

SENATE



SÉNAT

**RAPPORT SUR LA TENEUR DU PROJET DE LOI C-4, LOI NO 2 PORTANT
EXÉCUTION DE CERTAINES DISPOSITIONS DU BUDGET DÉPOSÉ AU
PARLEMENT LE 21 MARS 2013 ET METTANT EN ŒUVRE D'AUTRES MESURES**

**Comité sénatorial permanent
des finances nationales**

TROISIÈME RAPPORT

Président

L'honorable Joseph A. Day

Vice-président

L'honorable Larry Smith

Décembre 2013

RAPPORT SUR LA TENEUR DU PROJET DE LOI C-4, LOI NO 2 PORTANT EXÉCUTION DE CERTAINES DISPOSITIONS DU BUDGET DÉPOSÉ AU PARLEMENT LE 21 MARS 2013 ET METTANT EN ŒUVRE D'AUTRES MESURES

Introduction

Le 5 novembre 2013, le Sénat a autorisé le Comité sénatorial permanent des finances nationales (le Comité) à examiner la teneur complète du projet de loi C-4, Loi N° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 21 mars 2013 et mettant en œuvre d'autres mesures, déposé à la Chambre des communes le 22 octobre 2013, avant que ce projet de loi ne soit soumis au Sénat. De plus, dans le but d'aider le Comité à procéder à son examen, d'autres comités sénatoriaux ont étudié certaines dispositions du projet de loi C-4.

- Le Comité sénatorial permanent des banques et du commerce s'est penché sur les Sections 2, 3, 9 et 13 de la Partie 3;
- le Comité sénatorial permanent de l'énergie, de l'environnement et des ressources naturelles a examiné les Sections 7 et 14 de la Partie 3;
- le Comité sénatorial permanent des transports et des communications a regardé la Section 8 de la Partie 3;
- le Comité sénatorial permanent des affaires étrangères et du commerce international a étudié les Sections 4 et 16 de la Partie 3;
- le Comité sénatorial des affaires sociales, des sciences et de la technologie a examiné les Sections 5, 10 et 11 de la Partie 3; et
- le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles s'est penché la Section 19 de la Partie 3.

Dans le cadre de son étude du projet de loi C-4, échelonnée du 19 novembre au 3 décembre 2013, le Comité a tenu un total de dix réunions.

Au cours de ces rencontres portant sur la totalité des 472 dispositions définies dans le projet de loi C-4, le Comité a entendu 33 témoins provenant de 4 ministères et 2 organismes fédéraux de même que des représentants de 7 organisations externes au gouvernement fédéral. Le Comité a également reçu un rapport de chacun des six comités sénatoriaux ayant examiné diverses sections de la Partie 3 du projet

de loi. Par la suite, les présidents et vice-présidents de ces comités sénatoriaux ont été invités à comparaître devant le Comité afin d'expliquer leurs conclusions.

Le Comité a également reçu trois mémoires rédigés par des organismes non rattachés au gouvernement fédéral et qui n'ont pas comparu devant le Comité. Les noms de ces organisations sont listés à l'Annexe B.

Cela dit, tous les témoignages entendus et les mémoires reçus ont été considérés par le Comité. Les pages suivantes présentent un résumé du projet de loi incluant les 19 Sections de la Partie 3, de même qu'une liste des témoins ayant comparu devant les comités sénatoriaux à l'Annexe A.

Liste des dispositions du projet de loi C-4

Partie 1 (articles 2 à 120) : Mesures relatives à la *Loi de l'impôt sur le revenu* et au *Règlement de l'impôt sur le revenu*

Partie 2 (articles 121 à 124) : Mesures relatives à la *Loi sur la taxe d'accise*.

Partie 3 (articles 125 à 472) : Diverses mesures

- Section 1 (articles 125 à 158) : Assurance-emploi
- Section 2 (articles 159 à 166) : Institutions financières (conflits d'intérêts)
- Section 3 (articles 167 à 173) : Institutions financières (investissements)
- Section 4 (articles 174 et 175) : Passeports
- Section 5 (articles 176 à 203) : Code canadien du travail
- Section 6 (articles 204 à 238) : Modification au Conseil des ministres du Canada
- Section 7 (articles 239 à 248) : Réserve fédérale de charbon
- Section 8 (articles 249 à 269) : Réorganisation de certaines sociétés d'état – ponts
- Section 9 (article 270) : *Loi sur la gestion des finances publiques*
- Section 10 (articles 271 à 275) : *Loi sur le Conseil national de recherches*
- Section 11 (article 276) : *Loi sur le Tribunal des anciens combattants (révision et appel)*
- Section 12 (articles 277 et 278) : *Loi sur l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada*
- Section 13 (articles 279 à 281) : *Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes*
- Section 14 (articles 282 à 287) : *Loi sur le Fonds relatif aux répercussions du projet gazier Mackenzie*.
- Section 15 (articles 288 et 289) : *Loi sur les conflits d'intérêts*
- Section 16 (articles 290 à 293) : *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*
- Section 17 (articles 294 à 364) : Relations de travail dans la fonction publique (l'Annexe C présente des renseignements supplémentaires sur les changements proposés du Conseil du Trésor du Canada)
- Section 18 (articles 365 à 470) : Réorganisation de tribunaux fédéraux en matière de relations de travail et d'emploi dans la fonction publique (l'Annexe D présente des renseignements supplémentaires sur les changements proposés du Conseil du Trésor du Canada)
- Section 19 (articles 471 et 472) : *Loi sur la Cour suprême*

ANNEXE A – TÉMOINS AYANT COMPARU DEVANT LES COMITÉS SÉNATORIAUX

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES FINANCES NATIONALES

Agence du revenu du Canada

Ray Cuthbert (20 novembre 2013)

Alliance de la Fonction publique du Canada

Robyn Benson (28 novembre 2013)

Edith Bramwell (28 novembre 2013)

Association canadienne de capital de risque et d'investissement

Peter van der Velden (26 novembre 2013)

Bureau du Conseil privé

David Dendooven (20 novembre 2013)

École de politique publique de l'Université de Calgary

Jack Mintz (26 novembre 2013)

Fair Pensions for All

Bill Tufts (28 novembre 2013)

Finances Canada

L'honorable James M. Flaherty (25 novembre 2013)

Ted Cook (19 et 20 novembre 2013)

Sean Keenan (19, 20 et 25 novembre 2013)

Geoff Trueman (19 et 20 novembre 2013)

Chantal Pelletier (19 novembre 2013)

Pierre Mercille (19 et 20 novembre 2013)

François Masse (20 novembre 2013)

Kevin Wright (20 novembre 2013)

Toni Gravelle (20 novembre 2013)

Jeremy Rudin (25 novembre 2013)

Fondaction CSN

Léopold Beaulieu (26 novembre 2013)

Geneviève Morin (26 novembre 2013)

Institut C.D. Howe

Finn Poschmann (26 novembre 2013)

Justice Canada

Dora Benbaruk (21 et 26 novembre 2013)

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Catherine Allison (20 novembre 2013)

Brenda Baxter (20 novembre 2013)

Campion Carruthers (20 novembre 2013)

Alexis Conrad (20 novembre 2013)

Michael Duffy (20 novembre 2013)

Brian Hickey (20 novembre 2013)

Atiq Rahman (20 novembre 2013)

Annette Ryan (20 novembre 2013)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Dennis Duggan (21 et 26 novembre 2013)

Drew Heavens (21 et 26 novembre 2013)

Carl Trottier (21 et 26 novembre 2013)

Union canadienne des employés des transports

Christine Collins (28 novembre 2013)

COMMITTÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES BANQUES ET DU COMMERCE

Association des banquiers canadiens

Nathalie Clark (28 novembre 2013)

Marion Wrobel (28 novembre 2013)

Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique

Mary Dawson (21 novembre 2013)

Lyne Robinson-Dalpe (21 novembre 2013)

Finance Canada

Alexandra Dostal (21 novembre 2013)

Rachel Grasham (21 novembre 2013)

Will Paterson (21 novembre 2013)

Jeremy Rudin (21 novembre 2013)

Eleanor Ryan (21 novembre 2013)

Kevin Wright (21 novembre 2013)

James Wu (21 novembre 2013)

Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques

Yvan Allaire (27 novembre 2013)

COMMITTÉ SÉNATORIAL PERMANENT DE L'ÉNERGIE, DE L'ENVIRONNEMENT ET DES RESSOURCES NATURELLES

Agence canadienne de développement économique du Nord

Patrick Borbey (21 novembre 2013)

Kate Ledgerwood (21 novembre 2013)

Finance Canada

Leah Anderson (19 novembre 2013)

Soren Halverson (19 novembre 2013)

Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

Peter Vician (21 novembre 2013)

Ressources naturelles Canada

Tim Gardiner (19 novembre 2013)

Wildsight

John Bergenske (19 novembre 2013)

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES TRANSPORTS ET DES COMMUNICATIONS

Transports Canada

Aline MacDougall (20 novembre 2013)

April Nakatsu (20 novembre 2013)

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DU COMMERCE INTERNATIONAL

Association du Barreau canadien

Mario Bellissimo (21 novembre 2013)

Tamra Thomson (21 novembre 2013)

Citoyenneté et Immigration Canada

Teny Dikranian (20 novembre 2013)

Caitlin Imrie (20 novembre 2013)

Jean-Pierre Lamarche (20 novembre 2013)

James McNamee (20 novembre 2013)

Maia Welbourne (20 novembre 2013)

Ingénieurs Canada

Kim Allen (21 novembre 2013)

Merit Nova Scotia

Michael Kydd (21 novembre 2013)

Ministère du Commerce, de l'Innovation et de l'Emploi, Gouvernement de la Nouvelle-Zélande

Sam Foley (27 novembre 2013)

Christine Hyndman (27 novembre 2013)

Fraser Richards (27 novembre 2013)

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Campion Carruthers (20 novembre 2013)

À titre personnel

Christopher Worswick (27 novembre 2013)

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES AFFAIRES SOCIALES, DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

Bureau de l'ombudsman des vétérans

Guy Parent (20 novembre 2013)

Conseil national de recherches Canada

Patricia Mortimer (20 novembre 2013)

Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)

John Beckett (21 novembre 2013)

John Farrell (21 novembre 2013)

Koskie-Helms, avocats

Ted Koskie (27 novembre 2013)

La légion royale canadienne direction nationale

Gordon Moore (20 novembre 2013)

Andrea Siew (20 novembre 2013)

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Brenda Baxter (27 novembre 2013)

Kin Choi (27 novembre 2013)

Tribunal des anciens combattants (révision et appel)

John D. Larlee (27 novembre 2013)

Dale Sharkey (27 novembre 2013)

Unifor

Walter Manning (21 novembre 2013)

À titre personnel

Harold Leduc (20 novembre 2013)

COMMITTÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES AFFAIRES JURIDIQUES ET CONSTITUTIONNELLES

Justice Canada

L'honorable Peter MacKay (27 novembre 2013)

Jonathan Shanks (27 novembre 2013)

À titre personnel

L'honorable Michel Bastarache (21 novembre 2013)

Paul Daly (21 novembre 2013)

Carissima Mathen (21 novembre 2013)

Benoît Pelletier (21 novembre 2013)

ANNEXE B – MÉMOIRES SANS LA COMPARUTION DE L'AUTEUR

Association des juristes de justice – Sandra Guttman

Association du Barreau canadien – Delayne M. Sartison, Mario Bellissimo et Lorna Pawluk

Confédération des syndicats nationaux

Plan d'action économique n° 2 (2013)

