



Conseil canadien des relations industrielles

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2001

Canada

Présentation améliorée des rapports au Parlement

Document pilote

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commenant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

No de catalogue BT31-4/19-2001

ISBN 0-660-61660-2



Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

En ce début de millénaire, l'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'est engagé à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les retombées et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Plus tôt cette année, les ministères et les organismes ont été invités à rédiger leurs rapports en appliquant certains principes. Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats, soit les avantages dévolus aux Canadiens et Canadiennes, plutôt que sur les activités. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte et le rattacher aux engagements antérieurs, tout en expliquant les écarts. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer clairement les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires et des Canadiens et Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes précités et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification.

Le présent rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées directement au webmestre de ce site Web ou à l'organisme suivant :

Direction de la Gestion des résultats et des rapports

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

L'Esplanade Laurier

Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Téléphone : (613) 957-7167 – Télécopieur : (613) 957-7044

Conseil canadien des relations industrielles
Rapport sur le rendement

pour la période se terminant
le 31 mars 2001

Approuvé par: _____

L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre du travail

Table des matières

Partie I: Message

A. Message du Président	1
-------------------------------	---

Partie II: Contexte stratégique

A. Contexte et historique	3
B. Ressources utilisées	5
C. Résultats atteints	6
Défis	9

Annexe A

A. Aperçu du rendement financier	10
B. Tableaux financiers sommaires	10

Annexe B

Renseignements statistiques	13
Temps de traitement	13
Rendement dans les bureaux régionaux - Enquêtes et médiation	15
Processus décisionnel	15

Annexe C

Décisions caractéristiques du Conseil	17
Révision judiciaire	24

Annexe D

Aperçu du ministère	33
A. Mandat, mission et valeurs	33
B. Organisation du ministère	34

Partie I: Message du Président

Je suis heureux de présenter le troisième rapport annuel sur le rendement du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), pour la période se terminant le 31 mars 2001.

L'exercice qui vient de se terminer a été des plus stimulants pour le CCRI. Au cours de sa deuxième année complète d'activités, le Conseil a reçu, de façon continue, un nombre sans précédent de demandes et de plaintes. Le nombre d'affaires portées devant le Conseil a non seulement augmenté, mais la nature de celles-ci est de plus en plus complexe, notamment dans les dossiers de fusion et de vente d'entreprises, dans lesquels le Conseil doit réviser les structures d'unités de négociation et les droits de représentation et examiner les enjeux qui en découlent. Dans ses efforts pour faire face à sa charge de travail sans cesse croissante, le Conseil a accueilli favorablement la nomination d'un cinquième vice-président dans ses rangs, M. Douglas Ruck.

Le projet de *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* a été publié récemment dans la *Gazette du Canada*, à la suite d'une vaste série de consultations auprès de notre clientèle au cours de l'année financière 2000-2001. Cette parution marquait le début de la période de consultation de trente jours, dans le cadre du processus réglementaire d'approbation. Le Conseil a l'intention de poursuivre ses consultations pour être au fait des préoccupations et des défis auxquels font face la communauté des relations industrielles qui relève de la compétence fédérale et le CCRI.

Les pressions liées à la charge de travail qui s'exercent sur le Conseil ne montrent aucun signe de fléchissement dans le nouvel exercice. Le nombre d'affaires tranchées n'a jamais été aussi élevé et les dossiers devant le Conseil sont toujours aussi complexes. Le règlement de ces affaires exige des investissements importants en temps et en ressources. Toutefois, je crois que l'expérience profitable acquise par le Conseil depuis sa création combinée à un niveau adéquat de ressources permettront au Conseil de relever les défis de l'avenir.

J. Paul Lordon
Président

Partie II: Contexte stratégique

A. Contexte et historique

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail*, Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail. Il a été établi en janvier 1999 à la suite de modifications apportées à la Partie I du *Code canadien du travail*. À cette époque, la ministre fédérale du Travail, l'honorable Claudette Bradshaw, avait déclaré que le Conseil canadien des relations industrielles «... s'avérera[it] un atout tant pour les syndicats que pour les employeurs dans le secteur de travail de compétence fédérale».

Le CCRI exerce ses pouvoirs dans toutes les provinces et tous les territoires à l'égard des entreprises fédérales exerçant leurs activités dans les secteurs suivants:

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par pipeline ou par traversier
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités dans le Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest, y compris celles qui relèveraient normalement de la compétence provinciale
- les entreprises des Premières Nations dans les réserves
- certaines sociétés d'État (notamment Énergie atomique du Canada Ltée)

Cette compétence s'exerce sur quelque 700 000 employés et leurs employeurs et englobe les entreprises qui ont un impact économique, social et culturel énorme sur les Canadiens, d'un océan à l'autre. La diversité, la répartition géographique et l'importance nationale des activités contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du CCRI, et posent des défis particuliers au Conseil.

Le Conseil s'est fixé une série d'objectifs stratégiques pour réaliser son mandat:

- trouver des solutions aux problèmes de relations du travail en déterminant la cause et la nature du litige et en appliquant les méthodes appropriées de règlement des différends, dont la recherche des faits, la médiation et le processus décisionnel;
- s'acquitter de ses responsabilités de façon rapide, juste et uniforme;
- consulter ses clients au sujet de son rendement et de l'élaboration de ses règlements, politiques et pratiques;
- mieux faire comprendre son rôle, ses processus et sa jurisprudence;

- diriger ses activités et gérer ses ressources en appliquant des principes de saine gestion financière en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi que les politiques et directives des organismes centraux.

B. Ressources utilisées

Résultat stratégique	Résultats prévus	Activités connexes	Ressources	
			(000)	(%)
favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail efficaces dans toutes les entreprises relevant de la compétence du Parlement du Canada	des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique	<ul style="list-style-type: none"> services de réception et d'enquête activités de gestion des affaires délibérations du Conseil, audiences publiques et réunions à huis clos production, traduction et diffusion des décisions du Conseil services juridiques et de recherche à l'appui des délibérations du Conseil et des recours devant les tribunaux services de gestion de l'information et élaboration de méthodes visant à rendre les activités du Conseil plus accessibles et moins coûteuses 	6 671,5	68
	le règlement des demandes et des plaintes par la médiation et d'autres modes de règlement des différends	<ul style="list-style-type: none"> services substitutifs de règlement des différends 	1 334,7	14
	un milieu des relations du travail impliqué et bien informé	<ul style="list-style-type: none"> publication et distribution des <i>Motifs de décisions</i>, bulletins, circulaires d'information et avis de pratique consultations directes avec les clients réponse aux demandes de renseignements ponctuelles reçues du public centre d'information sur les relations de travail et le droit administratif accessible au public amélioration du site Web du CCRI exposés des membres et du personnel du Conseil devant des personnes faisant partie du milieu des relations du travail règlements et pratiques efficaces par la consultation des clients 	1 203,5	12
			9 209,7	94

Nota:

- Les services financiers, administratifs et de ressources humaines qui sous-tendent les principaux engagements en matière de résultats représentent 6 %.

Des tableaux financiers additionnels sont disponibles à l'annexe A.

C. Résultats atteints

Depuis la création du CCRI le 1^{er} janvier 1999, la charge de travail du Conseil a augmenté de façon considérable. Au cours de sa deuxième année d'activité, le Conseil a été saisi de 1 134 nouvelles affaires, ce qui représente une augmentation de 52 % par rapport à la moyenne annuelle de 746 affaires pour les quatre dernières années.

Sur le plan du rendement, le Conseil a réussi à régler 1 009 affaires au cours de la même période, ce qui représente une augmentation de 46 % par rapport à la moyenne de 692 affaires pour les quatre dernières années. En dépit de l'augmentation considérable de la charge de travail, le taux des plaintes que les parties ont réglées elles-mêmes avec l'aide du Conseil est demeuré sensiblement le même que les années précédentes: soixante-six (66) pour cent des plaintes ont été réglées sans avoir à recourir au processus décisionnel, ce qui a permis aux parties d'éviter des audiences publiques coûteuses et a contribué à l'amélioration des relations de travail.

Le nombre total de dossiers reçus et réglés au cours de l'exercice 2000-2001 constitue un record tant pour le CCRI que pour l'ancien CCRT. En dépit de l'augmentation de la charge de travail, le CCRI a encore réussi à réduire, dans certains cas, le délai de traitement et de règlement des demandes et des plaintes (voir les Renseignements statistiques à l'annexe B). Les améliorations sur le plan du rendement sont en grande partie attribuables à l'entrée en vigueur, en janvier 1999, des nouvelles dispositions du *Code canadien du travail*, Partie I, qui ont permis au Conseil de fonctionner de manière plus efficace, plus rapide et à moindre coût. Par exemple, le Conseil peut désormais attribuer certaines affaires à des bancs composés du président ou d'un vice-président siégeant seul, plutôt qu'à des bancs de trois personnes formés du président ou d'un vice-président, et de deux membres. En conséquence, les affaires peuvent être attribuées, instruites et réglées plus rapidement. Il est également devenu formellement possible de trancher les affaires sur la foi des observations écrites soumises par les parties sans tenir d'audiences publiques. En outre, le Conseil est maintenant tenu de rendre ses décisions dans les 90 jours suivant la prise en délibéré de l'affaire.

