du travail rémunéré pendant qu'elle était en congé de maladie payé. L'arbitre de grief a conclu que cet élément en soi ne justifiait pas le licenciement.

Un deuxième motif invoqué était le fait que la fonctionnaire s'estimant lésée avait participé à un exercice militaire pendant qu'elle était en congé de maladie payé. L'arbitre de grief a conclu qu'après que le Comité de griefs lui a refusé un congé par étalement pour des motifs opérationnels, la fonctionnaire s'estimant lésée a demandé un congé de maladie en fonction d'une note médicale et ce congé lui a été accordé. L'arbitre de grief a également conclu que le médecin de la fonctionnaire s'estimant lésée savait que cette dernière participerait à l'exercice militaire et a rédigé la note parce qu'elle croyait que

la santé de la fonctionnaire s'estimant lésée bénéficierait de l'exercice physique, sans savoir que la participation de cette dernière à l'exercice militaire consisterait principalement en un rôle de soutien sur le plan administratif. L'arbitre de grief a conclu en outre que la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait pas informé le Comité de griefs qu'elle exercerait des tâches administratives au cours d'un exercice militaire pendant cette période, même si le Comité de griefs l'avait avertie, lors de son embauche, d'éviter les conflits d'intérêts et de n'exécuter aucune tâche administrative à titre de réserviste.

Un troisième motif invoqué était le fait que la fonctionnaire s'estimant lésée avait compromis le système informatique du Comité des griefs en migrant de l'information militaire au moyen d'un échange de courriels et en traitant des documents électroniques de la réserve. L'arbitre de grief a conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée avait assuré une correspondance avec ses collègues membres de la réserve pendant des heures de travail au delà des niveaux acceptables, même dans un lieu de travail qui permettait l'échange de courriels personnels. L'arbitre de grief a conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée avait sciemment utilisé son compte du Comité de griefs aux fins de son travail à la réserve et transféré de l'information militaire du système du Comité des griefs, brouillant ainsi la ligne séparant les mandats du Comité de griefs et celui de la réserve et nuisant ainsi à la perception selon laquelle les efforts du Comité de griefs sont indépendants des Forces canadiennes.

Selon le quatrième motif invoqué, la fonctionnaire s'estimant lésée s'était mise en situation de conflit d'intérêts, puisqu'elle est visée par un grief concernant la réserve dont le Comité des griefs aurait pu être saisi. L'arbitre de grief a conclu que, même si un véritable conflit d'intérêts n'avait pas été établi, la preuve a démontré une apparence de conflit d'intérêts.

Enfin, l'arbitre de grief a conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée avait irrémédiablement brisé le lien de confiance auquel le Comité des griefs avait droit et elle a rejeté le grief.