



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

Federal Public Sector
Labour Relations and
Employment Board

L'excellence en règlement de différends

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

**RAPPORT ANNUEL SUR LA
LOI SUR LES RELATIONS
DE TRAVAIL AU PARLEMENT**



© Ministre de la Sécurité publique, des Institutions
démocratiques et des Affaires intergouvernementales 2024
N° de cat. SV1-1E-PDF / ISSN : 2563-9056

Cette publication sera également disponible sur
le site Web de la Commission.

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

Monsieur le ministre,

En tant que présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF), j'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 84 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, le présent rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement* pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 afin qu'il soit déposé devant le Parlement.

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

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

Table des matières

Reconnaissance des territoires	5
Message de la présidente	6
À propos de nous	7
Composition	7
Le mandat de la Commission en vertu de la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)</i>	8
Types d'affaires entendues en vertu de la <i>LRTP</i>	8
Le travail de la Commission	8
Le rendement de la Commission	10
Fermetures de dossiers	10
Vue d'ensemble de l'inventaire des dossiers de cas.....	11
Nombre d'audiences mises au calendrier	12
Médiation	12
Négociation collective	12
Le principe de transparence judiciaire	13
Prochaines étapes	13
Principales décisions rendues par la Commission.....	14

Reconnaissance des territoires

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

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

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

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

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



Message de la présidente



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

Derrière chaque cas se trouvent des gens qui cherchent des résultats justes et équitables, ce qui témoigne de la riche diversité des milieux de travail des services publics et de la collectivité de la fonction publique. Nous demeurons fermement déterminés à offrir un service d'excellence.

Je suis ravie d'annoncer que des progrès constants ont été réalisés afin de réduire l'inventaire de dossiers liés à la *L RTP* au cours de chacun des quatre derniers exercices. Il s'agit du quatrième exercice consécutif où l'inventaire de dossiers baisse. Aujourd'hui, notre inventaire de dossiers s'établit à moins de la moitié de ce qu'il était il y a quatre ans.

Au cours de la période visée par le rapport 2023-2024, des initiatives de l'année précédente ont été établies en tant que services normalisés offerts à toutes les parties devant la Commission, avec des efforts ciblés pour réduire notre inventaire à long terme. Il s'agit notamment de conférences de règlement, de l'intervention anticipée par des agents de la Commission (agents de règlement anticipé), et de l'examen continu de l'inventaire à long terme. La Commission continuera d'offrir ces services au cours de l'année à venir afin de s'assurer que les progrès se poursuivent, et elle veillera à ce que les parties qui déposent en vertu de la *L RTP* aient un accès ouvert à ces services dans une perspective d'avenir.

Je remercie du plus profond de mon cœur les membres de notre Commission et le personnel dévoué du Secrétariat de la Commission de leur appui inébranlable et de leur poursuite constante de l'excellence. Je remercie également nos intervenants pour leur aide et leurs conseils inestimables. Il est véritablement inspirant de voir une telle démonstration d'unité et de coopération dans les efforts que nous déployons pour atteindre un objectif commun. C'est avec fierté et enthousiasme que nous nous réjouissons de l'année à venir et des possibilités qu'elle offre pour mieux servir la population canadienne.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

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

À propos de nous

Composition

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

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

Commissaires à temps plein

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

Commissaires à temps partiel

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

Le mandat de la Commission en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*

Entre autres lois, la Commission applique la partie I de la *LRTP* et vise à régler les différends qui surgissent entre les employés parlementaires et leur employeur. La *LRTP* vise l'emploi et les relations de travail à la Bibliothèque du Parlement, à la Chambre des communes, au Sénat, au Bureau du conseiller sénatorial en éthique, au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique, au Service de protection parlementaire et le directeur parlementaire du budget.

La partie I de la *LRTP* confère aux employés parlementaires le droit de former un syndicat et de participer à des négociations collectives afin d'établir leurs conditions de travail. Elle leur confère également le droit de déposer des griefs au sujet de ces conditions et, dans certains cas, de les renvoyer à l'arbitrage devant un tiers neutre. En vertu de la *LRTP*, la Commission peut être saisie de demandes d'accréditation, de plaintes de pratiques déloyales de travail et de désignations de personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Elle peut également entendre des griefs sur l'interprétation et l'application des dispositions relatives à une convention collective ou une décision arbitrale, une mesure disciplinaire qui entraîne une suspension ou une sanction pécuniaire, la rétrogradation d'un employé, le refus d'une nomination, la classification d'un employé et de toutes les formes de licenciement, sauf les renvois en cours de stage pendant les nominations initiales.