Par ailleurs, le Conseil a modifié en profondeur ses procédures internes comme il est précisé dans le Rapport sur les plans et les priorités de l'exercice 2000-2001. Ces changements ont grandement contribué à accélérer le traitement et le règlement des affaires. Au nombre des modifications apportées mentionnons l'établissement d'objectifs de rendement en matière de gestion des affaires, l'amélioration de l'établissement du calendrier par la mise au rôle en bloc et la tenue de séances de gestion des affaires et autres moyens préparatoires avant l'audience pour accélérer le règlement des questions soulevées. La nomination de six membres à temps partiel en mai 2000, qui fait en sorte que le CCRI peut

tenir plus rapidement des audiences tripartites, est un autre facteur qui a contribué à l'amélioration du rendement. La nomination d'un vice-président en juin 2001 a également permis au Conseil d'instruire et de régler un plus grand nombre d'affaires.

Dans le but d'accroître son efficacité et son efficacité, le CCRI a aussi entrepris les projets suivants au cours de l'exercice 2000-2001:

- l'élaboration d'un plan stratégique et opérationnel complet et intégré;
- la mise à niveau du logiciel de communication interne à l'automne 2000, y compris le branchement des membres et du personnel du Conseil à l'Internet. Les responsables de la prise de décision peuvent ainsi utiliser le système de courrier électronique externe pour communiquer avec le personnel, même lorsqu'ils sont en voyage, et tous ont accès à l'Intranet du gouvernement. Le Conseil s'affaire actuellement à mettre au point des systèmes de sécurité pour permettre l'échange de documents par voie électronique;
- une révision complète des lignes directrices et des procédures opérationnelles de gestion des affaires du CCRI dans le cadre de l'examen continu des systèmes et méthodes de gestion des affaires afin que les affaires soient traitées, attribuées, mises au rôle, entendues et réglées rapidement et à moindre coût;
- l'examen et l'affinement des normes qualitatives et quantitatives de rendement.

En octobre 1999, le CCRI a entrepris une vaste série de consultations auprès des représentants du milieu des affaires et des milieux syndical et juridique aux fins d'élaborer le règlement d'application du *Code canadien du travail* modifié. Ce règlement permettra au Conseil de simplifier ses procédures opérationnelles et d'améliorer la communication de ses méthodes de travail auprès des praticiens des relations du travail qu'il compte parmi ses clients. De concert avec le ministère de la Justice, le Conseil s'affaire à mettre la dernière main au *Règlement du Conseil canadien des relations industrielles* qui remplacera le *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations du travail*. Le Règlement sera publié dans la *Gazette du Canada* à l'automne 2001. Dans le cadre des efforts déployés pour accroître les communications avec sa clientèle, le Conseil organisera des tables rondes pour discuter du Règlement durant la période de consultation de 30 jours qui précède sa publication.

Comme il est indiqué précédemment, le CCRI a réussi à améliorer son rendement à certains égards, mais la complexité sans cesse croissante des affaires exerce de la pression additionnelle sur son rendement à d'autres égards. Par exemple, au cours du dernier exercice, le Conseil a été appelé à se pencher sur des fusions d'envergure dans le secteur du transport aérien et des télécommunications aux fins de réviser la structure des unités de négociation et de se prononcer sur des questions connexes liées aux conventions collectives et au choix de l'agent négociateur. Au cours de la période visée, le CCRI a aussi été appelé à intervenir dans des affaires où les parties avaient adopté une attitude combative et misaient sur des stratégies complexes pour obtenir gain de cause sur des questions aussi fondamentales que l'acquisition des droits de négociation. S'il s'efforce dans tous les cas d'aider les parties à régler elles-mêmes leurs différends, le Conseil est quand même contraint de se saisir de certaines affaires et d'exercer pleinement sa compétence. Le délai nécessaire pour mener

l'affaire à terme et le coût de la procédure varient donc considérablement d'une affaire à l'autre, selon la nature du différend.

Il est en fait très difficile d'assortir les résultats du Conseil de mesures quantitatives. À l'article 8 du *Code canadien du travail*, Partie I, il est dit que l'employé et l'employeur sont libres d'adhérer respectivement à l'organisation syndicale et à l'organisation patronale de leur choix. Le Conseil protège le droit d'association, mais il n'intervient pas dans le choix des employés et des employeurs. Il se prononce sur les pratiques déloyales de travail afin de prévenir les conflits de travail. La liberté d'association, les relations de travail harmonieuses et le règlement positif des différends sont sans contredit des résultats, des buts et des valeurs que tous s'entendent pour considérer comme des éléments essentiels d'une société équitable et démocratique et d'une économie saine et prospère.

Il est important, à cet égard, de souligner que l'impact du travail accompli par le CCRI peut avoir une grande portée et être significatif tout à la fois. Les décisions rendues par le Conseil ainsi que les efforts qu'il déploie en matière de médiation ont souvent une incidence très concrète sur la vie professionnelle de milliers de Canadiens, sur la situation économique des grandes entreprises canadiennes et sur la prospérité de la population canadienne. Voici quelques-uns des principaux enjeux que le Conseil a été appelé à examiner au cours de l'année qui vient de s'écouler.

Protection de la sécurité et de la santé du public : À la lumière des modifications apportées au *Code canadien du travail* et adoptées en janvier 1999, le Conseil canadien des relations industrielles s'est vu accorder le pouvoir de déterminer le niveau de fonctionnement des entreprises qui doit être assuré en cas d'arrêt de travail. L'année dernière, le CCRI a reçu 16 demandes liées à des domaines tels que les aéroports, les centrales nucléaires, l'industrie du transport aérien, le système de navigation aérienne civile et les services de transport en commun pour les personnes handicapées. Dans le cadre des décisions qu'il rend et du travail qu'il accomplit avec les parties pour les aider à trouver des solutions aux conflits par la voie de la négociation, le CCRI a contribué à faire en sorte que les conflits de travail ne constituent pas une menace pour la sécurité et la santé du public.

Fusion d'entreprises : Au cours de l'année dernière, il y a eu des fusions et des achats dans bon nombre d'industries importantes au sein de l'économie canadienne, notamment les télécommunications, la radiodiffusion et le transport aérien. Ce processus entraîne un grand nombre d'enjeux en matière de relations de travail qui ont des répercussions non seulement sur les droits et les conditions de travail des employés, mais également sur la viabilité économique des entreprises elles-mêmes. C'est dans ce contexte que le CCRI a été invité à contribuer à ce processus en tranchant les questions se rapportant aux unités de négociation habiles à négocier collectivement, aux agents négociateurs et aux droits d'ancienneté, et aussi en établissant les règles en matière d'affectation et de conditions de travail du personnel des entreprises nouvellement constituées. Tout au long de l'année, le Conseil a rendu un grand nombre de décisions à cet égard et a, par la même occasion, fourni des services de médiation aux parties pour les aider à résoudre de nombreux et difficiles différends et enjeux. En raison de la complexité des dossiers de fusion et d'achat d'entreprises et de leurs répercussions, le

règlement des affaires qui en découlent exige souvent beaucoup de temps et de ressources et un grand nombre d'entre-elles ne sont toujours par réglées.

Droits de négociation : Tout au long de l'année, le CCRI a continué de recevoir un nombre important de demandes d'accréditation syndicale, qui provenaient en particulier des communautés autochtones et du domaine du transport routier. Grâce aux décisions et aux ordonnances qu'il a rendues, le Conseil a fait en sorte que des milliers de travailleurs et travailleuses du Canada et leurs employeurs profitent d'un processus de négociation collective ordonné dans un climat démocratique.

On trouvera certains résumés d'autres décisions clés rendues par le Conseil à l'annexe C.

Défis

En raison de sa lourde charge de travail, il est de plus en plus difficile pour le Conseil d'atteindre, voire de dépasser les niveaux de rendement des dernières années. Les ressources humaines attribuées sont les mêmes qu'en janvier 1999. Les heures supplémentaires sont devenues monnaie courante. Le Conseil doit également mettre à jour son infrastructure en matière de technologie de l'information, non seulement pour respecter les délais de l'initiative Gouvernement en direct d'ici 2004, mais aussi pour maintenir ses systèmes intégrés essentiels qui se dégradent rapidement. Si les fonds nécessaires lui sont accordés au cours des prochaines années, le Conseil pourrait apporter les modifications ou faire les investissements qui suivent:

- affecter des ressources additionnelles pour accélérer la gestion des affaires et recourir davantage à d'autres modes de règlement des différends, dont la médiation. La clientèle réclame plus de services de médiation et d'aide directe de la part des agents des relations du travail du Conseil;
- réviser la totalité du processus décisionnel et attribuer les ressources nécessaires pour rendre les décisions en temps opportun, conformément au délai de 90 jours fixé par la loi;
- améliorer les méthodes de gestion des affaires avant les audiences afin de régler un plus grand nombre d'affaires sans recourir au processus décisionnel et d'utiliser à bon escient le temps consacré aux audiences publiques officielles;
- installer des systèmes de vidéoconférence à l'administration centrale du Conseil à Ottawa de même que dans chacun des cinq bureaux régionaux pour accélérer l'audition des affaires, particulièrement dans les cas d'arrêts de travail illégaux;
- concevoir de nouveaux systèmes adaptés de gestion des affaires et de l'information afin d'améliorer le traitement des affaires et les communications entre les clients, ainsi que les membres et le personnel du Conseil et fournir des services électroniques par l'Internet dans le cadre de la stratégie du gouvernement en direct;
- affecter des ressources supplémentaires pour satisfaire pleinement aux nouvelles exigences de la *Loi sur les langues officielles* énoncées par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Devinat*; c'est-à-dire, rendre toutes les décisions du Conseil dans les deux langues officielles.