Section 17

Services essentiels		
Langage proposé	Langage existant	Changements
<p>Article 294 abroge la définition de « entente sur les services essentiels »</p> <p>« services essentiels » Services, installations ou activités <u>de</u> l'État fédéral qui, aux termes d'une décision prise en vertu du paragraphe 119(1), sont essentiels.</p>	<p>Article 4 [...]</p> <p>« entente sur les services essentiels » Entente conclue par l'employeur et l'agent négociateur indiquant :</p> <p><i>a)</i> les types des postes compris dans l'unité de négociation représentée par l'agent négociateur qui sont nécessaires pour permettre à l'employeur de fournir les services essentiels;</p> <p><i>b)</i> le nombre de ces postes qui est nécessaire pour permettre à l'employeur de fournir ces services;</p> <p><i>c)</i> les postes en question. [...]</p> <p>« services essentiels » Services, installations ou activités du gouvernement du Canada qui</p>	<p>La notion d'entente sur les services essentiels est abrogée de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> (LRTFP). Les références à une entente ne sont plus nécessaires.</p> <p>Il n'y a pas de changement à la définition de services essentiels (paragraphe 119(1)) puisqu'ils continuent comme étant « essentiels parce qu'ils sont ou seront nécessaires à la sécurité de tout ou partie du public. »</p> <p>Les notions qui se trouvent aux paragraphes existants 4(2)(a) et (b) ont été modifiées et se trouvent désormais au paragraphe 125(2).</p>

	<p>sont ou seront nécessaires à la sécurité de tout ou partie du public.</p> <p>(2) Pour l'application de l'alinéa a) de la définition de « entente sur les services essentiels », au paragraphe (1), un poste est notamment nécessaire pour permettre à l'employeur de fournir des services essentiels si son titulaire est tenu :</p> <p>a) d'accomplir des fonctions qui sont liées à la fourniture de services essentiels;</p> <p>b) d'être disponible, pendant ses heures libres, si l'employeur lui demande de se présenter au travail sans délai pour accomplir ces fonctions.</p>	
<p>Article 305 remplace les articles 119 à 134</p> <p>119. (1) L'employeur a le droit exclusif de décider que des services, installations ou activités de l'État fédéral sont essentiels parce qu'ils sont ou seront nécessaires à la sécurité de tout ou partie du public.</p> <p>(2) La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit conféré à l'employeur par le paragraphe (1).</p> <p>120. (1) L'employeur a le droit exclusif de désigner des postes au sein de l'unité de négociation dont tout ou partie des fonctions sont ou seront</p>	<p>119. La présente section s'applique à l'employeur et à l'agent négociateur représentant une unité de négociation dans le cas où le mode de règlement des différends applicable à celle-ci est le renvoi à la conciliation.</p> <p>120. L'employeur a le droit exclusif de fixer le niveau auquel un service essentiel doit être fourni à tout ou partie du public, notamment dans quelle mesure et selon quelle fréquence il doit être fourni. Aucune disposition de la présente section ne peut être interprétée de façon à porter atteinte à ce droit.</p> <p>121. (1) Pour le calcul du nombre des postes nécessaires à la fourniture d'un service</p>	<p>Ces amendements sont conformes à l'abrogation des ententes sur les services essentiels.</p> <p>La notion d'entente sur les services essentiels comprend un processus de négociation. Les ententes sur les services essentiels se devaient être instaurées et demeurées en vigueur avec la possibilité d'être renégociées selon les besoins. Depuis leur création en 2005, seulement quelques ententes sur les services essentiels ont été conclues.</p> <p>La disposition en ce qui a trait au recours en cas d'impasse eu égard aux ententes sur les services essentiels devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique est supprimée.</p>

<p>nécessaires pour lui permettre de fournir des services essentiels; il peut exercer ce droit en tout temps.</p> <p>(2) La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit conféré à l'employeur par le paragraphe (1).</p> <p>121. (1) L'employeur est tenu d'aviser par écrit l'agent négociateur de l'unité de négociation qu'il a désigné ou non des postes au sein de cette unité de négociation en vertu de l'article 120.</p> <p>(2) L'employeur précise dans l'avis quels postes ont été désignés, le cas échéant.</p> <p>(3) L'avis est donné au plus tard trois mois avant la date à partir de laquelle un avis de négocier collectivement peut être donné. Toutefois, dans le cas où l'organisation syndicale est accréditée à titre d'agent négociateur pour une unité de négociation après la date d'entrée en vigueur du présent article, l'avis doit être donné dans les soixante jours suivant l'accréditation.</p> <p>(4) L'employeur doit aviser la Commission de la date où l'avis prévu au paragraphe (1) est donné à l'agent négociateur.</p> <p>122. (1) Dans le cas où l'avis prévu au paragraphe 121(1) précise que</p>	<p>essentiel, l'employeur et l'agent négociateur peuvent convenir que l'employeur pourra exiger de certains fonctionnaires de l'unité de négociation, lors d'une grève, qu'ils accomplissent leurs fonctions liées à la fourniture d'un service essentiel dans une proportion plus grande qu'à l'habitude.</p> <p>(2) Pour l'application du paragraphe (1), le nombre de fonctionnaires de l'unité de négociation nécessaires à la fourniture d'un service essentiel est calculé :</p> <p>a) compte non tenu de la disponibilité d'autres personnes pour fournir ce service essentiel durant une grève;</p> <p>b) compte tenu du fait que l'employeur n'est pas obligé de changer le cours normal de ses opérations afin de fournir ce service essentiel pendant une grève, notamment en ce qui concerne les heures normales de travail, la mesure dans laquelle l'employeur a recours aux heures supplémentaires et le matériel que celui-ci utilise dans le cadre de ses opérations.</p> <p>122. (1) Si l'employeur a avisé par écrit l'agent négociateur qu'il estime que des fonctionnaires de l'unité de négociation occupent des postes nécessaires pour lui permettre de fournir des services essentiels, l'agent négociateur et lui font tous les efforts raisonnables pour conclure une entente sur les services essentiels dans les meilleurs délais.</p>	<p>Ces modifications établissent que l'employeur a le droit exclusif de décider que des services, des installations ou des activités, sont essentiels parce qu'ils sont nécessaires à la sécurité de tout ou partie du public.</p> <p>Ces modifications proposées requièrent également que les services essentiels soient déterminés avant la date à partir de laquelle un avis de négocier peut être donné afin de déterminer quel processus de résolution sera applicable. Elles prévoient un processus de consultations avec l'agent négociateur de 60 jours suivi d'une période jusqu'à trente (30) jours pendant lesquelles l'employeur doit informer l'agent négociateur des postes qu'il détermine essentiels. L'employeur peut toutefois exercer le droit de désigner un poste comme étant essentiel en tout temps.</p>
--	--	---

<p>l'employeur a désigné des postes, l'employeur doit, une fois l'avis donné, entreprendre sans délai des consultations avec l'agent négociateur à l'égard des postes désignés qui y sont précisés. Ces consultations se terminent soixante jours après la date où l'avis a été donné.</p> <p>(2) Dans les trente jours qui suivent l'expiration des soixante jours, l'employeur avise l'agent négociateur des postes au sein de l'unité de négociation qu'il a désignés ou qu'il désignera en vertu de l'article 120.</p> <p>123. Si un poste désigné par l'employeur en vertu de l'article 120 devient vacant, l'employeur peut y substituer un autre poste du même type. L'employeur envoie alors un avis de substitution à l'agent négociateur.</p> <p>124. (1) Dès que possible après avoir désigné un poste en vertu de l'article 120, l'employeur donne au fonctionnaire qui occupe le poste un avis l'informant de la désignation.</p> <p>(2) L'avis donné au titre du présent article demeure en vigueur tant que le fonctionnaire occupe le poste, sauf révocation de l'avis par avis subséquent donné à celui-ci par l'employeur et précisant que son poste n'est plus nécessaire à la fourniture</p>	<p>(2) L'avis est donné au plus tard vingt jours après la date à laquelle un avis de négociation collective est donné.</p> <p>123. (1) S'ils ne parviennent pas à conclure une entente sur les services essentiels, l'employeur ou l'agent négociateur peuvent demander à la Commission de statuer sur toute question qu'ils n'ont pas réglée et qui peut figurer dans une telle entente. La demande est présentée au plus tard :</p> <p><i>a)</i> soit quinze jours après la date de présentation de la demande de conciliation;</p> <p><i>b)</i> soit quinze jours après la date à laquelle les parties sont avisées par le président de son intention de recommander l'établissement d'une commission de l'intérêt public en application du paragraphe 163(2).</p> <p>(2) La Commission peut attendre, avant de donner suite à la demande, d'être convaincue que l'employeur et l'agent négociateur ont fait tous les efforts raisonnables pour conclure une entente sur les services essentiels.</p> <p>(3) Saisie de la demande, la Commission peut statuer sur toute question en litige pouvant figurer dans l'entente et, par ordonnance, prévoir que :</p> <p><i>a)</i> sa décision est réputée faire partie de l'entente;</p> <p><i>b)</i> les parties sont réputées avoir conclu une</p>	<p>L'alinéa 125(2) spécifie que l'employeur a le droit de requérir que le fonctionnaire occupant un poste désigné essentiel accomplisse toutes les fonctions associées au poste et soit disponible pour se présenter au travail sans délai afin d'accomplir ces fonctions. Ces notions se trouvent aux paragraphes actuels 4(2)(a) et (b).</p>
--	---	--

<p>par l'employeur des services essentiels.</p> <p>125. (1) Sauf entente à l'effet contraire entre les parties, toute condition d'emploi qui peut figurer dans une convention collective et qui est encore en vigueur au moment où l'avis de négociation collectivement a été donné continue de s'appliquer aux fonctionnaires qui occupent un poste désigné en vertu de l'article 120 et lie les parties, y compris les fonctionnaires en question, jusqu'à la conclusion d'une convention collective.</p> <p>(2) La présente loi n'a pas pour effet de limiter le droit de l'employeur d'exiger du fonctionnaire qui occupe un poste désigné en vertu de l'article 120 d'exercer toutes les fonctions qui y sont attachées et d'être disponible, lorsqu'il n'est pas en service, au cas où l'employeur lui demanderait de se présenter au travail sans délai pour accomplir ces fonctions.</p>	<p>entente sur les services essentiels.</p> <p>(4) L'ordonnance ne peut obliger l'employeur à modifier le niveau auquel un service essentiel doit être fourni à tout ou partie du public, notamment dans quelle mesure et selon quelle fréquence il doit être fourni.</p> <p>(5) Pour le calcul du nombre des postes nécessaires à la fourniture d'un service essentiel, la Commission peut prendre en compte le fait que l'employeur pourra exiger de certains fonctionnaires de l'unité de négociation, lors d'une grève, qu'ils accomplissent leurs fonctions liées à la fourniture d'un service essentiel dans une proportion plus grande qu'à l'habitude.</p> <p>(6) Pour l'application du paragraphe (5), le nombre des fonctionnaires de l'unité de négociation nécessaires à la fourniture du service essentiel est calculé :</p> <p><i>a)</i> compte non tenu de la disponibilité d'autres personnes pour fournir ce service essentiel durant une grève;</p> <p><i>b)</i> compte tenu du fait que l'employeur n'est pas obligé de changer le cours normal de ses opérations afin de fournir ce service essentiel pendant une grève, notamment en ce qui concerne les heures normales de travail, la mesure dans laquelle l'employeur a recours aux heures supplémentaires et le matériel que celui-ci utilise dans le cadre de ses opérations.</p>	
---	---	--

(7) Si la demande porte sur un poste en particulier à nommer dans l'entente, la proposition de l'employeur à cet égard l'emporte, sauf si la Commission décide que le poste en question n'est pas du type de ceux qui sont nécessaires pour permettre à l'employeur de fournir les services essentiels.

124. L'entente sur les services essentiels entre en vigueur à la date de sa signature par les parties ou, dans le cas où elle est réputée avoir été conclue en vertu d'une ordonnance prise au titre de l'alinéa 123(3)b), à la date de celle-ci.