La *LRTP* donne également à la Commission le pouvoir d'entendre des griefs sur les contraventions aux règlements pris aux termes de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Types d'affaires entendues en vertu de la *LRTP*

Les types d'affaires suivants peuvent être tranchés en vertu de la *LRTP* :

- les demandes d'accréditation ou d'annulation d'accréditation, ou les demandes de désignation d'une personne occupant un poste de direction ou de confiance;
- les plaintes de pratiques déloyales de travail;
- les griefs liés à l'interprétation ou l'application, à l'égard de l'employé, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
- les griefs à l'encontre d'une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire ou à l'encontre d'un licenciement, autre que le renvoi en cours de stage ayant trait à une première nomination;
- les griefs concernant la rétrogradation, le refus d'une nomination ou la classification (c.-à-d. les parties choisissent un arbitre de grief qui n'est pas un commissaire pour entendre et trancher ce genre de grief);

- les griefs sur une contravention aux règlements pris aux termes de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* si l'employé a subi un préjudice par suite de la contravention;
- les renvois aux termes de l'article 70 de la *LRTP* en vue d'obtenir l'exécution d'une obligation en vertu de la convention collective ou d'une décision arbitrale qui ne peut faire l'objet d'un grief déposé par un employé individuel. Le renvoi peut être effectué par un employeur ou un agent négociateur.

Le travail de la Commission

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

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

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

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

Fournir d'autres voies vers le règlement

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

Administrer la négociation collective

- La Commission administre les processus de négociation collective pour le secteur public fédéral (y compris la GRC et le Parlement) qui sont couverts par la *LRTSPF* et la *L RTP*.
- La négociation collective est un principe protégé sur le plan constitutionnel. Les institutions publiques fédérales et environ 274 000 employés d'au moins 100 unités de négociation accréditées par la Commission négocient les conditions de travail, les salaires et les avantages sociaux de façon cyclique.
- Les ententes du secteur public fédéral servent souvent de points de repère qui définissent les normes et les attentes du marché du travail dans son ensemble.
- La Commission examine et appuie la négociation collective de plusieurs façons, y compris les suivantes :
 - » l'accréditation de nouvelles unités de négociation;
 - » la détermination des modifications proposées aux unités de négociation;
 - » la gestion des exclusions d'unités de négociation et des différends relatifs aux services essentiels;
 - » l'administration des conseils d'arbitrage de différends;
 - » la gestion des plaintes liées aux pratiques déloyales de travail, comme la négociation de mauvaise foi et le défaut de fournir une représentation équitable.



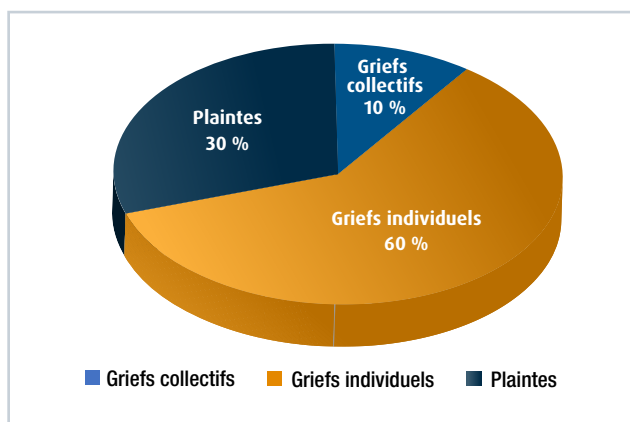
Le rendement de la Commission



Au cours des quatre derniers exercices, la Commission a réussi à réduire son inventaire de dossiers, soit une diminution de 55 % au cours de la même période. Le nombre de dossiers fermés a constamment dépassé le nombre de dossiers reçus.

En 2023-2024, 10 nouveaux dossiers ont été renvoyés en vertu de la *LRTP* : 1 grief collectif, 6 griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective et 3 plaintes (non-respect d'une décision, restrictions sur les congés pour les employés). D'une année à l'autre, la Commission a reçu plus de griefs individuels que collectifs, qui était le type de dossier dominant en 2022-2023.