Annexe A

A. Aperçu du rendement financier

Le Conseil s'est vu octroyer, au titre des autorisations totales, 2 464 456 \$ de plus que le montant des dépenses prévues à l'origine. Les autorisations additionnelles visaient à payer ce qui suit:

- les augmentations de salaire des employés en raison des négociations collectives et de l'équité salariale: 301 052 \$;
- les avantages sociaux rattachés aux coûts additionnels susmentionnés: 141 000 \$;
- l'utilisation autorisée des produits de l'aliénation des biens excédentaires de l'État: 414 \$;
- les coûts additionnels de la transition du CCRT au CCRI: 913 000 \$;
- les coûts additionnels liés à la nomination d'un cinquième vice-président: 142 380 \$;
- les coûts additionnels liés à l'amélioration de l'infrastructure en matière de technologie de l'information 589 860 \$; et
- un montant reporté des exercices précédents qui a été utilisé pour l'augmentation de la charge de travail: 376 750 \$.

Les dépenses réelles représentaient 97 % des montants autorisés. Les coûts de transition ont été engagés en 1998-1999, 1999-2000 et en 2000-2001. Nous ne prévoyons pas engager d'autres coûts minimes de transition en 2001-2002.

B. Tableaux financiers sommaires

Les tableaux qui suivent s'appliquent au Conseil:

Tableau 1 - Sommaire des crédits approuvés

Tableau 2 - Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Tableau 3 - Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles

Tableau financier 1

Crédits approuvés

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)				
Crédit		2000-2001		
		Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Relations industrielles canadiennes				
25	Dépenses du Programme	7 837,0	10 160,0	9 847,0
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 155,0	1 296,0	1 296,0
Total		8 992,0	11 456,0	11 143,0

Tableau financier 2

Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)				
Secteur d'activité: application du Code canadien du travail		2000-2001		
		Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
ETP		97		97
Fonctionnement		8 992,0	11 456,0	11 143,0
Moins:				
Recettes disponibles		0	27,0	0
Total des dépenses nettes		8 992,0	11 458,7	11 143,0
Autres recettes et dépenses				
Recettes non disponibles		(8,0)		(3,8)
Coût des services offerts par d'autres ministères		2 383,20	2 383,20	2 383,20
Coût net du Conseil		11 367,20	13 841,90	13 522,40

Tableau financier 3

Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)					
<i>Application du Code canadien du travail</i>	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses réelles 1999-2000	2000-2001		
			Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Relations industrielles canadiennes	9 606,0	10 360,3	8 992,0	11 456,0	11 143,0

Annexe B

Renseignements statistiques

Figure 1 - Charge de travail

Total — Accréditations, plaintes et autres ¹					
	96/97	97/98	98/99 ²	99/00	00/01
En main	453	441	474	679	671
Reçues/rouvertes	666	658	810	852	1 134
Total des dossiers	1 120	1 098	1 284	1 531	1 805
Agréées	220	228	193	280	274
Rejetées	192	155	136	209	262
Retirées/réglées	267	242	276	371	473
Total des affaires tranchées	679	625	605	860	1 009
En instance	441	474	679	671	795

¹ Représente le nombre de questions soumises (en fonction des articles du Code canadien du travail), et non pas nécessairement le nombre d'affaires.

² Le CCRI a été créé le 1^{er} janvier 1999. Les données antérieures à cette date ont été consignées par l'ancien Conseil des relations du travail. Depuis la transition, toutes les affaires en instance de l'ancien Conseil ont été soit réglées par les membres du CCRT, soit transférées au CCRI.

Au cours de l'exercice 2000-2001, le CCRI a été saisi de 1 134 nouvelles affaires, ce qui représente une augmentation de 52 % par rapport à la moyenne annuelle de 746 affaires pour les quatre derniers exercices. Au cours de la même période, le Conseil a réglé 1 009 affaires, ce qui représente une augmentation de 46 % par rapport à la moyenne annuelle de 692 affaires réglées au cours des quatre exercices précédents.

Temps de traitement

Le «temps de traitement» est le temps nécessaire pour mener un dossier à bonne fin, soit le temps consacré à l'enquête, à la médiation, à l'audience s'il y a lieu, et à la décision.

Figure 2 - Temps de traitement (nombre moyen de jours entre la réception et la décision)

	Moyenne sur 4 ans ¹	2000-01	Différence ²
Toutes les affaires			
avec audience	437	357	-80
sans audience	149	159	10+
Accréditation			
avec audience	426	420	-6
sans audience	107	154	47+
Plaintes de pratique déloyale de travail			
avec audience	380	443	63+
sans audience	192	181	-11

¹ La moyenne sur quatre ans est calculée au moyen des données sur le rendement des exercices 1996-1997 à 1999-2000.

² La différence est calculée d'après la moyenne sur quatre ans et le rendement du CCRI pour l'exercice 2000-2001.

Comme l'indique la figure 2 qui précède, il a fallu 357 jours en moyenne au CCRI pour traiter toutes les affaires qui ont été entendues et qui ont fait l'objet d'une décision au cours de l'exercice 2000-2001. Le CCRI a amélioré son rendement à ce titre, le temps de traitement ayant été réduit de presque trois mois par rapport à la moyenne des quatre dernières années; il a aussi tranché un plus grand nombre d'affaires que les années précédentes, soit 46 % de plus.

En ce qui concerne les affaires réglées sans tenir d'audience, le volume élevé de travail a eu une incidence sur le rendement, le Conseil ayant consacré une semaine et demie de plus à ces affaires par rapport à la moyenne sur quatre ans. Le nombre d'affaires réglées sans tenir d'audience en 2000-2001 s'est élevé à 844, ce qui représente une augmentation sensible par rapport à la moyenne sur quatre ans de 609 affaires. En outre, du fait de la complexité des affaires dont le Conseil a été saisi, les agents du Conseil ont dû mener des enquêtes plus approfondies et consacrer beaucoup plus de temps à la médiation entre les parties.

Le temps de traitement des demandes d'accréditation a diminué de presque une semaine par rapport à la moyenne sur quatre ans. En ce qui concerne les demandes d'accréditation réglées sans tenir d'audience, les chiffres indiquent que le temps de traitement a augmenté de 1,5 mois par rapport à la moyenne sur quatre ans. Comme il a déjà été mentionné, le volume et la complexité des affaires ont fait en sorte que les agents du Conseil ont eu beaucoup de difficulté à maintenir les niveaux de rendement des années précédentes. Au cours de l'exercice écoulé, le Conseil a été saisi d'affaires d'accréditation particulièrement complexes dans les secteurs des banques et du transport routier, lesquelles

affaires ont obligé les agents du Conseil à consacrer beaucoup de temps aux enquêtes et à la médiation.

Le temps de traitement des plaintes de pratique déloyale de travail réglées à l'issue d'une audience a augmenté de deux mois par rapport à la moyenne sur quatre ans. Cette augmentation est attribuable au fait que le nombre de plaintes tranchées au cours de l'exercice 2000-2001 (84) est deux fois plus élevé que la moyenne annuelle de 42 affaires sur quatre ans. Le temps de traitement des plaintes tranchées sans tenir d'audience a cependant diminué d'une semaine et demie par rapport à la moyenne sur quatre ans.

Rendement dans les bureaux régionaux — Enquêtes et médiation

Il incombe notamment aux agents des bureaux régionaux de faire enquête au sujet des demandes visant à établir et à modifier le droit de négociation et d'intervenir à titre de médiateur dans le cadre des plaintes de pratique déloyale de travail. La capacité des agents régionaux d'aider les parties à régler elles-mêmes leurs plaintes représente un énorme avantage pour les parties et élimine la nécessité pour le Conseil d'intervenir et de tenir de longues audiences coûteuses. (Les frais d'audience, en excluant les salaires, se situent à environ 2 300 \$ par jour; de plus, ces audiences génèrent des dépenses importantes pour les parties visées.)

Le taux de règlement des plaintes est demeuré assez constant. Au cours de l'exercice 2000-2001, le nombre de plaintes réglées ou retirées représentait presque 66 % du total des affaires tranchées.