125. L'entente sur les services essentiels demeure en vigueur jusqu'à ce que les parties décident conjointement qu'aucun des fonctionnaires de l'unité de négociation n'occupe un poste nécessaire pour permettre à l'employeur de fournir de tels services.

126. (1) Si l'une des parties à l'entente sur les services essentiels avise l'autre par écrit qu'elle entend modifier l'entente, chacune d'elles fait tous les efforts raisonnables pour la modifier dans les meilleurs délais.

(2) L'avis est donné au cours de la période de validité d'une convention collective entre les parties ou d'une décision arbitrale ou, si un avis de négociation collective en vue du renouvellement ou de la révision de la convention collective est donné, dans les soixante jours suivant celui-ci.

127. (1) S'ils ne parviennent pas à modifier l'entente sur les services essentiels, l'employeur ou l'agent négociateur peuvent demander à la Commission de la modifier. La demande est présentée au plus tard :

a) soit quinze jours après la date de présentation de la demande de conciliation;

b) soit quinze jours après la date à laquelle les parties sont avisées par le président de son intention de recommander l'établissement d'une commission de l'intérêt public en application du paragraphe 163(2).

(2) La Commission peut attendre, avant de donner suite à la demande, d'être convaincue que l'employeur et l'agent négociateur ont fait tous les efforts raisonnables pour modifier l'entente.

(3) La Commission peut, par ordonnance, modifier l'entente si elle l'estime nécessaire pour permettre à l'employeur de fournir les services essentiels.

(4) L'ordonnance ne peut obliger l'employeur à modifier le niveau auquel un service essentiel doit être fourni à tout ou partie du public, notamment dans quelle mesure et selon quelle fréquence il doit être fourni.

(5) Pour le calcul du nombre des postes nécessaires à la fourniture d'un service essentiel, la Commission peut prendre en compte le fait que l'employeur pourra exiger

	<p>de certains fonctionnaires de l'unité de négociation, lors d'une grève, qu'ils accomplissent leurs fonctions liées à la fourniture d'un service essentiel dans une proportion plus grande qu'à l'habitude.</p> <p>(6) Pour l'application du paragraphe (5), le nombre des fonctionnaires de l'unité de négociation nécessaires à la fourniture du service essentiel est calculé :</p> <p><i>a)</i> compte non tenu de la disponibilité d'autres personnes pour fournir ce service essentiel durant une grève;</p> <p><i>b)</i> compte tenu du fait que l'employeur n'est pas obligé de changer le cours normal de ses opérations afin de fournir ce service essentiel pendant une grève, notamment en ce qui concerne les heures normales de travail, la mesure dans laquelle l'employeur a recours aux heures supplémentaires et le matériel que celui-ci utilise dans le cadre de ses opérations.</p> <p>(7) Si la demande porte sur un poste en particulier à nommer dans l'entente, la proposition de l'employeur à cet égard l'emporte, sauf si la Commission décide que le poste en question n'est pas du type de ceux qui sont nécessaires pour permettre à l'employeur de fournir les services essentiels.</p> <p>128. La modification de l'entente sur les services essentiels entre en vigueur à la date de la signature par les parties de l'entente la comportant ou, dans le cas où elle est faite par</p>	
--	---	--

une ordonnance prise au titre du paragraphe 127(3), à la date de celle-ci.

129. (1) Si, pendant la période de validité de l'entente sur les services essentiels, un poste qui y est nommé devient vacant, l'employeur peut y substituer un autre poste du même type. L'employeur envoie alors un avis de substitution à la Commission et une copie de celui-ci à l'agent négociateur.

(2) Une fois l'avis donné, le nouveau poste est réputé être nommé dans l'entente et celui qu'il remplace ne plus l'y être.

130. (1) L'employeur donne un avis aux fonctionnaires qui, aux termes de l'entente sur les services essentiels, occupent un poste nécessaire à la fourniture par l'employeur de ces services.

(2) L'avis donné au titre du présent article demeure en vigueur tant que le fonctionnaire occupe le poste, sauf révocation de l'avis par avis subséquent donné à celui-ci par l'employeur et précisant que son poste n'est plus nécessaire à la fourniture par l'employeur des services essentiels.

131. Malgré les autres dispositions de la présente section, si l'une des parties — employeur ou agent négociateur — estime qu'il est nécessaire, en raison d'une situation d'urgence, de modifier temporairement ou de suspendre l'entente sur les services essentiels mais qu'il leur est impossible de s'entendre à

	<p>ce sujet, l'une ou l'autre de celles-ci peut à tout moment demander à la Commission de modifier temporairement ou de suspendre l'entente par ordonnance.</p> <p>132. Sauf entente à l'effet contraire entre les parties, toute condition d'emploi qui peut figurer dans une convention collective et qui est encore en vigueur au moment où l'avis de négocier a été donné continue de s'appliquer aux fonctionnaires qui occupent un poste nécessaire, aux termes de l'entente sur les services essentiels, pour permettre à l'employeur de fournir ces services et lie les parties, y compris les fonctionnaires en question, jusqu'à la conclusion d'une convention collective.</p> <p>133. La Commission peut, sur demande de l'une ou l'autre partie, proroger tout délai prévu par la présente section.</p> <p>134. L'une ou l'autre partie à l'entente sur les services essentiels peut en déposer une copie auprès de la Commission. L'entente, une fois déposée, est assimilée à une ordonnance de celle-ci.</p>	
--	---	--

Négociations collectives		
Langage proposé	Langage existant	Changements
<p>Article 302</p> <p>MODE DE REGLEMENT DES DIFFERENDS</p> <p>103. Sous réserve de l'article 104, le mode de règlement des différends entre l'employeur et l'agent négociateur d'une unité de négociation est la conciliation.</p> <p>104. (1) L'employeur et l'agent négociateur d'une unité de négociation peuvent convenir par écrit de l'arbitrage comme mode de règlement des différends. L'employeur qui est un organisme distinct ne peut convenir d'un tel mode de règlement sans l'agrément du président du Conseil du Trésor.</p> <p>(2) Si, à la date à laquelle l'avis de négocier collectivement peut être donné, au moins quatre-vingts pour cent des postes au sein de l'unité de négociation ont été désignés en vertu de l'article 120, l'arbitrage est le mode de règlement des différends entre l'employeur et l'agent négociateur.</p>	<p>103. (1) L'agent négociateur avise la Commission, en conformité avec les règlements, de son choix du mode de règlement — renvoi à l'arbitrage ou renvoi à la conciliation — applicable à tout différend auquel il peut être partie.</p> <p>(2) La Commission enregistre le mode de règlement des différends choisi par l'agent négociateur.</p> <p>(3) Le mode de règlement des différends enregistré par la Commission vaut, jusqu'à sa modification au titre de l'article 104, pour l'unité de négociation concernée à compter du jour où l'avis de négocier collectivement est donné pour la première fois après le choix du mode par l'agent négociateur.</p> <p>104. (1) Tout agent négociateur peut, en conformité avec les règlements, demander à la Commission d'enregistrer une modification du mode de règlement des différends s'appliquant à l'unité de négociation pour laquelle il est accrédité.</p> <p>(2) Sur réception de la demande, la Commission enregistre la modification.</p>	<p>Cette modification supprime la possibilité pour un agent négociateur de choisir un mode de règlement des différends, et à faire de la conciliation le mode de règlement des différends exclusif dans le contexte des négociations collectives.</p> <p>Cet amendement porte que l'employeur et l'agent négociateur peuvent convenir par écrit de recourir à l'arbitrage à titre de mode de règlement des différends.</p> <p>Cette modification établit que si, à la date où l'avis de négocier collectivement est donné, il y a au moins 80 p. 100 des postes de l'unité de négociation qui sont nécessaires pour permettre de fournir des services essentiels, c'est l'arbitrage plutôt que la conciliation qui devient le mode de règlement des différends en cas d'impasse des négociations collectives.</p>

	<p>(3) La modification prend effet à la date du premier avis de négociateur collectivement qui suit son enregistrement; elle reste en vigueur jusqu'à la modification du mode de règlement des différends conformément au présent article.</p>	
<p>Article 303</p> <p>105. (1) Une fois l'accréditation obtenue par l'organisation syndicale, l'agent négociateur ou l'employeur peut, par avis écrit, requérir l'autre partie d'entamer des négociations collectives en vue de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective.</p> <p>(2) Sous réserve du paragraphe (2.1), l'avis de négociateur collectivement peut être donné :</p> <p>a) n'importe quand, si aucune convention collective ni aucune décision arbitrale n'est en vigueur et si aucune des parties n'a présenté de demande d'arbitrage au titre de la présente partie;</p> <p>b) dans les douze derniers mois d'application de la convention collective ou de la décision arbitrale qui est alors en vigueur.</p>	<p>105. (1) Une fois l'accréditation obtenue par l'organisation syndicale et le mode de règlement des différends enregistré par la Commission, l'agent négociateur ou l'employeur peut, par avis écrit, requérir l'autre partie d'entamer des négociations collectives en vue de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective.</p> <p>(2) L'avis de négociateur collectivement peut être donné :</p> <p>a) n'importe quand, si aucune convention collective ou décision arbitrale n'est en vigueur et si aucune des parties n'a présenté de demande d'arbitrage au titre de la présente partie;</p> <p>b) dans les quatre derniers mois d'application de la convention ou de la décision qui est alors en vigueur.</p> <p>(3) Copie de l'avis est adressée à la Commission par la partie qui a donné l'avis.</p>	<p>Ces modifications portent que l'avis de négociateur collectivement est donné dans les 12 mois précédant la date d'expiration de la convention collective ou de la décision arbitrale. La loi actuelle prévoit que l'avis de négociateur collectivement peut être donné 4 mois précédant la date d'expiration de la convention collective.</p> <p>Le paragraphe 105(2.1) assure qu'un agent négociateur nouvellement accrédité pour une unité de négociation s'est vu le processus de désignation de services essentiels complété avant de donner son avis de négociateur collectivement.</p>

<p>(2.1) Dans le cas d'un agent négociateur représentant une unité de négociation qui n'a jamais été lié par une convention collective ou une décision arbitrale à laquelle l'employeur est partie, l'avis de négociier collectivement ne peut être donné qu'après l'expiration des soixante jours suivant la date à laquelle l'employeur a donné l'avis exigé à l'article 121 à l'agent négociateur.</p>		
<p>Article 307</p> <p><i>Prise des décisions arbitrales</i></p> <p>148. (1) Dans la conduite de ses séances et la prise de ses décisions arbitrales et afin de décider si le niveau de rémunération et les autres conditions d'emploi constituent une utilisation prudente des fonds publics et sont suffisants pour permettre à l'employeur de remplir ses besoins opérationnels, le conseil d'arbitrage se fonde sur les facteurs prépondérants suivants :</p> <p>a) la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux</p>	<p>148. Dans la conduite de ses séances et dans la prise de ses décisions, le conseil d'arbitrage prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :</p> <p>a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;</p> <p>b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge importantes;</p> <p>c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers</p>	<p>De façon générale, les facteurs à être pris en considération par un conseil d'arbitrage (et une commission d'intérêt public – les modifications sont identiques) n'ont pas été modifiés. Cependant, le conseil d'arbitrage doit accorder prépondérance à la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens et la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées.</p> <p>Si la chose est pertinente, le conseil d'arbitrage peut tenir compte des facteurs additionnels.</p> <p>De plus, le facteur qui se trouve au</p>