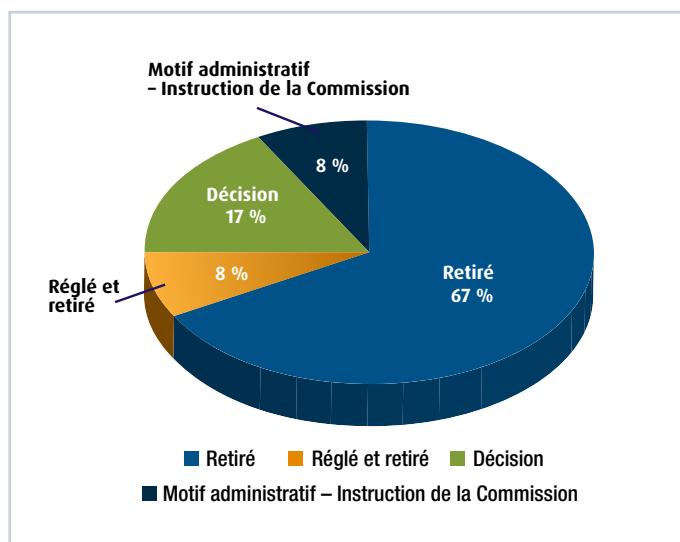
Nouveaux dossiers renvoyés en vertu de la *LRTP* en 2023-2024



Fermetures de dossiers

En 2023-2024, 12 dossiers présentés aux termes de la *LRTP* ont été fermés. De ce nombre, 8 ont été retirés, 2 ont donné lieu à une décision, 1 a été réglé entre les parties et 1 a été fermé à la demande de la Commission. Le taux de règlement net pour l'exercice 2023-2024 est de 120 %, ce qui montre que la réception et la gestion des dossiers liés à la *LRTP* ont été gérables.

Motifs de fermeture de dossier, 2023-2024



Vue d'ensemble de l'inventaire des dossiers de cas



Trente-deux (32) dossiers ont été reportés de l'exercice précédent. Si l'on tient compte des 10 nouveaux renvois et des 12 fermetures, 30 dossiers seront reportés au prochain exercice, dont 17 griefs individuels, 10 plaintes, 1 demande et 2 griefs de principe.

Vingt-quatre (24) de ces dossiers concernent le Service de protection parlementaire, 3 concernent le Sénat, 2 concernent la Chambre des communes et 1 concerne la Bibliothèque du Parlement.

Dossiers reportés, reçus et fermés en vertu de la *LRTP* du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2022

Exercice	Reportés d'exercices précédents	Total nouveaux dossiers	Fermés	Reportés au prochain exercice
2020-2021	73	3	10	66
2021-2022	66	4	21	49
2022-2023	49	6	23	32
2023-2024	32	10	12	30

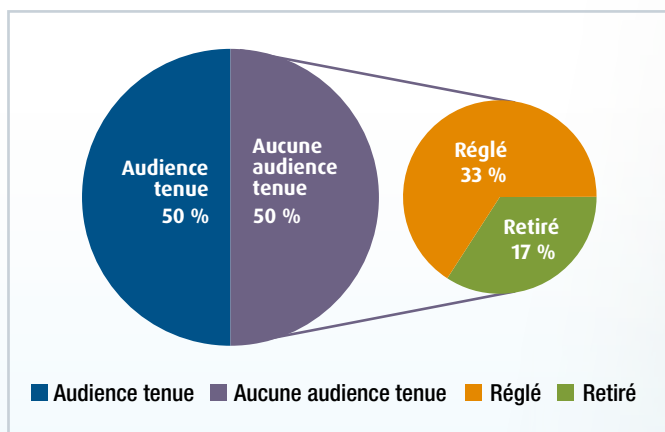
Nombre d'audiences mises au calendrier

Sur les 6 audiences initialement mises au calendrier pour la période visée par le rapport 2023-2024, 50 % ont eu lieu; pour les 50 % restants qui n'ont pas eu lieu, les dossiers ont été réglés ou retirés.

Les résolutions avant une audience peuvent se produire pour plusieurs raisons, comme les règlements ou les discussions sur le règlement, les retraits ou d'autres raisons telles que des préparatifs préalables à l'audience plus longs que prévu, ou l'indisponibilité imprévue d'une partie ou d'un témoin.

Le graphique ci-dessous montre les résultats pour les dossiers mis au calendrier des audiences.

Résultats des audiences aux termes de la *LRTP*, 2023-2024



Médiation

Quatre (4) médiations ont eu lieu en 2023-2024 et 3 ont abouti à un règlement.