Processus décisionnel

Une autre mesure du rendement du Conseil est le délai nécessaire pour trancher les affaires dont il est saisi. Un banc (composé du président ou d'un vice-président dans le cas d'un banc constitué d'un seul membre, ou du président ou d'un vice-président et de deux membres dans le cas d'un banc complet) peut statuer sur les affaires en s'appuyant sur la preuve écrite et documentaire (documentation versée au dossier, rapports d'enquête, observations écrites) ou il peut différer sa décision jusqu'à ce qu'il ait recueilli des éléments de preuve et des renseignements supplémentaires dans le cadre d'une audience publique. Les statistiques sur le temps de règlement se rapportent aux deux types de processus décisionnel à la figure 3. [Le Conseil mesure le temps de règlement des affaires tranchées avec audience à partir de la date à laquelle il prend sa décision en délibéré (qui coïncide habituellement avec la date de la dernière journée d'audience) jusqu'à la date à laquelle la décision est communiquée aux parties. Lorsque les affaires sont tranchées sans audience publique, le délai est calculé à partir de la date à laquelle l'affaire est réputée être «prête» à être examinée par le Conseil jusqu'à la date à laquelle la décision définitive est rendue.]

Figure 3 - Processus décisionnel (nombre moyen de jours à partir du dernier jour d'audience ou de la date à laquelle l'affaire est prête à être examinée par le Conseil jusqu'à la date de la décision)

	Moyenne sur 4 ans ¹	2000-01	Différence ²
Toutes les affaires			
avec audience	192	112	-80
sans audience	42	35	-7
Accréditation			
avec audience	186	73	-113
sans audience	26	20	-15
Plaintes de pratique déloyale de travail			
avec audience	145	129	-17
sans audience	61	41	-20

¹ La moyenne sur quatre ans est calculée au moyen des données sur le rendement pour les exercices 1996-1997 à 1999-2000.

² La différence est calculée d'après la moyenne sur quatre ans et le rendement du CCRI pour l'exercice 2000-2001.

Au cours de l'exercice 2000-2001, le temps de règlement de toutes les affaires entendues a diminué de 2,3 mois par rapport à la moyenne sur quatre ans. Les affaires tranchées sans audience ont également été réglées plus rapidement.

Par rapport à la moyenne sur quatre ans, le délai nécessaire pour trancher les demandes d'accréditation ayant nécessité la tenue d'une audience a encore diminué, de 3,7 mois cette fois, au cours de l'exercice 2000-2001.

Le délai nécessaire pour trancher les demandes d'accréditation sans tenir d'audience a diminué de 1,6 semaine.

En ce qui concerne les plaintes de pratique déloyale de travail, le délai nécessaire pour trancher les affaires qui ont été instruites a diminué de 0,5 mois par rapport à la moyenne sur quatre ans. Il y a également eu diminution du délai nécessaire pour trancher les plaintes sans audience.

Annexe C

Décisions caractéristiques du Conseil

Royal Aviation Inc., [2000] CCRI n° 69

La Royal Aviation Employees' Association (RAEA) et le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien (SCFP) ont demandé à être accrédités à l'égard d'une unité de négociation comprenant tout le personnel de cabine de l'employeur. L'employeur, pour sa part, avait proposé deux unités de négociation distinctes, l'une comprenant les agents de bord et l'autre les directeurs de vol car, selon lui, les directeurs de vol exercent des fonctions de supervision et devraient former une unité distincte. Le Conseil a jugé qu'une seule unité composée de tout le personnel de cabine était habile à négocier puisque les deux groupes partagent les mêmes intérêts. Selon le Conseil, le rôle de supervision nominale des directeurs ne suffisait pas pour justifier leur exclusion d'une grande unité.

George Cairns et autres, [2000] [2001]CCRI n^{os} 70, 86 et 111

Via Rail Canada Inc., l'employeur, et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL), le syndicat, ont présenté une demande de réexamen de la décision n° 35, dans laquelle le Conseil avait ordonné la renégociation de l'entente sur la composition des équipes concernant certaines questions, car tous deux prétendaient que le Conseil n'avait pas compétence aux termes de l'article 37 pour accueillir des plaintes relatives à la négociation d'une convention collective, et qu'il avait outrepassé sa compétence en ordonnant sa renégociation. Le banc de révision a jugé (décision n° 70) que le banc initial avait la compétence pour faire enquête sur les circonstances du processus de négociation. Cependant, il a renvoyé l'affaire au banc initial pour permettre aux parties de présenter des éléments de preuve qu'elles n'avaient pas produits initialement en raison du malentendu concernant la portée d'une affaire découlant de l'article 37.

La Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL) a alors demandé que la vice-présidente du banc initial se récuse car, à son avis, elle n'était plus en mesure d'examiner l'affaire de façon objective et impartiale en raison des termes non équivoques qu'elle avait utilisés dans sa décision initiale, et compte tenu de certains éléments de preuve sur lesquels elle s'était fondée et des conclusions qu'elle avait tirées. Le Conseil a rejeté la demande de récusation (décision n° 86) tout d'abord parce que des propos directs, même s'ils sont formulés par un juge, ne suffisent pas à soutenir une crainte raisonnable de partialité, parce que le banc de révision n'a contesté aucune des conclusions du banc initial et enfin parce que de nouvelles audiences devant de nouveaux bancs sont l'exception plutôt que la règle.

Le banc initial a examiné les éléments de preuve supplémentaires et n'a pas jugé (décision n° 111) que l'une ou l'autre des parties avait présenté de nouveaux éléments de preuve qui auraient pu le convaincre de modifier sa décision initiale. La décision du Conseil et l'ordonnance qui avaient été rendues dans la décision n° 35 ont donc été confirmées, sauf pour ce qui est du délai accordé pour mener les négociations à terme, qui a été fixé à plus tard.

(Les demandes de révision judiciaire des décisions du CCRI n^{os} 70 et 86 à la Cour d'appel fédérale ont été rejetées (dossier n^{os} A-369-00, A-747-00 et A-749-00).)

BCTV, une division de WIC TV Limited, [2000] CCRI n^o 71

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier a présenté une demande de réexamen d'une décision rendue par l'ancien Conseil canadien des relations du travail. Le banc initial avait alors décidé que les conditions d'emploi des nouveaux membres de l'unité de négociation, qui avait été élargie par une ordonnance du Conseil de façon à inclure le personnel non technique de BCTV, une division de WIC TV Limited, l'employeur, après l'expiration de la convention collective existante et avant la conclusion d'une nouvelle, étaient régies par le contrat de travail de chacun plutôt que par les dispositions pertinentes du *Code*. En vertu de ces contrats, l'employeur avait mis à pied six de ces employés et congédié trois autres. Le banc de révision du nouveau Conseil a renversé la décision originale et a jugé que l'employeur, l'agent négociateur et les employés visés demeuraient liés par les dispositions prorogées de la convention collective en vertu de l'alinéa 50b) du *Code*.

(La demande de révision judiciaire de cette décision à la Cour d'appel fédérale a été rejetée pour cause de retard (dossier n^o A-414-00).)

BCT. Telus et autres, (2000) CCRI n^o 73; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n^o 94; *TELUS Advanced Communications et autres* (2001), décision du CCRI n^o 108 non encore rapportée

À la suite de la fusion de deux employeurs importants, TELUS Corporation et BC Telecom, l'employeur a demandé au Conseil d'examiner la question des droits des quatre syndicats concernés, de la restructuration des unités de négociation et de l'intégration des employés touchés, soit quelque 17 000 employés. Après avoir donné aux parties le temps nécessaire pour s'entendre sur la configuration des unités, le Conseil a été appelé à déterminer si les représentants commerciaux et les télévendeurs, des employés membres de diverses unités de négociation accréditées et reconnues volontairement ainsi que des employés qui n'étaient pas représentés auparavant, devaient être inclus dans l'unité de négociation convenue entre les parties et approuvée par le Conseil. Il a conclu dans une première décision (n^o 73) que oui et que les employés avaient le droit de participer au scrutin de représentation pour choisir l'agent négociateur.

L'employeur a présenté une demande de réexamen de cette décision alléguant, entre autres, que le banc initial avait violé les règles de justice naturelle et que sa décision était entachée de plusieurs erreurs d'importance. Le banc de révision, après avoir examiné tous ces arguments et toutes les observations, a conclu (décision n^o 94) que la demande de réexamen ne soulevait pas de nouvelles et importantes questions de fait qui justifieraient le renvoi de l'affaire au banc initial, ni aucune question de droit ou de politique qui nécessiterait le réexamen de l'affaire.

Le Conseil a ensuite repris ses audiences sur les questions qui n'avaient pas été réglées par les ordonnances qu'il avait rendues dans le dossier. Le Conseil a déterminé (décision n^o 108)

que les conventions collectives existantes continuaient de s'appliquer jusqu'à la ratification d'une nouvelle convention collective et, dans le cas des représentants commerciaux et les télévendeurs ou d'autres groupes sur lesquelles les parties ne pouvaient s'entendre, a donné aux parties la possibilité de trouver un terrain d'entente et de lui soumettre des observations écrites dans le but de finaliser cette partie de la décision.

(La demande de révision judiciaire de la décision CCRI n° 108 est présentement en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-164-01).)