<p>besoins des Canadiens;</p> <p>b) la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées.</p> <p>(2) Si cela est pertinent pour la prise de ses décisions visées au paragraphe (1), le conseil d'arbitrage peut prendre en considération les facteurs suivants :</p> <p>a) les rapports entre la rémunération et les autres conditions d'emploi entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;</p> <p>b) la rémunération et les autres conditions d'emploi par rapport à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge pertinentes;</p> <p>c) la rémunération et les autres conditions</p>	<p>échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;</p> <p>d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;</p> <p>e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.</p>	<p>paragraphe 148(e) actuel a été séparé en deux critères distincts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées; • l'état de l'économie canadienne.
---	--	---

<p>d'emploi raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;</p> <p>d) l'état de l'économie canadienne.</p>		
<p>Article 309</p> <p>149. (1) Le conseil d'arbitrage rend sa décision sur les questions en litige dans les meilleurs délais et y énonce ses motifs pour chacune des questions en litige.</p> <p>(1.1) Il ne peut rendre sa décision sans avoir pris en considération toutes les conditions d'emploi des fonctionnaires de l'unité de négociation en cause de même que les avantages dont ils bénéficient, notamment les salaires, les allocations, les primes, les indemnités de vacances, les cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension et toute forme de régime de soins médicaux et d'assurance dentaire.</p>	<p>149. (1) Le conseil d'arbitrage rend sa décision sur les questions en litige dans les meilleurs délais.</p> <p>(2) La décision arbitrale est signée par le président du conseil d'arbitrage ou par le membre unique, selon le cas; un exemplaire en est transmis au président de la Commission.</p>	<p>Cette modification proposée précise que le conseil d'arbitrage (et une commission d'intérêt public – les modifications sont identiques) doit préciser dans sa décision les motifs de cette dernière et que le conseil d'arbitrage devra prendre en considération tous les éléments de la rémunération.</p>
<p>Article 310 ajoute l'article 158.1</p> <p>158.1 (1) Le président peut, dans les sept jours suivant la date de la décision arbitrale, ordonner au conseil d'arbitrage de réexaminer tout ou partie de sa décision arbitrale s'il est d'avis que la décision ou la partie en cause ne</p>		<p>Ceci est un nouvel article qui prévoit l'établissement d'un processus d'examen en vertu duquel le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique peut, s'il estime que la décision prise par un conseil d'arbitrage (et une commission</p>

<p>représente pas une application raisonnable des facteurs visés à l'article 148 qui soit fondée sur un examen complet des observations écrites soumises au conseil d'arbitrage.</p> <p>(2) Sur demande de l'une ou l'autre des parties à la décision arbitrale présentée dans les sept jours suivant la date de la décision arbitrale, le président peut, dans les sept jours suivant la date de la demande, ordonner au conseil d'arbitrage de réexaminer tout ou partie de sa décision s'il est d'avis que la décision ou toute partie de celle-ci ne représente pas une application raisonnable des facteurs visés à l'article 148 qui soit fondée sur un examen complet des observations écrites soumises au conseil d'arbitrage.</p> <p>(3) Dans les trente jours suivant l'ordonnance, le conseil d'arbitrage confirme la décision arbitrale ou la modifie en exposant ses motifs par écrit au président. Si la décision arbitrale est modifiée, il en fait également parvenir un exemplaire au président.</p> <p>(4) Le président est tenu, sans délai, d'aviser les parties de la décision du conseil d'arbitrage et de leur faire parvenir un exemplaire des motifs à l'appui de celle-ci. Si la décision arbitrale est modifiée, il en fait également parvenir un exemplaire aux parties.</p> <p>(5) Il est entendu que le pouvoir du conseil d'arbitrage de modifier la décision arbitrale est limité à ce qui touche les questions en litige qui lui ont été renvoyées originellement.</p>		<p>d'intérêt public – les modifications sont identiques), est contraire aux exigences de l'article 148 (article 175 pour la commission d'intérêt public), donner comme instruction au conseil d'arbitrage d'examiner la décision.</p> <p>Le paragraphe 158.1(2) précise que l'une ou l'autre des parties à une décision arbitrale peut présenter au président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique une demande afin qu'une directive soit émise de la même manière et pour le même motif que celui précédemment énoncé.</p>
---	--	--

<p>Articles 313 à 315</p> <p>165. (1) Si la commission de l'intérêt public doit être formée d'un membre unique, le président soumet au ministre le nom de la personne recommandée conjointement par l'agent négociateur et l'employeur ou, à défaut de recommandation conjointe, le président peut recommander la personne de son choix.</p> <p>(2) Dès qu'il reçoit la recommandation, le ministre nomme la personne recommandée.</p>	<p>165. (1) Pour l'application des articles 166 et 167, le président établit, après consultation des parties, une liste de noms de personnes en vue de l'établissement d'une commission de l'intérêt public formée d'un membre unique ou de la nomination du président d'une telle commission formée de trois membres.</p> <p>(2) La liste contient :</p> <p>a) les noms des personnes admissibles recommandées conjointement par les parties;</p> <p>b) si le président estime que les parties n'ont pas conjointement recommandé un nombre suffisant de personnes, les noms d'autres personnes admissibles que le président estime compétentes.</p> <p>166. (1) Si la commission de l'intérêt public doit être formée d'un membre unique, le président remet au ministre la liste établie conformément au paragraphe 165(1). Le président peut recommander la nomination de toute personne dont le nom figure sur la liste.</p>	<p>Cette modification supprime l'exigence de créer une liste de personnes qui peuvent être recommandées pour une commission d'intérêt public constituée d'un ou trois membres. Les dispositions concernant la nomination de telles personnes par le ministre n'ont subi aucun changement important.</p>
<p>Article 316 à 318</p> <p>Le langage proposé porte sur les commissions d'intérêt public et est identique aux articles 307, 309 et 310.</p>	<p>Le langage actuel est également identique.</p>	
<p>Article 319</p>		

<p>182. (1) Malgré les autres dispositions de la présente partie, l'employeur et l'agent négociateur représentant une unité de négociation peuvent, à toute étape des négociations collectives, convenir de renvoyer à toute personne admissible, pour décision définitive et sans appel conformément au mode de règlement convenu entre eux, toute question concernant les conditions d'emploi des fonctionnaires de l'unité qui peuvent figurer dans une convention collective. Si l'employeur est un organisme distinct, il ne peut procéder de la même façon qu'avec l'agrément du président du Conseil du Trésor.</p>	<p>182. (1) Par dérogation aux autres dispositions de la présente partie, l'employeur et l'agent négociateur représentant une unité de négociation peuvent, à toute étape des négociations collectives, convenir de renvoyer à toute personne admissible, pour décision définitive et sans appel conformément au mode de règlement convenu entre eux, toute question concernant les conditions d'emploi des fonctionnaires de l'unité pouvant figurer dans une convention collective.</p>	<p>Cette modification exigera que les organismes distincts, avant de convenir d'un renvoi à un conseil d'arbitration, doivent obtenir l'approbation du président du Conseil du Trésor.</p>
---	--	--

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération		
Langage proposé	Langage existant	Changements
<p>Article 295</p> <p>13. La Commission est chargée de la prestation de services en matière d'arbitrage et de médiation en conformité avec la présente loi.</p>	<p>13. La Commission est chargée de la prestation de services en matière d'arbitrage, de médiation et d'analyse et de recherche en matière de rémunération en conformité avec la présente loi.</p>	
<p>L'article 296 abroge l'article 16 de la LRFP.</p>	<p>16. (1) Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la Commission comprennent la conduite d'enquêtes sur la rémunération, l'obtention de renseignements sur la rémunération, leur analyse, la mise à la disposition des parties et du public de ces renseignements et analyses et la réalisation de recherches sur la</p>	<p>La fonction de services d'analyse et de recherche en matière de rémunération est supprimée du mandat de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.</p>

	<p>rémunération exigées par le président.</p> <p>(2) Dans le cadre de la mise à la disposition des parties et du public des renseignements et analyses visés au paragraphe (1), il est interdit aux commissaires et aux personnes employées par la Commission ou agissant sous sa supervision de révéler des renseignements ou de sciemment en faire révéler, par quelque moyen que ce soit, de telle manière qu'il soit possible, grâce à ces révélations, de rattacher les renseignements et analyses à un particulier, à une entreprise ou à une organisation identifiables.</p> <p>(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si le particulier, l'entreprise ou l'organisation visé a consenti par écrit à la révélation des renseignements.</p>	
<p>L'article 298 abroge l'article 53 de la LRTFP et son titre.</p>	<p>Comité consultatif</p> <p>53. (1) Le ministre établit un comité consultatif chargé de conseiller le président sur les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la Commission.</p> <p>(2) Le comité est formé d'au plus douze membres — dont le président de celui-ci — nommés par le ministre.</p> <p>(3) Les membres doivent avoir des connaissances ou de l'expérience susceptibles d'aider le comité consultatif à accomplir sa mission, notamment des connaissances ou de</p>	

	<p>l'expérience dans le domaine de la rémunération ou de la statistique.</p> <p>(4) Le nombre des membres qui représentent les fonctionnaires doit être égal à celui des membres qui représentent l'employeur.</p>	
--	--	--

Recours		
Langage proposé	Langage existant	Changements
<p>Article 325 remplace les paragraphes 208(2) (4) (8) et (9) de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)</i> par ce qui suit :</p> <p>(2) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale.</p> <p>[...]</p> <p>(4) Sauf si le grief porte sur un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, le fonctionnaire faisant partie d'une unité de négociation ne peut présenter de grief individuel que s'il a obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation et qu'il est représenté par cet agent.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>208.(2) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p> <p>[...]</p> <p>(4) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel portant sur l'interprétation ou l'application à son égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par cet agent.</p>	<p>Cette modification a pour effet de supprimer la réserve découlant de l'exception relative à la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>. Désormais, les fonctionnaires auront recours au processus de grief individuel en cas d'allégation de discrimination.</p> <p>Le paragraphe 208(4) élargit l'exigence voulant que l'agent négociateur donne son approbation à l'égard d'un grief individuel. Tout fonctionnaire appartenant à une unité de négociation donnée ne peut présenter de grief que s'il a l'approbation de son agent négociateur, exception faite des questions relatives aux allégations d'actes discriminatoires visés aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi</i></p>

<p>(8) Le grief individuel qui porte sur un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> est présenté au premier palier du processus de grief dans un délai d'un an après le dernier des faits sur lesquels le grief est fondé ou tout délai supérieur que la Commission estime indiqué dans les circonstances.</p> <p>(9) Le grief individuel peut être rejeté à tout palier de la procédure de grief s'il est considéré comme frivole, futile, vexatoire ou entaché de mauvaise foi. S'il est rejeté, le fonctionnaire doit en être avisé par écrit avec motifs à l'appui.</p>		<p><i>canadienne sur les droits de la personne.</i></p> <p>Le paragraphe 208(8) prolonge le délai imparti pour présenter un grief fondé sur les droits de la personne. Tout grief individuel relatif à des allégations d'actes discriminatoires visés aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> doit être présenté dans l'année suivant le moment où l'acte ou l'omission a eu lieu pour la dernière fois, ou à l'intérieur d'une période plus longue que la Commission des relations de travail dans la fonction publique jugera appropriée.</p> <p>Le paragraphe 208(9) accorde expressément à l'administrateur général ou à son représentant le pouvoir de rejeter un grief si celui-ci est considéré frivole, vexatoire ou entaché de mauvaise foi.</p>
<p>Article 326 ajoute l'alinéa 209(1) c) et modifie le paragraphe 209(2) de la LRTFP :</p> <p><i>c.1) soit un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la Loi canadienne sur les droits de la personne;</i></p> <p>(2) Sauf si le grief porte sur un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la</i></p>	<p>209. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :</p> <p><i>a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;</i></p>	<p>L'alinéa 209(1)c.1) établit que tout grief relatif à des allégations d'actes discriminatoires visés aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> peut être renvoyé à l'arbitrage.</p> <p>Le paragraphe 209(2) établit que l'appui de l'agent négociateur est requis pour qu'un grief puisse être</p>