Négociation collective

Au cours de l'exercice 2023-2024, la Commission a établi cinq conseils d'arbitrage à la demande des parties. En novembre 2023, un groupe a conclu une entente provisoire et n'a pas demandé qu'une décision soit rendue. Les quatre autres conseils d'arbitrage ont commencé leurs travaux au cours de l'exercice 2023-2024 et ils le termineront au cours du prochain exercice. Il convient de mentionner que l'audience d'arbitrage consolidée entre le groupe Bibliothéconomie et le groupe Techniciens de bibliothèque représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada a débuté en 2022-2023 et s'est terminée cette année, le 12 octobre 2023, lorsque la décision arbitrale a été rendue. Une demande de contrôle judiciaire de la décision a cependant été déposée à la Cour d'appel fédérale en novembre 2023 et reste en suspens.



Le principe de transparence judiciaire

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

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

Prochaines étapes

Pour la suite des choses, nous continuerons d'accorder la priorité à un accès amélioré et en temps opportun à la justice grâce à des processus respectueux, inclusifs et équitables. Nous maintiendrons le cap et continuerons à réduire notre inventaire de dossiers.

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

Principales décisions rendues par la Commission



***Singh c. Sénat du Canada, 2023 CRTESPF 80* – Non-respect d’une décision d’un arbitre de grief concernant une ordonnance de production**

Conformément à l’article 13 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*, le plaignant a allégué que le Sénat du Canada n’avait pas donné effet à la décision de l’arbitre de grief dont il est question ci-dessous dans 2023 CRTESPF 89 concernant la production de deux courriels dans le cadre d’un grief. Le Sénat n’a pas produit les courriels au plus tard à la date limite fixée par l’arbitre de grief. Il a plutôt fait valoir que seul le Sénat pouvait autoriser la communication des documents à l’égard desquels le privilège parlementaire a été revendiqué et qu’il n’avait pas encore examiné l’ordonnance parce que le Sénat ne siégeait pas. Ainsi, selon le Sénat, toute plainte de non-conformité à l’ordonnance de l’arbitre de grief était prématurée. La Commission a conclu que la plainte n’était pas prématurée et que le Sénat n’avait pas donné effet à l’ordonnance de production. La Commission a déterminé qu’il n’était pas garanti que les documents seraient produits et que l’on ignorait la date à laquelle le Sénat pourrait rendre sa décision en ce qui concerne la production des courriels. Par conséquent, conformément au paragraphe 13(2) de la *LRTP*, une date limite définitive a été donnée au Sénat pour qu’il donne effet à l’ordonnance de production.

En fin de compte, le Sénat n’a pas respecté la date limite définitive fixée par la Commission pour donner effet à l’ordonnance de production. Par conséquent, conformément à l’article 14 de la *LRTP*, la Commission a fait déposer une copie de son ordonnance et un rapport circonstancié devant chaque chambre du Parlement : le 9 novembre 2023, devant la Chambre des communes et le 21 novembre 2023, devant le Sénat.

Plainte accueillie.

***Singh c. Sénat du Canada, 2023 CRTESPF 89* – Ordonnance de production – Privilège parlementaire**

M. Singh a contesté son licenciement du Sénat du Canada. Il a déposé un avis de requête demandant une ordonnance enjoignant au Sénat de produire certaines communications par courriel entre les sénateurs en vertu de l’article 66.1 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*.

Dans ses arguments, le Sénat n’a pas contesté la pertinence défendable des courriels. Il a plutôt prétendu que ces communications constituaient un échange confidentiel dans un cadre privé entre les membres d’un sous-comité du Comité de la régie interne, des budgets et de l’administration (CIBA). Par conséquent, selon le Sénat, les courriels étaient des délibérations ou des procédures parlementaires et relevaient du privilège parlementaire.

En vertu du critère à deux volets utilisé pour déterminer si le privilège parlementaire est applicable, il incombe à la partie qui demande le privilège de démontrer à la fois son existence et son étendue; lorsque l'existence et l'étendue du privilège ne sont pas établies péremptoirement, le privilège doit satisfaire au critère de nécessité (*Canada (Chambre des communes) c. Vaid*, 2005 CSC 30) au deuxième volet.

L'arbitre de grief a déterminé que le Sénat n'avait pas établi le bien-fondé de son allégation concernant le privilège parlementaire. Les procédures parlementaires constituent une catégorie établie de privilège parlementaire, mais l'arbitre de grief n'a pas accepté le fait que les courriels en cause sont des procédures parlementaires ou que l'étendue du privilège à l'égard des procédures parlementaires s'étend aux courriels en question. Le Sénat n'a pas invoqué d'argument selon lequel le privilège était nécessaire. Par conséquent, l'arbitre de grief a conclu que le Sénat n'avait pas établi qu'il revendiquait le privilège parlementaire à l'égard des courriels et le Sénat a donc reçu l'ordre de produire les courriels demandés.

Requête en production de documents accueillie.