Association des employeurs maritimes, [2000] CCRI n^{os} 74 et 77

Dans le cadre d'une plainte de lock-out illégal fondée sur l'article 92 du *Code*, assortie d'une demande de déclaration confirmant l'existence d'une convention collective et d'une demande d'ordonnance provisoire présentées par le Syndicat des débardeurs, section locale 75 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le Conseil a d'abord statué sur la demande d'ordonnance provisoire (décision n° 62, mars 2000). Le SCFP a prétendu qu'en raison de ses conclusions dans son rejet de la demande, le Conseil avait préjugé du sort de l'affaire principale (qui visait à examiner les droits des requérants et leur participation à un régime de retraite), et avait donc enfreint les principes de justice naturelle. Il a donc demandé qu'un nouveau banc soit constitué. Le Conseil a rejeté la demande de récusation (décision n° 74) car, selon lui, le fait qu'un banc a tranché une question préliminaire ne le rend pas inhabile à trancher une question reliée.

Le Conseil a ensuite conclu, dans la décision n° 77, que même si les parties n'avaient pas procédé à la signature formelle prévue dans la convention elle-même, elles avaient bel et bien conclu une nouvelle convention collective et s'étaient comportées comme si elle était en vigueur. Le Conseil a également conclu qu'en choisissant d'appliquer certaines clauses de la convention collective et non d'autres, l'AEM (Association des employeurs maritimes) avait créé une situation de lock-out. La plainte a donc été accueillie.

Air Canada et autres, [2000] CCRI n^{os} 78, 79 et 90

Le Conseil a agréé (décision n° 78) une demande du Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien International ltée (LACI) visant à ce qu'Air Canada, LACI et 853350 Alberta Ltd. constituent un employeur unique. L'ordonnance émise par le Conseil a visé uniquement les unités du personnel de cabine et non les autres unités de négociation des employeurs. Le Conseil n'a pas exigé que tous les agents négociateurs progressent au même rythme et a refusé de grouper la présente demande avec deux autres semblables. Puisqu'une simple déclaration d'employeur unique n'a pas pour effet de fusionner immédiatement les unités de négociation, les droits de négociation ou les listes d'ancienneté, ces questions devaient encore être réglées par les parties.

Le Conseil a ensuite agréé (décision n° 79) la demande déposée par l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC) qui visait à ce qu'Air Canada, LACI et les compagnies à dénomination numérique 853350 Alberta Ltd. et 866983 Alberta Ltd., exploitées sous la

raison sociale Air Canada Capital Corporation, soient déclarées un employeur unique. L'ordonnance émise par le Conseil s'appliquait aux seules unités de négociation des pilotes. À nouveau, le Conseil a invité les parties à régler les questions relatives aux unités de négociation, aux droits de négociation ou aux listes d'ancienneté.

À la demande d'Air Canada et de LACI, le Conseil a ensuite déclaré (décision n° 90) que les deux employeurs constituaient un employeur unique. Cette déclaration a porté sur toutes les unités de négociation qui n'étaient pas visées par les ordonnances antérieures du Conseil (qui concernaient les pilotes et le personnel de cabine). Le Conseil a donc demandé aux parties visées par la nouvelle déclaration de se réunir et de s'entendre dans un délai raisonnable sur la détermination des unités de négociation et sur le règlement de toute question découlant de la révision.

(La demande de révision judiciaire de la décision du CCRI n° 78 à la Cour d'appel fédérale a été retirée (dossier n° A-529-00).)

Mackie Moving Systems et Adams Services, [2000] CCRI n° 80

Le syndicat de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) a déposé une plainte de pratique déloyale de travail, alléguant que l'employeur avait congédié un membre de l'unité en raison de sa participation à une campagne de syndicalisation. Pour sa part, l'employeur prétendait que cette mesure n'était rien d'autre qu'une réaffectation pour des raisons vraisemblablement liées au commerce. Cette décision de réaffecter le membre avait été prise à la suite d'une plainte formulée par un client relativement à un manquement à des règles de sécurité. Entre-temps, le membre avait quitté l'entreprise craignant que son affectation prenne fin. Puisque l'employeur était toujours disposé à employer le membre, le Conseil a conclu que sa réaffectation n'était pas attribuable à des raisons antisyndicales, mais au désir de l'employeur de satisfaire aux exigences d'un client important.

BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation, [2000] CCRI n° 81

Les Métallurgistes unis d'Amérique avaient déposé une plainte contre trois employeurs, Securecheck, BHP Diamond et Klemke Mining Corporation, alléguant qu'ils avaient fait preuve de discrimination à l'égard d'un membre en refusant de l'embaucher en raison de ses activités syndicales antérieures. Le Conseil a conclu que Securecheck n'avait jamais été son employeur et que, par conséquent, cette entreprise n'était pas assujettie au *Code*. Le Conseil a aussi conclu que la plainte contre BHP était hors délai et qu'il n'y avait pas lieu de proroger le délai. Il a également statué que la plainte contre Klemke était sans fondement vu que le plaignant était représenté par un autre syndicat lorsqu'il travaillait à cet endroit.

Transx Ltd., [2000] CCRI n° 82

Dans cette décision, le Conseil devait déterminer l'indemnité à verser à trois employés, après que le Conseil eut conclu pour une deuxième fois (décision *Transx Ltd.* n° 46), que ces personnes avaient été congédiées pour des motifs antisyndicaux. Le Conseil devait veiller

à ce que ces employés reçoivent un montant qui correspondrait à la rémunération qu'ils auraient reçue s'il n'y avait pas eu violation (congédiement). Le Conseil a laissé aux parties le soin d'effectuer les calculs nécessaires (avec l'aide d'un employé du Conseil) relativement aux périodes de congédiement.

Océanex (1997) Inc., [2000] CCRI n° 83

L'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 904 (IUOE), avait présenté une demande visant à être accréditée à titre d'agent négociateur des préposés à l'entretien de l'employeur. Cependant, le syndicat intervenant, le Longshoremen's Protective Union, section locale 1953 de l'Association internationale des débardeurs, s'était opposé à la demande d'accréditation prétextant que l'unité proposée n'était pas habile à négocier collectivement, et parce que les employés en cause étaient déjà inclus dans l'unité de négociation pour laquelle il était accrédité. Le Conseil a conclu qu'il était tout à fait censé, sur le plan des relations de travail, de conclure que ces employés avaient toujours fait partie de l'unité de négociation même si ces derniers n'avaient pas été assujettis à la convention collective conclue entre l'employeur et le syndicat intervenant depuis plus de 20 ans. Il a cependant prévenu le syndicat intervenant qu'il ne se montrerait peut-être pas aussi clément à son égard s'il continuait de faire preuve de négligence envers les employés en cause et a rappelé à l'AID son devoir de représentation juste.

Capitaine Brian Woodley et autres, [2000] CCRI n° 85

Trois pilotes ont porté plainte parce qu'ils prétendaient que certaines modalités d'une convention collective négociée par le syndicat et l'employeur étaient arbitraires et discriminatoires en ce sens qu'elles ne reconnaissaient pas la totalité des droits d'ancienneté des pilotes qui désiraient obtenir une mutation aux Lignes aériennes Canadien International. Pour sa part, le syndicat a soutenu que la demande était irrecevable, car les plaignants avaient eu connaissance des événements donnant lieu à la plainte au plus tard à la date de ratification de la convention collective. De leur côté, les plaignants soutenaient que la date à retenir aux fins du calcul du délai de 90 jours était la date à laquelle le syndicat avait refusé de donner suite à leurs griefs, ou celle à laquelle ils avaient pris connaissance des faits invoqués à l'appui de leurs plaintes. Puisque la plainte portait essentiellement sur des questions de négociation collective, le Conseil a conclu que le délai prescrit de 90 jours pour déposer la plainte était expiré et qu'il n'était pas disposé à proroger le délai aux termes de l'alinéa 16m.1) du *Code*, vu que les plaignants ne lui avaient pas fourni des motifs suffisants pour justifier leur retard et lui permettre d'exercer son pouvoir discrétionnaire.

NAV Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Dans le cadre de cette demande de réexamen, le Conseil devait déterminer si les titulaires des postes en litige auraient dû être avisés des procédures portant sur la demande visant à faire clarifier la portée intentionnelle de l'unité de négociation devant le banc initial. Après avoir analysé l'ensemble du contexte législatif, et par souci d'uniformité, le Conseil a jugé que, lorsqu'il est question de la définition d'une unité de négociation (portée), les employés n'ont

pas de statut, à moins que le Conseil ne leur accorde ce statut. Le banc initial n'avait pas jugé approprié d'accorder un tel statut, ce que le banc de révision a confirmé.

Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory, [2000] CCRI n° 89

Dans le cadre d'une demande d'accréditation visant les agents des Premières nations, le Conseil a rendu une décision partielle (décision n° 64) selon laquelle les relations de travail de la bande et des agents relevaient de la compétence fédérale. Il avait aussi été statué que la Police provinciale de l'Ontario était le véritable employeur des agents, sauf s'il était démontré qu'elle jouissait de l'immunité de la Couronne. Le Conseil a conclu qu'il existait un lien suffisamment étroit entre le *Code* et l'entente sur les services de police (pour le compte de la Police provinciale) pour statuer que l'Ontario avait renoncé à son immunité et qu'elle était visée par les dispositions du *Code* en ce qui concerne les agents des Premières nations des Mohawks of (the Bay of Quinte) Tyendinaga représentés par la Canadian First Nations Police Association, et il a rendu une ordonnance d'accréditation.