<p><i>personne</i>, le fonctionnaire faisant partie d'une unité de négociation ne peut renvoyer à l'arbitrage un grief individuel que si l'agent négociateur de l'unité de négociation accepte de le représenter dans la procédure d'arbitrage.</p>	<p>b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;</p> <p>c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :</p> <p>(i) la rétrogradation ou le licenciement imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour toute raison autre que l'insuffisance du rendement, un manquement à la discipline ou une inconduite,</p> <p>(ii) la mutation sous le régime de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire;</p> <p>d) soit la rétrogradation ou le licenciement imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, s'il est un fonctionnaire d'un organisme distinct désigné au titre du paragraphe (3).</p> <p>(2) Pour que le fonctionnaire puisse renvoyer à l'arbitrage un grief individuel du type visé à l'alinéa (1)a), il faut que son agent négociateur accepte de le représenter dans la procédure d'arbitrage.</p>	<p>renvoyé à l'arbitrage par un fonctionnaire. Cela correspond à la modification du paragraphe 208(4) commenté précédemment. L'agent négociateur doit donner son approbation et accepter de représenter le fonctionnaire d'une unité de négociation pour que celui-ci puisse renvoyer à l'arbitrage un grief, sauf s'il s'agit d'un grief relatif à des allégations d'actes discriminatoires visés aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, auquel cas aucune approbation de la sorte n'est requise.</p>
<p>Articles 327, 330 et 332 abrogent les articles 210, 217 et 222 de la LRTFP</p>	<p>210. (1) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i></p>	<p>L'envoi d'un avis à la Commission canadienne des droits de la personne n'est plus requis.</p>

	<p>dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.</p> <p>(2) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.</p> <p>217. (1) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.</p> <p>(2) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.</p> <p>222. (1) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.</p> <p>(2) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.</p>	

<p>Article 328 ajoute le paragraphe 211(1)</p> <p>(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas au renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel qui porte sur un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>	<p>211. L'article 209 n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :</p> <p>a) soit tout licenciement prévu sous le régime de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>;</p> <p>b) soit toute mutation effectuée sous le régime de cette loi, sauf celle du fonctionnaire qui a présenté le grief.</p>	<p>Le paragraphe 211(2) porte que l'interdiction de renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur un licenciement prévu sous le régime de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> ne s'applique pas s'il s'agit d'un grief relatif à des allégations d'actes discriminatoires visés aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>
<p>Article 329 remplace le paragraphe 215(4) de la LRTPF par ce qui suit :</p> <p>[...]</p> <p>(4) L'agent négociateur ne peut présenter de grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale.</p>	<p>[...]</p> <p>(4) L'agent négociateur ne peut présenter de grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>	<p>Le paragraphe 215(4) établit qu'un agent négociateur ne peut présenter un grief collectif si une autre procédure administrative est prévue par une loi fédérale.</p>
<p>Article 331 remplace les paragraphes 220(1) et (2) de la LRTPF par ce qui suit :</p> <p>220. (1) Si l'employeur et l'agent négociateur sont liés par une convention collective ou une décision arbitrale et que l'un ou l'autre cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait de cette convention ou cette décision, l'un peut présenter à l'autre un grief de principe, sauf s'il s'agit d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire de l'unité de</p>	<p>220. (1) Si l'employeur et l'agent négociateur sont liés par une convention collective ou une décision arbitrale, l'un peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.</p> <p>(2) L'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous</p>	<p>La définition du grief de principe au paragraphe 220(1) est modifiée de manière à autoriser l'employeur et l'agent négociateur liés par une convention collective ou une décision arbitrale à présenter un grief de principe lorsque l'un ou l'autre veut assurer l'exécution d'une obligation censée découler de la convention collective ou de la décision arbitrale, seulement lorsque l'obligation ne peut faire l'objet d'un grief d'un employé</p>

<p>négociation visée par la convention ou la décision.</p> <p>(2) L'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale.</p>	<p>le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>	<p>dans l'unité de négociation auquel s'applique la convention ou la décision.</p> <p>Le paragraphe 220(2) précise que ni l'employeur, ni l'agent négociateur ne peuvent présenter un grief de principe si une autre procédure administrative est prévue par une loi fédérale.</p>
<p>Article 333 remplace les alinéas 226(1)<i>h</i> et <i>j</i> de la LRTFP par ce qui suit :</p> <p><i>h</i>) rendre les ordonnances prévues à l'un des alinéas 53(2)<i>be</i>) ou au paragraphe 53(3) de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>;</p> <p><i>j</i>) rejeter de façon sommaire les griefs qu'il estime frivoles, futiles, vexatoires ou entachés de mauvaise foi.</p>	<p>[...]</p> <p><i>h</i>) rendre les ordonnances prévues à l'alinéa 53(2)<i>e</i>) et au paragraphe 53(3) de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>;</p> <p>[...]</p> <p><i>j</i>) rejeter de façon sommaire les griefs qu'il estime frustratoires.</p>	<p>Les pouvoirs de l'arbitre de grief à l'égard d'un grief relatif à des allégations de discrimination sont élargis de manière à comprendre les ordonnances prévues aux alinéas 53(2)<i>b</i>) à <i>e</i>) ou au paragraphe 53(3) de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>. Cette mesure confère à l'arbitre les mêmes pouvoirs que ceux du Tribunal canadien des droits de la personne.</p> <p>Un arbitre peut rejeter de façon sommaire les griefs s'ils sont futiles et de mauvaise foi.</p>

<p>Article 334 remplace l'article 232 de la LRTFP par ce qui suit :</p> <p>232. Dans sa décision sur un grief de principe, l'arbitre de grief ne peut prendre que les mesures suivantes :</p> <p>a) donner l'interprétation exacte de la convention collective ou de la décision arbitrale;</p> <p>b) conclure qu'il a été contrevenu à la convention collective ou à la décision arbitrale;</p> <p>c) enjoindre à l'employeur ou à l'agent négociateur, selon le cas, d'interpréter la convention collective ou la décision arbitrale d'une manière spécifique, sans toutefois lui donner un effet rétroactif.</p>	<p>232. Dans sa décision sur un grief de principe qui porte sur une question qui a fait ou aurait pu faire l'objet d'un grief individuel ou d'un grief collectif, l'arbitre de grief ne peut prendre que les mesures suivantes :</p> <p>a) donner l'interprétation ou l'application exacte de la convention collective ou de la décision arbitrale;</p> <p>b) conclure qu'il a été contrevenu à la convention collective ou à la décision arbitrale;</p> <p>c) enjoindre à l'employeur ou à l'agent négociateur, selon le cas, d'interpréter ou d'appliquer la convention collective ou la décision arbitrale selon les modalités qu'il fixe.</p>	<p>Les pouvoirs de l'arbitre de grief à l'égard d'un grief de principe se limitent à donner l'interprétation exacte d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, à conclure qu'il a été contrevenu à la convention collective ou à la décision arbitrale, ou à enjoindre à l'employeur ou à l'agent négociateur d'interpréter la convention collective ou la décision arbitrale selon les modalités qu'il fixe, sans effet rétroactif.</p>
<p>Article 335 remplace l'article 235 de la LRTFP par ce qui suit :</p> <p>235. (1) Sous réserve du paragraphe (3), dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief</p>	<p>235. (1) Si le fonctionnaire ayant présenté le grief n'est pas représenté dans le cadre de la procédure d'arbitrage par un agent négociateur, la Commission supporte les frais d'arbitrage.</p>	<p>Les paragraphes 235(1) à (7) précisent que, en cas d'arbitrage de griefs reliés à des fonctionnaires donnés d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage sont assumés à parts</p>

<p>individuel d'un type visé à l'alinéa 209(1)a) par un fonctionnaire s'estimant lésé, les frais d'arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l'employeur et de l'agent négociateur représentant le fonctionnaire.</p> <p>(2) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel d'un type visé aux alinéas 209(1)b) ou c) par un fonctionnaire s'estimant lésé qui fait partie d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l'agent négociateur et de l'administrateur général responsable du secteur de la fonction publique dont fait partie le fonctionnaire.</p> <p>(3) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel de types visés à la fois à l'alinéa 209(1)a) et aux alinéas 209(1)b) ou c) ou à ces deux alinéas par un fonctionnaire s'estimant lésé, les frais d'arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l'agent négociateur et de l'administrateur général responsable du secteur de la fonction publique dont fait partie le fonctionnaire.</p> <p>(4) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel d'un type visé à l'alinéa 209(1)c.1) par un fonctionnaire s'estimant lésé qui fait partie d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage sont à la charge de la Commission.</p> <p>(5) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel d'un type visé à l'alinéa 209(1)d) par un fonctionnaire s'estimant lésé</p>	<p>(2) Dans le cas contraire, l'agent négociateur est tenu de payer à la Commission la partie des frais d'arbitrage déterminée par le directeur général de la Commission avec l'approbation de celle-ci.</p> <p>(3) Toute somme que l'agent négociateur est tenu de payer à la Commission aux termes du paragraphe (2) constitue une créance de Sa Majesté du chef du Canada et peut être recouvrée à ce titre. L'agent négociateur est réputé être une personne pour l'application du présent paragraphe.</p>	<p>égales par l'employeur (soit le Conseil du Trésor ou l'administrateur général, tout dépendant de la nature du grief) et par l'agent négociateur. Dans le cas d'un arbitrage relatif à un fonctionnaire qui ne fait pas partie d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage continueront d'être assumés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique. C'est le président de cette dernière qui détermine le montant des frais.</p>
---	--	---

<p>qui fait partie d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l'employeur et de l'agent négociateur représentant le fonctionnaire.</p> <p>(6) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel d'un type visé aux alinéas 209(1)<i>b</i>), <i>c</i>), <i>c.1</i>) ou <i>d</i>) par un fonctionnaire s'estimant lésé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage sont à la charge de la Commission.</p> <p>(7) Toute somme que l'agent négociateur est tenu de payer en application du présent article constitue une créance de Sa Majesté du chef du Canada et peut être recouvrée à ce titre. L'agent négociateur est réputé être une personne pour l'application du présent paragraphe.</p> <p>(8) Pour l'application du présent article, les frais d'arbitrage sont déterminés par le président.</p> <p>235.1 (1) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif par des fonctionnaires s'estimant lésés, les frais d'arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l'employeur et de l'agent négociateur représentant les fonctionnaires.</p> <p>(2) Toute somme que l'agent négociateur est tenu de payer en application du paragraphe (1) constitue une créance de Sa Majesté du chef du Canada et peut être recouvrée à ce titre. L'agent négociateur est réputé être une</p>		<p>L'article 235.1 prévoit l'application, dans le cas des griefs collectifs, des mêmes principes de partage des frais que ceux énoncés à l'article 235 pour les griefs individuels.</p> <p>L'article 235.2 prévoit l'application, dans le cas des griefs de principe, des mêmes principes de partage des frais que ceux énoncés aux articles 235 et 235.1.</p>
--	--	--

<p>personne pour l'application du présent paragraphe.</p> <p>(3) Pour l'application du présent article, les frais d'arbitrage sont déterminés par le président.</p> <p>235.2 (1) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe par l'employeur ou l'agent négociateur, les frais d'arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l'un et de l'autre.</p> <p>(2) Toute somme que l'agent négociateur est tenu de payer en application du paragraphe (1) constitue une créance de Sa Majesté du chef du Canada et peut être recouvrée à ce titre. L'agent négociateur est réputé être une personne pour l'application du présent paragraphe.</p> <p>(3) Pour l'application du présent article, les frais d'arbitrage sont déterminés par le président.</p>		
<p>Article 340 ajoute après l'alinéa 40.1(2) de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> avec ce qui suit :</p> <p>(3) La Commission ne peut se fonder sur l'article 40 pour connaître des plaintes qui émanent d'un fonctionnaire, au sens du paragraphe 206(1) de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>, sont déposées contre son employeur, au sens du paragraphe 2(1) de cette loi, et qui dénoncent la perpétration d'un acte discriminatoire prévu</p>		<p>Le paragraphe 40.1(3) établit que la Commission canadienne des droits de la personne ne peut se pencher sur une plainte déposée par un fonctionnaire, au sens de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>, lorsque la plainte est faite contre son employeur et dénonce la perpétration d'actes discriminatoires visés aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>

<p>aux articles 7, 8, 10 ou 14.</p> <p>(4) La Commission ne peut se fonder sur l'article 40 pour connaître des plaintes qui émanent d'une personne, qui sont déposées contre la Commission de la fonction publique ou l'administrateur général, au sens du paragraphe 2(1) de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>, et qui dénoncent la perpétration d'un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 relativement à :</p> <p>a) une proposition de nomination ou une nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne sous le régime de cette loi;</p> <p>b) la révocation d'une nomination au titre de cette loi;</p> <p>c) la mise en disponibilité des fonctionnaires au titre de cette loi.</p>		<p>La même loi est modifiée par l'adjonction du paragraphe 40.1(4). Ce paragraphe établit que la Commission canadienne des droits de la personne ne peut se pencher sur une plainte déposée par un fonctionnaire, au sens de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>, lorsque la plainte est faite contre la Commission de la fonction publique ou un administrateur général et dénonce la perpétration d'actes discriminatoires visés aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>
<p>Article 348 remplace les paragraphes 64(1) et (2) de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (LEFP) par ce qui suit :</p>	<p>64. (1) L'administrateur général peut, conformément aux règlements de la Commission, mettre en disponibilité le fonctionnaire dont les services ne sont plus</p>	<p>Ces paragraphes précisent le pouvoir de l'administrateur général de mettre en disponibilité des fonctionnaires dans le cas où seulement certains des</p>

<p>64. (1) L'administrateur général peut mettre en disponibilité le fonctionnaire dont les services ne sont plus nécessaires faute de travail, par suite de la suppression d'une fonction ou à cause de la cession du travail ou de la fonction à l'extérieur des secteurs de l'administration publique fédérale figurant aux annexes I, IV ou V de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>; le cas échéant, il en informe le fonctionnaire.</p> <p>(2) Dans les cas où il décide, au titre du paragraphe (1), que seulement certains des fonctionnaires d'une partie de l'administration occupant un poste du même groupe et du même niveau et exerçant des tâches similaires seront mis en disponibilité, la façon de choisir ces fonctionnaires est déterminée par les règlements de la Commission.</p>	<p>nécessaires faute de travail, par suite de la suppression d'une fonction ou à cause de la cession du travail ou de la fonction à l'extérieur des secteurs de l'administration publique fédérale figurant aux annexes I, IV ou V de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>; le cas échéant, il en informe le fonctionnaire.</p> <p>(2) Dans les cas où il décide dans le cadre du paragraphe (1) que seulement certains des fonctionnaires d'une partie de l'administration seront mis en disponibilité, la façon de choisir les fonctionnaires qui seront mis en disponibilité est déterminée par les règlements de la Commission.</p>	<p>fonctionnaires d'une partie de l'administration occupant des postes du même groupe et du même niveau et exerçant des fonctions similaires seront mis en disponibilité. Dans ces circonstances, les fonctionnaires qui seront mis en disponibilité est déterminée par les règlements de la Commission.</p>
<p>Article 349 remplace le paragraphe 65(1) de la LEFP par ce qui suit :</p> <p>65. (1) Dans les cas où seulement certains des fonctionnaires d'une partie de l'administration occupant un poste du même groupe et du même niveau et exerçant des tâches similaires sont informés par l'administrateur général qu'ils seront mis en disponibilité, l'un ou l'autre de ces fonctionnaires peut présenter au Tribunal, dans le délai et selon les modalités fixés par règlement de celui-ci, une plainte selon laquelle la décision de le mettre en disponibilité constitue un abus de pouvoir.</p> <p>[...]</p>	<p>65. (1) Dans les cas où seulement certains des fonctionnaires d'une partie de l'administration sont informés par l'administrateur général qu'ils seront mis en disponibilité, l'un ou l'autre de ces fonctionnaires peut présenter au Tribunal, dans le délai et selon les modalités fixés par règlement de celui-ci, une plainte selon laquelle la décision de le mettre en disponibilité constitue un abus de pouvoir.</p> <p>[...]</p> <p>(5) Le plaignant qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> en donne avis à la Commission canadienne des</p>	<p>Les paragraphes révisés dans leur nouvelle version précisent que seuls les fonctionnaires d'une partie de l'administration, occupant des postes du même groupe et du même niveau et exerçant des fonctions similaires, qui sont informés par l'administrateur général de leur mise en disponibilité auront le droit de déposer une plainte auprès du Tribunal de la dotation de la fonction publique.</p> <p>L'arbitre disposera des mêmes pouvoirs que le Tribunal canadien des droits de la personne.</p>

<p>(5) Si le Tribunal décide que la Commission ou l'administrateur général a commis un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, il peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de mettre fin à l'acte et de prendre des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables ou il peut rendre les ordonnances prévues aux alinéas 53(2)<i>b</i>) à <i>e</i>) et au paragraphe 53(3) de cette loi.</p>	<p>droits de la personne conformément aux règlements du Tribunal.</p> <p>(6) Dans les cas où elle est avisée dans le cadre du paragraphe (5), la Commission canadienne des droits de la personne peut présenter ses observations au Tribunal relativement à la question soulevée.</p> <p>[...]</p> <p>(8) Les ordonnances prévues à l'alinéa 53(2)<i>e</i>) et au paragraphe 53(3) de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> peuvent faire partie des mesures correctives.</p>	<p>Le paragraphe 65(8) est abrogé.</p>
---	--	--

<p>Article 350 ajoute l'article 76.1 à la LEFP</p> <p>76.1 (1) S'il juge que la plainte fondée et que la Commission ou l'administrateur général a commis un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de mettre fin à l'acte et de prendre des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables ou il peut rendre les ordonnances prévues aux alinéas 53(2)<i>b</i>) à <i>e</i>) et au paragraphe 53(3) de cette loi.</p> <p>(2) Lorsqu'il décide si la plainte est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.</p>		<p>Cette modification confère au Tribunal le pouvoir de prendre les mesures de redressements prévus dans la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> dans les cas où une plainte d'acte discriminatoire est fondée.</p>
<p>Article 351 remplace les articles 77 à 79 de la LEFP par ce qui suit :</p> <p>77. (1) Lorsque la Commission fait une proposition de nomination ou une nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne, la personne visée au paragraphe (2) peut, dans le délai et selon les modalités fixés par règlement du Tribunal, présenter à celui-ci une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou n'a pas fait l'objet d'une</p>	<p>77. (1) Lorsque la Commission a fait une proposition de nomination ou une nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne, la personne qui est dans la zone de recours visée au paragraphe (2) peut, selon les modalités et dans le délai fixés par règlement du Tribunal, présenter à celui-ci une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :</p> <p><i>a</i>) abus de pouvoir de la part de la Commission ou de l'administrateur général dans l'exercice de leurs attributions respectives au titre du</p>	<p>Ces modifications proposées définissent les motifs pouvant permettre à un fonctionnaire de présenter une plainte à l'égard d'une mesure de dotation, sont modifiés de manière à établir ce qui suit :</p> <p>Tout candidat non reçu dans le cadre d'un processus de sélection, qui possède les qualifications essentielles peut présenter une plainte au motif qu'il n'a pas été nommé ou qu'il n'a pas fait l'objet d'une proposition de nomination.</p>

<p>proposition de nomination pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :</p> <p>a) la Commission a abusé de son pouvoir dans l'exercice de ses attributions au titre du paragraphe 30(2);</p> <p>b) la Commission a abusé de son pouvoir du fait qu'elle a choisi un processus de nomination interne annoncé ou non annoncé, selon le cas;</p> <p>c) la Commission a omis d'évaluer le plaignant dans la langue officielle de son choix, en contravention du paragraphe 37(1).</p> <p>(2) Peut faire une plainte en vertu du paragraphe (1) la personne qui :</p> <p>a) dans le cas d'un processus de nomination interne annoncé, est un candidat non reçu, est dans la zone de sélection définie en vertu de l'article 34 et, selon la Commission, possède les qualifications essentielles</p>	<p>paragraphe 30(2);</p> <p>b) abus de pouvoir de la part de la Commission du fait qu'elle a choisi un processus de nomination interne annoncé ou non annoncé, selon le cas;</p> <p>c) omission de la part de la Commission d'évaluer le plaignant dans la langue officielle de son choix, en contravention du paragraphe 37(1).</p> <p>(2) Pour l'application du paragraphe (1), une personne est dans la zone de recours si :</p> <p>a) dans le cas d'un processus de nomination interne annoncé, elle est un candidat non reçu et est dans la zone de sélection définie en vertu de l'article 34;</p> <p>b) dans le cas d'un processus de nomination interne non annoncé, elle est dans la zone de sélection définie en vertu de l'article 34.</p> <p>(3) Le Tribunal ne peut entendre les allégations portant qu'il y a eu fraude dans le processus de nomination ou que la nomination ou la proposition de nomination a résulté de l'exercice d'une influence politique.</p> <p>78. Le plaignant qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements du Tribunal.</p>	<p>Le candidat non reçu dans le cadre d'un processus de sélection annoncé, qui ne possède pas les qualifications essentielles peut présenter une plainte concernant la décision selon laquelle il ne possède pas ces qualifications.</p>
---	--	--

<p>établies par l'administrateur général pour le travail à accomplir au titre de l'alinéa 30(2)a);</p> <p>b) dans le cas d'un processus de nomination interne non annoncé, est dans la zone de sélection définie en vertu de l'article 34.</p> <p>(3) Le Tribunal ne peut entendre les allégations portant qu'il y a eu fraude dans le processus de nomination ou que la nomination ou la proposition de nomination n'a pas été exempté d'une influence politique.</p> <p>(4) Aucune plainte ne peut être présentée en vertu du paragraphe (1) dans le cas où la nomination est faite en vertu du paragraphe 15(6) (nomination à un autre poste en cas de révocation par l'administrateur général), de l'article 40 (priorités — fonctionnaires excédentaires), des paragraphes 41(1) ou (4) (autres priorités), des articles 73 (nomination à un autre poste en cas de révocation par la Commission) ou 86 (nomination à un autre poste à la suite d'une ordonnance du Tribunal) ou des règlements pris en vertu de l'alinéa 22(2)a).</p> <p>(5) S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées.</p>	<p>79. (1) Le plaignant visé à l'article 77, la personne qui a fait l'objet de la proposition de nomination ou qui a été nommée, la Commission et l'administrateur général, ou leurs représentants, ont le droit de se faire entendre par le Tribunal.</p> <p>(2) Dans les cas où elle est avisée dans le cadre de l'article 78, la Commission canadienne des droits de la personne peut présenter ses observations au Tribunal relativement à la question soulevée.</p>	<p>Le paragraphe 79(2) est abrogé.</p>
--	---	--

<p>78. (1) Lorsque la Commission fait une proposition de nomination ou une nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne annoncé, la personne qui est un candidat non reçu dans la zone de sélection définie en vertu de l'article 34 et qui, selon la Commission, ne possède pas les qualifications essentielles établies par l'administrateur général pour le travail à accomplir au titre de l'alinéa 30(2)<i>a</i>) ou les qualifications qu'il considère comme un atout au titre du sous-alinéa 30(2)<i>b</i>)(i) pour le travail à accomplir peut, selon les modalités et dans le délai fixés par règlement, présenter au Tribunal une plainte pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :</p> <p><i>a</i>) la Commission a abusé de son pouvoir dans l'exercice de ses attributions au titre du paragraphe 30(2) quant à la détermination de ces qualifications;</p> <p><i>b</i>) la Commission a omis d'évaluer le plaignant dans la langue officielle de son choix, en contravention du paragraphe 37(1).</p> <p>(2) Aucune plainte ne peut être présentée en vertu du paragraphe (1) dans le cas où la</p>		
---	--	--