(La demande de révision judiciaire de cette décision est présentement en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-7-01).)

Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc., [2000] CCRI n° 91

Cette décision partielle portait sur une objection préliminaire soulevée par l'employeur, qui demandait, par crainte raisonnable de partialité, la récusation du vice-président chargé d'entendre les plaintes de pratique déloyale de travail déposées par le syndicat, en raison d'une décision que ce vice-président avait rendue récemment visant les mêmes parties. Le Conseil a reconnu qu'il existait un lien entre la première affaire et ces plaintes; il a cependant rejeté la demande de récusation, car les affaires n'étaient pas liées à un point tel que la décision concernant la première affaire s'appliquerait nécessairement à l'autre.

Atomic Energy of Canada Limited (2001), décision du CCRI n° 110, non encore rapportée

Le Conseil a été saisi d'une plainte qui avait trait au refus de l'employeur, durant les négociations en vue de renouveler la convention collective, de fournir au syndicat, la Société des ingénieurs professionnels et associés (la SIPA), des renseignements sur les augmentations de salaire et promotions accordées à certains employés. L'employeur prétendait que la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels* lui interdisaient de communiquer les renseignements demandés. Le Conseil a conclu que l'EACL n'était assujettie à aucune de ces lois. Il a également conclu qu'EACL avait contrevenu au *Code* et lui a ordonné de fournir à la SIPA les renseignements qui lui permettraient de négocier collectivement et de représenter ses membres de manière juste.

Air Canada, [2000] CCRI n° 96

Le syndicat a demandé que le Conseil rende une ordonnance provisoire pour que l'employeur cesse d'enfreindre le protocole d'entente qu'il avait conclu avec le syndicat le 4 mai 2000.

Pour sa part, l'employeur a prétendu que le Conseil n'avait pas compétence pour rendre une ordonnance provisoire et que l'affaire devait être renvoyée à l'arbitrage. Puisque l'affaire découlait d'une révision de la structure de l'unité de négociation par suite de la fusion des Lignes aériennes Canadien International et Air Canada, le Conseil a conclu qu'il avait compétence pour examiner les affaires dont il était saisi. Étant donné que l'employeur s'était engagé à accorder réparation à tout employé qui pourrait avoir été lésé du fait d'un manquement de sa part, le Conseil n'a pas jugé indiqué de rendre l'ordonnance provisoire en réponse à la demande du syndicat. Par ailleurs, le Conseil ayant jugé qu'il pourrait y avoir une possibilité que l'employeur n'ait pas respecté les modalités et l'objet du protocole d'entente, il lui a ordonné de distribuer à tous les employés visés une copie d'une ordonnance leur garantissant que ledit protocole serait respecté.

Maritime-Ontario, Parcel Division (2000), décision du CCRI n° 100, non encore rapportée

La section locale 938 des Teamsters avait demandé au Conseil de l'accréditer à titre de représentant d'une unité de négociation chez Maritime-Ontario. Or, l'employeur avait soutenu énergiquement que les propriétaires-exploitants avec lesquels il avait conclu des ententes pour effectuer le travail étaient des entrepreneurs indépendants et non pas des entrepreneurs dépendants au sens du *Code*. De son côté, le syndicat prétendait que les employés en cause étaient placés sous la dépendance économique de l'employeur. Le Conseil, après avoir examiné les renseignements fournis par le syndicat pour déterminer s'il jouissait de l'appui de la majorité des membres de l'unité, en est arrivé à la conclusion que c'était bien le cas. Il a également conclu que même si les employés en cause n'avaient pas satisfait à tous les critères de la définition d'entrepreneur dépendant, ils étaient en situation de dépendance économique et, par conséquent, étaient visés par cette définition. Le Conseil a donc accrédité l'unité proposée.

Transport Morneau Inc. et autres (2000), décision du CCRI n° 113, non encore rapportée

Le Syndicat national du transport routier - CSN avait déposé 35 demandes d'accréditation auprès du Conseil visant des unités de camionneurs affectés au transport intermodal dans le Port de Montréal. Le syndicat n'ayant pas fourni au Conseil, selon la pratique établie au Conseil, les renseignements et documents essentiels aux enquêtes, le Directeur régional intérimaire du Conseil a imposé un délai au syndicat. Un banc du Conseil a dû, faute de preuve sur la représentativité requise, rejeter les demandes. Le syndicat a par la suite décidé de déposer des demandes de réexamen, que le Conseil a rejetées car il n'appartient pas au Conseil de faire le travail du syndicat dans l'organisation de la présentation de ses documents.

(La demande de révision judiciaire de cette décision est présentement en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-414-00).)

Révision judiciaire

Letizia c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 101, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-194-99, le 13 février 2001 (C.A.F.)

M. Letizia a interjeté appel de la décision rendue par le Conseil relativement à sa plainte fondée sur l'article 37 du *Code canadien du travail*. En mars 1996, M. Letizia a été accusé d'avoir illégalement emporté des outils qui appartenaient à son employeur, un fait qu'il a ultérieurement admis. Le syndicat a contesté par voie de grief le congédiement qui a immédiatement été décrété; une entente est ultérieurement intervenue entre l'employeur et le syndicat et M. Letizia est retourné au travail en août 1998. Devant le Conseil, M. Letizia a prétendu, dans le cadre de sa plainte fondée sur l'article 37, qu'en vertu de la convention collective, la décision de renvoyer ou non le grief à l'arbitrage lui appartenait exclusivement. Il a en outre soutenu que le syndicat n'avait pas donné suite à son grief dans les délais prévus. Il a prétendu qu'il avait été obligé d'accepter l'entente intervenue entre le syndicat et l'employeur, même s'il la jugeait inacceptable. Le syndicat avait en outre refusé de lui fournir les services d'un avocat pour poursuivre son grief.

Dans sa décision, le Conseil a précisé que, dans le cas de plaintes fondées sur l'article 37, il n'est pas habilité à siéger en appel d'une décision syndicale pour déterminer si le syndicat est arrivé à la bonne décision, ou encore, pour se prononcer sur la validité du grief. Il peut tout au plus se pencher sur le processus décisionnel du syndicat afin d'établir qu'il n'a pas agi de manière discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi. Le Conseil a conclu que le syndicat avait agi de bonne foi tout au long de la procédure de règlement du grief et qu'il avait représenté M. Letizia d'une manière juste durant les discussions ayant mené à une entente. Le Conseil a conclu que cette entente était raisonnable et qu'il n'y avait pas eu manquement à l'article 37 du *Code*.

Dans le cadre de la révision judiciaire, M. Letizia a prétendu que la décision du Conseil était manifestement déraisonnable compte tenu du délai écoulé et de la décision du syndicat de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage. La Cour a rejeté la demande et a confirmé la décision du Conseil.

International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Empire International Stevedores Ltd., jugement prononcé à l'audience, dossiers n^{os} A-15-00 et A-290-00, le 1^{er} novembre 2000 (C.A.F.) [Autorisation d'interjeter appel devant la C.S.C. refusée le 31 mai 2001]

Il s'agit d'une demande de révision judiciaire de la décision du Conseil d'accueillir une plainte de manquement à l'obligation à laquelle le syndicat est tenu, en vertu de l'article 37 du *Code*, de ne pas «agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi» à l'égard de l'un de ses membres, M. Harris, l'intimé, dans l'exercice des droits qui lui sont reconnus. M. Harris a réussi à faire annuler la décision initiale du Conseil ainsi que celle du banc de réexamen.

La Cour a été appelée à se prononcer sur la question de savoir si le Conseil avait rendu une décision manifestement déraisonnable en concluant que le syndicat avait manqué à son devoir, aux termes de l'article 37, d'effectuer une enquête complète au sujet de la demande de M. Harris. Le syndicat avait alors refusé de demander des renseignements supplémentaires aux deux médecins auteurs des lettres précisant que M. Harris était incapable de travailler à cause d'un problème d'ostéo-arthrite à la cheville.

Afin d'établir qu'un syndicat a agi de manière arbitraire et qu'il a par conséquent manqué au devoir qui lui incombe en vertu de l'article 37, le plaignant doit établir à la satisfaction du Conseil que l'enquête effectuée par le syndicat au sujet du grief était juste pour la forme. La Cour a statué que les éléments de preuve dont disposait le syndicat et qui indiquaient que les griefs n'avaient à peu près aucune chance de succès étaient si concluants qu'il était manifestement déraisonnable pour le Conseil d'obliger le syndicat à poursuivre son enquête.

NAV Canada c. Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-320-00, le 21 février 2001 (C.A.F.)

Le 21 février 2001, l'employeur a soutenu que le refus du Conseil de tenir une audience publique constituait un manquement au principe de justice naturelle et a demandé à la Cour d'annuler la décision du Conseil.