<p>nomination est faite en vertu du paragraphe 15(6) (nomination à un autre poste en cas de révocation par l'administrateur général), de l'article 40 (priorités — fonctionnaires excédentaires), des paragraphes 41(1) ou (4) (autres priorités), des articles 73 (nomination à un autre poste en cas de révocation par la Commission) ou 86 (nomination à un autre poste à la suite d'une ordonnance du Tribunal) ou des règlements pris en vertu de l'alinéa 22(2)a).</p> <p>(3) S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées.</p> <p>79. Le plaignant visé aux articles 77 ou 78, la personne qui a fait l'objet de la proposition de nomination ou qui a été nommée, la Commission et l'administrateur général, ou leurs représentants, ont le droit de se faire entendre par le Tribunal.</p>		
<p>Article 353 remplace les articles 81 et 82 de la LEFP par ce qui suit :</p> <p>81. (1) S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut :</p> <p>a) ordonner à la Commission ou à</p>	<p>81. (1) S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées.</p> <p>(2) Les ordonnances prévues à l'alinéa 53(2)e) et au paragraphe 53(3) de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> peuvent faire partie des mesures correctives.</p>	<p>Cette modification définit les mesures correctives pouvant être prises par le Tribunal dans le cas où il juge qu'une plainte présentée en application des articles 77 et 78 est fondée.</p>

<p>l'administrateur général de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées;</p> <p>b) dans le cas où il a décidé que la Commission ou l'administrateur général a commis un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de mettre fin à l'acte et de prendre des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables ou il peut rendre les ordonnances prévues aux alinéas 53(2)b) à e) et au paragraphe 53(3) de cette loi.</p> <p>(2) Il ne peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de faire une nomination ou d'entreprendre un nouveau processus de nomination dans le cas où la Commission ou l'administrateur général n'a pas commis un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>		
--	--	--

<p>Article 355 ajoute l'alinéa 84(1)c) à la LEFP :</p> <p>c) dans le cas où elle concerne un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, ordonner à l'administrateur général ou à la Commission de prendre toute mesure qu'il juge indiquée.</p>		<p>L'article 84 est modifié de manière à accorder au Tribunal de la dotation de la fonction publique le pouvoir, dans le cas d'une plainte d'acte discriminatoire visé aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, de rendre une ordonnance que le Tribunal juge appropriée dans les circonstances.</p>
<p>Article 357 ajoute les paragraphes 99(2.1) et (2.2) à la LEFP</p> <p>(2.1) Le Tribunal peut rejeter de façon sommaire la plainte du plaignant qui ne se conforme pas aux procédures prévues par la présente loi ou les règlements du Tribunal à l'égard des plaintes.</p> <p>(2.2) Il peut rejeter de façon sommaire une plainte si l'administrateur général a pris à son égard les mesures correctives que le Tribunal estime indiquées.</p>		<p>Le paragraphe (2.1) établit que le Tribunal a le pouvoir de rejeter de façon sommaire une plainte si le plaignant omet de se conformer aux procédures énoncées dans la <i>Loi</i> ou à la réglementation du Tribunal.</p> <p>Le paragraphe (2.2) établit que le Tribunal a le pouvoir de rejeter une plainte si l'administrateur a pris des mesures correctives que le Tribunal juge appropriées au regard de la plainte.</p>

Dispositions transitoires : articles 339, 341 et 360		Les mesures transitoires prévoient l'application de la version actuelle des dispositions de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> , la <i>Loi canadienne des droits de la personne</i> et la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> en ce qui a trait à tout grief ou toute plainte déposé(e) en vertu de ces lois le jour avant l'entrée en vigueur des dispositions sur les recours.
---	--	--

ANNEXE D – MÉMOIRE REÇU DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA EXPLIQUANT LES CHANGEMENTS PROPOSÉS À LA SECTION 18 DE LA PARTIE 3

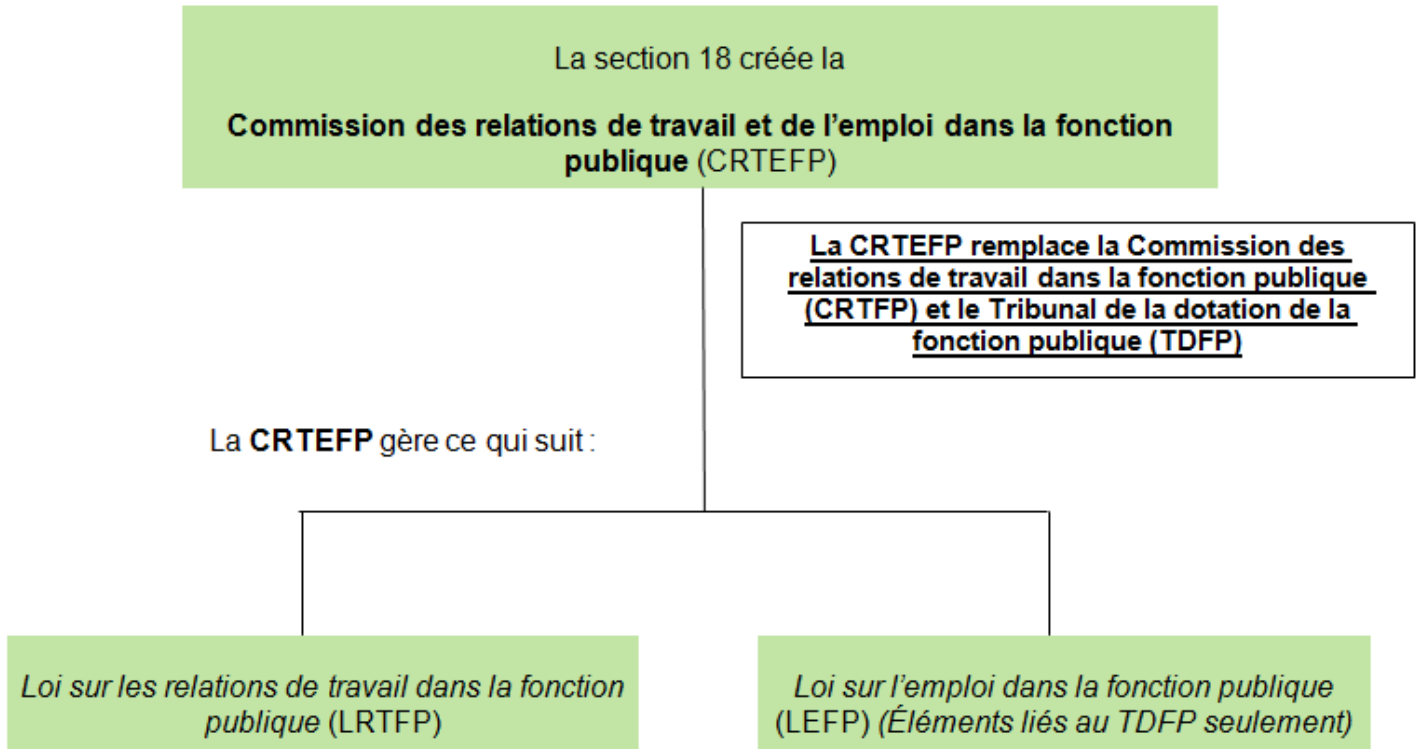


Tableau comparatif – La *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (LCRTEFP) contient les éléments requis pour établir le tribunal administratif. La plupart des dispositions adoptées proviennent de la LRTFP et de la LEFP.

Aperçu des Éléments clés	LCRTEFP *nouveau*	CRTFP Sous LRTFP *actuel*	TDFP Sous LEFP *actuel*
Article 365			
Ministre	Un ministre fédéral autre qu'un ministre responsable du Conseil du Trésor (article 3)	Un ministre fédéral autre qu'un ministre responsable du Conseil du Trésor [paragraphe 2(1)]	
Création et composition de la Commission	<p>1 président à temps plein</p> <p>2 vice-présidents à temps plein (maximum)</p> <p>10 commissaires à temps plein (maximum)</p> <p>Des commissaires à temps partiel s'il y a lieu</p> <p>(article 4)</p>	<p>1 président</p> <p>3 vice-présidents (maximum)</p> <p>Tout autre commissaire que le gouverneur en conseil pourrait nommer</p> <p>(article 12)</p>	<p>5 à 7 commissaires permanents du TDFP</p> <p>1 commissaire à temps plein qui sera président</p> <p>1 commissaire à temps plein qui sera vice-président</p> <p>Tout commissaire temporaire nommé par le gouverneur en conseil</p> <p>(articles 88 et 90)</p>

Aperçu des Éléments clés	LCRTEFP *nouveau*	CRTFP Sous LRTFP *actuel*	TDFP Sous LEFP *actuel*
<p>Nomination des commissaires</p>	<p>Qualifications</p> <ul style="list-style-type: none"> - Citoyen canadien ou résident permanent - Ne pas occuper d'autres fonctions - Ne pas être membre d'une organisation d'employés accréditée ni exercer des fonctions au sein d'une telle organisation - Ne pas mener d'activités incompatibles <p>Chaque commissaire, autre que le président ou vice-président, doit être nommé parmi les personnes admissibles dont les noms figurent sur une liste préparée par le président après consultation de l'employeur et agents négociateurs.</p> <p>Les commissaires seront nommés en nombres égaux parmi les personnes recommandées par l'agent négociateur et celles recommandées par l'employeur (dans la mesure du possible).</p> <p>Les commissaires ne représentent ni l'employeur ni les employés et doivent agir de façon impartiale.</p> <p>Mandat d'une durée maximale de 5 ans pour les commissaires à temps plein et d'une durée maximale de 3 ans pour les commissaires à temps partiel</p> <p>(articles 5 à 9)</p>	<p>Qualifications</p> <ul style="list-style-type: none"> - Citoyen canadien ou résident permanent - Ne pas occuper d'autres fonctions - Ne pas être membre d'une organisation d'employés accréditée ni exercer des fonctions au sein d'une telle organisation - Ne pas mener d'activités incompatibles - Connaissance ou expérience des relations de travail <p>Chaque commissaire, autre que le président ou vice-président, doit être nommé parmi les personnes admissibles dont les noms figurent sur une liste préparée par le président après consultation de l'employeur et agents négociateurs.</p> <p>Les commissaires seront nommés en nombres égaux parmi les personnes recommandées par l'agent négociateur et celles recommandées par l'employeur (dans la mesure du possible).</p> <p>Les commissaires ne représentent ni l'employeur ni les employés et doivent agir de façon impartiale.</p> <p>Mandat d'une durée maximale de 5 ans</p> <p>(articles 19 à 22)</p>	<p>Admissibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Citoyen canadien ou résident permanent - Avoir une connaissance ou une expérience des questions liées à l'emploi dans le secteur public <p>Mandat d'une durée maximale de 5 ans</p> <p>(articles 88 à 89)</p>