NAV Canada, la requérante, a créé deux nouveaux postes, l'un de gestionnaire du trafic aérien et l'autre de gestionnaire des communications, des aides à la navigation et de la surveillance. NAV Canada s'est employée à faire exclure ces deux postes de l'unité de négociation, faisant valoir que les intéressés occupaient des postes de cadre et n'étaient pas des employés au sens de l'article 3 du *Code*. Le Conseil a conclu à l'inutilité de tenir une audience publique, et, le 5 avril 2000, il s'est prononcé en faveur du syndicat, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 (FIOE) qui cherchait à faire inclure les gestionnaires dans l'unité de négociation dont elle est l'agent négociateur.

NAV Canada a soutenu que le défaut du Conseil de tenir une audience constituait un manquement au principe de justice naturelle eu égard aux employés prétendument touchés par cette décision. Le Conseil a invoqué l'article 16.1 du *Code* ainsi que les paragraphes 11(1) et 19(2) du *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations du travail* pour soutenir qu'il peut trancher toute affaire ou toute question dont il est saisi sans tenir d'audience publique. En outre, dans le cas de demandes portant sur la détermination de la portée d'une unité de négociation, il n'est pas nécessaire d'envoyer quelque avis que ce soit aux employés (voir *Banque de commerce impériale* (1986) 65 di 1; et 86 CLLC 16,023 CCRT n° 564.)

Qui plus est, NAV Canada n'a invoqué aucun précédent lui permettant d'intervenir au nom des employés prétendument touchés, et les employés eux-mêmes n'étaient pas parties à la demande. La requérante s'est appuyée uniquement sur les observations qu'elle avait formulées dans sa réponse. La Cour a conclu qu'il était trop tard, en appel, pour contester le défaut de tenir une audience, eu égard à la décision du Conseil.

Finalement, NAV Canada a soutenu que le Conseil avait fait preuve d'iniquité en concluant que les éléments soumis par la requérante manquaient de clarté sans lui donner la possibilité de fournir les précisions voulues. La Cour n'a tiré aucune conclusion quant à l'obligation du Conseil d'informer une partie du manque de clarté des éléments de preuve.

Broadcasting Inc. (c.o.b. CFRN-TV) v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, 62 CLRBR (2d) 30; et 2000 CLLC 220-043 (C.A.F. n° A-301-99)

La requérante, Baton Broadcasting Inc., a soutenu que le Conseil avait outrepassé sa compétence en rendant une décision contraire aux principes inscrits dans le *Code canadien du travail* et en s'appuyant sur des documents n'ayant aucun rapport avec l'affaire. Le Conseil avait déclaré que deux stations de télédiffusion distinctes constituaient un employeur unique pour le motif que les droits des employés seraient compromis si ceux de la station d'Edmonton ne pouvaient pas être transférés à la station de Calgary sans perte d'ancienneté. Baton Broadcasting Inc. a soutenu que ce motif n'était pas valable, car les employés ne pouvaient pas demander de transfert avant la signature de la nouvelle convention collective entre l'employeur et les employés de la station d'Edmonton. En rendant une telle décision, le Conseil avait contrevenu au principe de la libre négociation collective.

La Cour a rejeté la demande de révision judiciaire. Elle a conclu que la décision et le raisonnement du Conseil étaient inattaquables. Qui plus est, elle n'était pas convaincue qu'il y avait eu atteinte aux principes de la libre négociation collective et de la liberté d'association. Il n'avait donc pas été établi à sa satisfaction que le Conseil avait outrepassé sa compétence.

Canada (Privacy Commissioner) v. Canada (Labour Relations Board) (2000), 257 N.R. 66; et 2000 CLLC 220-037 (C.A.F. n° A-685-96)

Il s'agit d'un appel de l'examen, par la Section de première instance de la Cour fédérale, de la décision par laquelle le Conseil canadien des relations du travail (devenu le CCRI) a refusé de communiquer au Commissaire à la protection de la vie privée du Canada les notes prises par les membres du Conseil au cours de l'audition d'une plainte. Le juge de première instance a confirmé le refus du CCRT en vertu de l'alinéa 22(1)b) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. La communication de ces renseignements porterait atteinte à l'indépendance et à la liberté intellectuelle des décideurs quasi judiciaires.

La question soulevée devant la Cour d'appel était celle de savoir si les notes constituaient ou non des «renseignements personnels» ne relevant pas du Conseil au sens de l'alinéa 12(1) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Les notes en question avaient été prises par les membres du Conseil dans le cadre d'une audience, qui constitue une instance quasi judiciaire. La Cour a conclu qu'en leur qualité de représentants du gouverneur en conseil, les membres du Conseil sont investis d'attributions décisionnelles qu'ils doivent exercer de façon indépendante. Les membres du Conseil ne sont pas tenus de prendre des notes et celles-ci ne font pas partie des archives officielles du Conseil ni ne sont conservées dans un fichier sur lequel le Conseil exerce un contrôle.

La Cour a conclu que le Conseil n'exerçait pas le contrôle requis. La Cour a également convenu qu'outre le fait que les notes ne relevaient pas du CCRT, elles étaient considérées par ce dernier comme étant extérieures à ses attributions. En outre, la Cour a conclu que le principe de l'indépendance judiciaire et son corollaire, le principe du privilège décisionnel, appliqués aux tribunaux administratifs, expliquaient l'absence de contrôle que le Conseil, en sa qualité d'institution fédérale, exerce sur les notes.

Ayant conclu que les notes ne relevaient pas d'une institution fédérale, la Cour a rejeté l'appel.

Marine Atlantic Inc. v. Canadian Merchant Service Guild (2000), 258 N.R. 112; et 61 CLRBR (2d) 174 (C.A.F. n° A-106-99)

Il s'agit d'une demande de révision judiciaire de la décision du Conseil d'accréditer la Guilde de la marine marchande du Canada à titre d'agent négociateur d'une unité composée de tous les employés travaillant à bord de navires possédés, exploités ou affrétés par Marine Atlantic Inc. L'employeur, Marine Atlantic Inc., a contesté l'ordonnance du Conseil en invoquant les motifs suivants: 1) le Conseil a-t-il violé les principes de justice naturelle en ne motivant pas son ordonnance? 2) Le Conseil a-t-il commis une erreur de droit ou violé des principes de justice naturelle en ne donnant pas à la requérante l'occasion de faire valoir son point de vue oralement? 3) Le Conseil a-t-il rendu une décision manifestement déraisonnable?

En ce qui concerne la première question, la Cour a déclaré qu'avant de demander la révision judiciaire de l'ordonnance, les parties doivent s'enquérir auprès du Conseil des motifs de sa décision. En l'espèce, Marine Atlantic Inc. n'a pas demandé au Conseil de motiver sa décision ni n'a invoqué de raison satisfaisante pour justifier son inaction à cet égard. Il n'y a donc pas eu manquement au principe d'équité en réponse à la première question.

La Cour a également conclu que les arguments invoqués par Marine Atlantic Inc. sur la question du manquement au principe de justice naturelle en raison du défaut de tenir une audience publique étaient sans fondement. La Cour a fait observer que l'employeur n'avait pas formulé d'observations au sujet du rapport de l'enquêteur quand l'occasion lui en avait été fournie. Les parties avaient expressément été invitées à présenter des observations si les parties du rapport dans lesquelles leur thèse était exposée ne leur convenaient pas. Ni l'une ni l'autre n'ont formulé d'observations devant le Conseil au sujet de ce rapport. En outre, rien dans les éléments dont disposait la Cour ne permettait de conclure que l'examen d'observations écrites n'aurait pas été une façon valable de trancher l'affaire.

Enfin, Marine Atlantic Inc. a soutenu que le fait d'avoir inclus les cadres dans l'unité de négociation constituait une décision manifestement déraisonnable. La Cour a admis que certaines fonctions des employés pouvaient comporter un aspect de gestion. S'appuyant sur l'alinéa 16p) et le paragraphe 27(5) du *Code*, la Cour a cependant conclu que le Conseil avait compétence pour déterminer, en se fondant sur l'information fournie et le rapport d'enquête, si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement. Comme le Conseil avait compétence en l'espèce, la Cour a conclu que l'ordonnance d'accréditation du Conseil n'était pas manifestement déraisonnable.

Halifax Longshoremen's Assn., Local 269 v. Offshore Logistics Inc. (2000), N.R. 338; and 61 CLRBR (2d) 180 (C.A.F. n° A-425-99)

Il s'agit d'une demande de révision judiciaire de la décision par laquelle le Conseil canadien des relations industrielles a accueilli la demande du syndicat d'inclure les employés de l'employeur dans son accréditation par région géographique au port de Halifax. La demande a été rejetée par la Cour.

L'employeur a soutenu que les employés effectuaient du travail lié à la prospection pétrolière et gazière, un type de travail qui n'entrait pas dans les attributions du syndicat étant donné que la demande soumise au Conseil visait uniquement les employés faisant du débarquement. Au quai, les employés chargeaient et déchargeaient les navires de Mobil, tâche à laquelle ils ne consacraient qu'environ 25 % de leur temps. Le Conseil a rejeté la demande d'Offshore Logistics Inc. concernant les tâches effectuées par les employés en cause et a conclu que le chargement et le déchargement des navires par les employés faisaient partie intégrante du travail. Le Conseil avait statué que le travail n'était pas accessoire à la prospection, qu'il s'agissait en réalité de tâches de débarquement assujetties à la réglementation fédérale et relevant par conséquent de la compétence du Conseil.