Aperçu des Éléments clés	LCRTEFP *nouveau*	CRTFP Sous LRTFP *actuel*	TDFP Sous LEFP *actuel*
Rémunération	Tel que l'a déterminé le gouverneur en conseil [alinéas 10a) et 10b)]	Tel que l'a déterminé le gouverneur en conseil [alinéas 23a) et 23b)]	Tel que l'a déterminé le gouverneur en conseil [paragraphe 92(1)]
Application d'autres lois	<p><i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> (commissaires à temps plein)</p> <p><i>Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et</i> article 9 de la <i>Loi sur l'aéronautique</i> (tous les commissaires) (articles 11 et 12)</p>	<p><i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> (commissaires à temps plein)</p> <p><i>Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et</i> article 9 de la <i>Loi sur l'aéronautique</i> (tous les commissaires) (articles 24 et 25)</p>	<p><i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> (commissaires à temps plein)</p> <p><i>Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et</i> article 9 de la <i>Loi sur l'aéronautique</i> (tous les commissaires) [paragrapes 92(3) et 92(4)]</p>
Administration centrale et réunions	Région de la capitale nationale (article 13)	Région de la capitale nationale (article 26)	Région de la capitale nationale (article 93)

Aperçu des Éléments clés	LCRTEFP *nouveau*	CRTFP Sous LRTFP *actuel*	TDFP Sous LEFP *actuel*
<p>Pouvoirs et fonctions de la Commission</p>	<p>Pouvoirs conférés par la <i>Loi</i> ou par une autre loi fédérale</p> <p>Pouvoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) de convoquer des témoins b) d'ordonner des procédures préparatoires c) d'ordonner la tenue de conférences préparatoires, en utilisant tout moyen de télécommunication d) de faire prêter serment et de recevoir des affirmations solennelles e) d'accepter des éléments de preuve f) d'exiger le dépôt d'éléments de preuve (articles 20 à 24) 	<p>Appliquer la <i>Loi</i></p> <p>Pouvoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) de convoquer des témoins b) d'ordonner des procédures préparatoires c) d'ordonner la tenue de conférences préparatoires, en utilisant tout moyen de télécommunication d) de faire prêter serment et de recevoir des affirmations solennelles e) d'accepter des éléments de preuve (h) d'exiger le dépôt d'éléments de preuve <p>Pouvoir : (qui figurent <u>toujours</u> dans la LRTFP)</p> <ul style="list-style-type: none"> f) d'examiner les éléments de preuve concernant les commissaires et les organisations demandant une accréditation g) d'examiner les documents liés aux organisations demandant une accréditation i) d'exiger que l'employeur publie des avis j) d'entrer dans des installations aux fins d'examen et inspection k) d'entrer dans des installations pour diriger le vote de représentants l) d'autoriser une personne à mener à bien les éléments d à k (articles 36 à 38) 	<p>Pouvoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) de convoquer des témoins b) d'ordonner la tenue de conférences préparatoires, en utilisant tout moyen de télécommunication c) de faire prêter serment et de recevoir des affirmations solennelles d) d'accepter des éléments de preuve e) d'exiger le dépôt d'éléments de preuve f) d'entrer dans des installations... aux fins d'examen et d'inspection... d'exiger qu'une personne réponde à toutes les questions appropriées liées à la plainte (ce pouvoir figure <u>toujours</u> dans la LEFP) <p>[paragraphe 99(1)]</p>

Aperçu des Éléments clés	LCRTEFP *nouveau*	CRTFP Sous LRTFP *actuel*	TDFP Sous LEFP *actuel*
Président	Le président est le premier dirigeant de la Commission (article 25)	Le président est le premier dirigeant de la Commission (article 44)	Le président du Tribunal est le premier dirigeant [paragraphe 94(1)]
Ressources humaines	<p>Le président peut exercer les pouvoirs énoncés dans la LGFP qui sont liés à la gestion des ressources humaines, notamment à la détermination des conditions d'emploi.</p> <p>Le président peut employer des personnes, définir leur période d'emploi, établir leur période de probation, les renvoyer pendant la période de probation et les mettre à pied.</p> <p>(Les employés de la Commission ne sont pas visés par la LEFP) (articles 28 et 29)</p>	<p>Le président peut exercer les pouvoirs énoncés dans la LGFP qui sont liés à la gestion des ressources humaines, notamment à la détermination des conditions d'emploi.</p> <p>Les employés doivent être nommés aux termes de la LEFP (articles 47 à 49)</p>	<p>Le président peut employer des personnes, définir leur période d'emploi, établir leur période de probation, les renvoyer pendant la période de probation et les mettre à pied.</p> <p>(Les employés du Tribunal ne sont pas visés par la LEFP) [paragraphe 95(1)]</p>
Protection	<p>Les commissaires, les médiateurs et les experts ne peuvent pas être contraints à témoigner.</p> <p>Les notes et les ébauches ne doivent pas être divulguées sans consentement.</p> <p>Un commissaire, un employé, un médiateur ou un expert ne peut faire l'objet d'aucune poursuite au pénal ou au civil.</p> <p>(articles 31 à 33)</p>	<p>Les commissaires, les médiateurs et les experts ne peuvent pas être contraints à témoigner.</p> <p>Les notes et les ébauches ne doivent pas être divulguées sans consentement.</p> <p>Un commissaire, un employé, un médiateur ou un expert ne peut faire l'objet d'aucune poursuite au pénal ou au civil.</p> <p>(articles 243 à 245)</p>	<p>Les commissaires, les médiateurs et les experts ne peuvent pas être contraints à témoigner.</p> <p>Les notes et les ébauches ne doivent pas être divulguées sans consentement.</p> <p>Un commissaire, un employé, un médiateur ou un expert ne peut faire l'objet d'aucune poursuite au pénal ou au civil.</p> <p>(articles 104 à 106)</p>

Aperçu des Éléments clés	LCRTEFP *nouveau*	CRTFP Sous LRTFP *actuel*	TDFP Sous LEFP *actuel*
Examen et exécution des ordonnances et des décisions	<p>Les ordonnances et décisions sont définitives et ne peuvent pas être examinées par un tribunal.</p> <p>La Commission a le droit de comparaître pour présenter des observations sur la norme d'examen.</p> <p>Aucune révision par voie de certiorari, etc.</p> <p>Une ordonnance est assimilée, dès le dépôt auprès de la Cour fédérale de la copie certifiée conforme, à une ordonnance rendue par celle-ci.</p> <p>(articles 34 et 35)</p>	<p>Les ordonnances et décisions sont définitives et ne peuvent pas être examinées par un tribunal.</p> <p>La Commission a le droit de comparaître pour présenter des observations sur la norme d'examen.</p> <p>Aucune révision par voie de certiorari, etc.</p> <p>Une ordonnance est assimilée, dès le dépôt auprès de la Cour fédérale de la copie certifiée conforme, à une ordonnance rendue par celle-ci.</p> <p>(articles 51, 52, 233 et 234)</p>	<p>Les ordonnances et décisions sont définitives et ne peuvent pas être examinées par un tribunal.</p> <p>Aucune révision par voie de certiorari, etc.</p> <p>Une ordonnance est assimilée, dès le dépôt auprès de la Cour fédérale de la copie certifiée conforme, à une ordonnance rendue par celle-ci.</p> <p>(articles 101 à 103)</p>
Règlements	<p>Peut prendre des règlements concernant</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la pratique et les procédures relatives aux audiences b) l'utilisation des télécommunications c) l'audition ou le règlement d'une affaire d) l'établissement d'une procédure expéditive e) les formulaires à utiliser f) les délais de présentation des éléments de preuve et renseignements qui peuvent lui être fournis g) le délai d'envoi des documents et des avis h) toute mesure en lien avec l'exécution de ses pouvoirs <p>(article 36)</p>	<p>Pouvoir de prendre des règlements concernant l'accréditation des agents négociateurs et les questions connexes (ces pouvoirs figurent <u>toujours</u> dans la LRTFP) (article 38)</p> <p>Pouvoir de prendre des règlements concernant les processus de règlement des griefs (ces pouvoirs figurent <u>toujours</u> dans la LRTFP) (articles 237 et 238)</p>	<p>Peut prendre des règlements concernant</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>la manière et le moment de déposer une plainte</u> b) la procédure relative aux audiences c) le délai d'envoi des documents et des avis d) <u>Avis à la CCDP</u> e) <u>Divulgarion de renseignements</u> <p>(Le texte surligné figure <u>toujours</u> dans la LEFP, sauf si la section 17 a modifié ces dispositions)</p> <p>(article 109)</p>

Aperçu des Éléments clés	LCRTEFP *nouveau*	CRTFP Sous LRTFP *actuel*	TDFP Sous LEFP *actuel*
Groupes d'experts	<p>Toutes les affaires (Relations de travail et arbitrage des griefs) devront être instruites par un groupe composé d'un commissaire (certaines exceptions s'appliquent)</p> <p>Les groupes ont tous les pouvoirs de la Commission</p> <p>Une décision du groupe en est une de la Commission (par conséquent, la Cour d'appel fédérale sera la cour de révision de toutes les décisions de la Commission)</p> <p>(articles 37 à 40)</p>	<p>Les procédures relatives aux relations de travail (partie 1) seront instruites par un groupe composé d'au moins trois commissaires, dont au moins un est le président ou le vice-président, ou, si le président considère que cela est approprié dans les circonstances, par un groupe composé d'un seul commissaire. (article 31)</p> <p>Il n'y a aucune référence aux groupes concernant l'arbitrage des griefs dans la partie 2.</p> <p>(articles 223 et 224)</p>	<p>Une plainte doit être instruite par un seul commissaire du tribunal.</p> <p>[paragraphe 98 (1)]</p>
Indemnités des témoins	<p>Un témoin a le droit de recevoir des indemnités et une allocation égales à celles auxquelles il aurait droit s'il était convoqué devant la Cour fédérale. (article 41)</p>	<p>Un témoin a le droit de recevoir des indemnités et une allocation égales à celles auxquelles il aurait droit s'il était convoqué devant la Cour fédérale. (article 248)</p>	<p>Un témoin a le droit de recevoir des indemnités et une allocation égales à celles auxquelles il aurait droit s'il était convoqué devant la Cour fédérale. (article 108)</p>
Rapport annuel	<p>La Commission doit préparer un rapport annuel et le présenter au ministre. Le ministre doit faire en sorte que le rapport soit déposé dans chacune des chambres du Parlement. (article 42)</p>	<p>La Commission doit préparer un rapport annuel et le présenter au ministre. Le ministre doit faire en sorte que le rapport soit déposé dans chacune des chambres du Parlement. (article 251)</p>	<p>La Commission doit préparer un rapport annuel et le présenter au ministre. Le ministre doit faire en sorte que le rapport soit déposé dans chacune des chambres du Parlement. (article 110)</p>

Aperçu des Éléments clés	LCRTEFP *nouveau*	CRTFP Sous LRTFP *actuel*	TDFP Sous LEFP *actuel*
<u>Article 366</u>			
Définitions		Au paragraphe 2(1), la définition d'« arbitre de grief » est remplacée par : « arbitre de grief » s'entend de la personne ou du conseil d'arbitrage de grief à qui est renvoyé un grief	
<u>Article 382</u>			
Disposition privative	La disposition privative applicable aux décisions de la Commission s'applique aussi aux décisions d'un arbitre de grief.		
<u>Articles 392 et 416</u>			
Dispositions transitoires		Le mandat des commissaires prendra fin à la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1).	Le mandat des commissaires prendra fin à la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1).
<u>Articles 371 et 419</u>			
Dispositions transitoires		Rien ne modifie le statut des personnes au service de l'ancienne Commission.	Rien ne modifie le statut des personnes au service de l'ancien Tribunal.
<u>Article 438</u>			

Aperçu des Éléments clés	LCRTEFP *nouveau*	CRTFP Sous LRTFP *actuel*	TDFP Sous LEFP *actuel*
Disposition transitoire	Toute instance engagée au titre de la <i>Loi</i> avant la date d'entrée en vigueur de la section se poursuit sans autres formalités en conformité avec cette loi, dans sa forme modifiée par la section.		
Article 455			
Situation	Annexe V (organismes distincts) de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> (LGFP)	Annexe V (LGFP)	Annexe IV (LGFP)