La demande du syndicat a initialement été entendue par un banc du Conseil composé de trois membres. Après l'audience, mais avant que la décision soit rendue, l'un des membres est décédé et un autre s'est retiré. Le président a décidé de poursuivre l'affaire seul et a rendu sa décision. Offshore Logistics Inc. a contesté cette décision au motif qu'elle était manifestement déraisonnable parce qu'elle outrepassait la compétence constitutionnelle du Conseil et qu'elle contrevenait aux principes de justice naturelle car elle avait été rendue seulement par le président.

La Cour a rejeté l'appel au motif qu'il n'y avait pas eu de manquement aux principes de justice naturelle, que le Conseil avait appliqué la législation pertinente, et que le décès inopiné d'un membre du banc n'avait pas perturbé le fonctionnement du Conseil en l'espèce. La Cour a également fait observer que le Parlement avait tranché depuis longtemps la question de savoir si le travail effectué sur les quais était du travail de débarquement assujetti à la compétence du Conseil. Selon la Cour, la décision du Conseil n'était pas manifestement déraisonnable.

Enfin, la Cour a rejeté les arguments constitutionnels invoqués par Offshore Logistics Inc. au motif qu'elle n'avait pas signifié l'avis pertinent applicable au procureur général fédéral ou provincial. La Cour a en outre conclu que l'objet d'une révision judiciaire était essentiellement d'examiner des décisions, non pas de trancher de nouvelles questions dont le Conseil n'avait pas été saisi à l'audience. En conséquence, le Conseil était fondé de faire une distinction entre les activités au quai et les activités à la cour de tuyaux au port de Halifax.

Tank Truck Transport Inc. et al v. Canada Council of Teamsters et al., dossier n° A-563-99, le 17 novembre 2000 (C.A.F.)

Les requérantes ont demandé la révision judiciaire d'une décision du Conseil.

La Cour a conclu à l'absence d'élément de preuve, exception faite du défaut de la requérante de faire diligence pour se conformer aux Règles de la Cour fédérale (1998). Ces règles visent à apporter une solution à un litige sur le fond de manière juste et rapide, surtout dans les affaires de révision judiciaire.

Sur la question de l'adjudication des dépens, la Cour a conclu que le rejet de la demande pour non-respect du délai prévu ne devrait pas procurer aux requérantes des avantages qu'elles n'auraient pas obtenus si elles avaient présenté un avis de désistement aux termes de la règle 165 des Règles de la Cour fédérale.

La Cour a également déclaré que la règle 380, qui porte sur l'examen de l'état de l'instance, vise à faire en sorte que les litiges dont la Cour est saisie sont tranchés rapidement en conformité avec les Règles, et à éviter les recours abusifs. La Cour doit donc assurer une surveillance active par le truchement des audiences et adjuger les dépens en conséquence quand il y a rejet.

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns dossiers n^{os} A-369-00, A-749-00, A-747-99, le 2 mai 2001 [Demande d'autorisation d'interjeter appel devant la 27 septembre 2001 C.S.C. présentée le 28 juin 2001]

La requérante, VIA (appuyée en partie par la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL), a contesté la décision rendue initialement par le Conseil relativement à une plainte de manquement à l'article 37 du *Code*. La plainte de chacun des intimés se rapportait à l'entente sur la composition des équipes (l'entente) négociée par la FIL et VIA. Les prétentions particulières avaient trait, selon la Cour, (1) au fait que les chefs de train n'étaient pas tous admissibles d'office à recevoir la formation de mécanicien; (2) à la perte d'ancienneté en raison de l'adoption d'une liste d'ancienneté «descendant» pour les chefs de train ayant reçu la formation; et (3) à l'entente selon laquelle les chefs de train pourraient avoir le droit de «retour» au Canadien National (CN) sans savoir si cette dernière acceptait ces transferts.

Ayant déterminé qu'il avait compétence pour entendre l'affaire, le Conseil a conclu que la FIL n'avait pas représenté les intérêts des chefs de train de manière objective ni n'avait protégé leur sécurité d'emploi et leurs droits d'ancienneté. Le Conseil a donc ordonné à la FIL et à VIA de reprendre les négociations sur les trois points mentionnés précédemment. Le banc de révision a confirmé la décision de la Vice-présidente et a statué que le redressement accordé n'allait pas à l'encontre des principes de justice naturelle ni n'était incompatible avec les objectifs visés par le *Code*.

Dans le cadre de l'examen des décisions du Conseil, la Cour a déterminé qu'elle devait se prononcer sur la question de savoir si la décision finale portait sur une question que le

Parlement avait habilité le Conseil à trancher. La Cour a examiné divers facteurs, y compris l'existence d'une clause privative très claire, à savoir l'article 22 du *Code*, qui précise que les décisions du Conseil ne sont pas susceptibles de révision, sauf s'il y a eu fraude, erreur de compétence, ou manquement aux principes de justice naturelle. La Cour doit tenir compte d'un deuxième facteur, soit l'expertise du Conseil par rapport à celle de la Cour. La Cour a fait observer que « le CCRI avait été habilité par le Parlement à administrer une structure des relations de travail très complexe axée sur la recherche de l'équilibre entre les intérêts des employeurs, des syndicats et des employés afin de maintenir la paix syndicale» (traduction). L'expertise des tribunaux judiciaires pour trancher les questions soulevées dans la plupart des conflits de travail est quant à elle plus limitée. La troisième série de facteurs dont la Cour doit tenir compte est l'objet de la loi et de la disposition pertinentes.

En ce qui concerne l'article 37, le Parlement a interdit aux syndicats d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés qu'ils représentent. Ce devoir de représentation juste n'est pas illimité. Par conséquent, compte tenu de l'objet et des objectifs du *Code*, ce devoir est circonscrit au domaine de compétence où le syndicat est le plus susceptible d'abuser de son pouvoir exclusif de négociier avec l'employeur. La Cour a conclu qu'aux fins de l'interprétation de l'article 37 le Conseil devait adopter une optique contextuelle générale. En conséquence, la norme de contrôle applicable est celle de la décision manifestement déraisonnable.

La Cour devait déterminer si le Conseil, en statuant que l'alinéa 50b) du *Code* accordait aux chefs de train des droits prévus dans la convention collective a interprété l'article 37 de manière si manifestement déraisonnable qu'il ne pouvait en toute logique s'appuyer sur le *Code* et la législation pertinente. Dans le cadre de son analyse, la Cour a fait siennes les observations formulées par le juge La Forest dans l'arrêt *CAIMAW, section locale 14 c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983. Celui-ci a déclaré aux pages 1003 et 1004 qu'un tribunal a le droit de commettre des erreurs, «pourvu qu'il n'agisse pas de façon «déraisonnable au point de ne pouvoir rationnellement s'appuyer sur la législation pertinente et d'exiger une intervention judiciaire». Le juge La Forest a déclaré en outre que «... Les clauses privatives ... constituent des exercices permis du pouvoir du législateur et, dans la mesure où elles restreignent la portée du contrôle judiciaire dans le cadre des pouvoirs constitutionnels, la Cour devrait respecter cette restriction et s'en remettre à la décision de la Commission.»

La Cour a conclu que l'interprétation de l'article 37 retenue par le Conseil n'était pas manifestement déraisonnable. L'ordonnance du Conseil avait un lien logique avec le manquement du syndicat et ses conséquences. Le Conseil a conclu que la FIL avait manqué à son devoir de représenter les chefs de train de manière juste relativement aux trois questions particulières liées à l'entente. La Cour a conclu que le redressement ordonné par le Conseil était justifié dans le contexte. La Cour a en outre conclu que l'ordonnance du Conseil était tout à fait compatible avec l'objet du *Code*, à savoir mettre en balance le principe de la libre négociation collective et la protection des employés qui sont représentés par un agent négociateur.

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bombardier Inc., [2001] 2 C.F. 429-74-00)
[Autorisation d'interjeter appel devant la C.S.C. refusée le 24 mai 2001]

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a demandé la révision judiciaire de la décision par laquelle le Conseil a refusé d'inclure certains employés dans l'unité de négociation de l'AFPC. La demande a été accueillie.

L'AFPC représentait des employés de soutien du ministère de la Défense nationale affectés au programme de formation des pilotes sur des avions «Tutor». En 1998, le ministère a confié les services de soutien sur place en sous-traitance aux requérantes, Bombardier et Frontec. L'AFPC a formulé une demande en vue d'être accréditée à titre d'agent négociateur des employés des sous-traitants.

Le Conseil a conclu que le seul fait que d'anciens employés du ministère de la Défense nationale avaient été affectés au programme de formation au vol des pilotes de l'OTAN au Canada (le NFTC), un programme semblable au programme de formation sur les avions Tutor, ne créait pas une situation de droits du successeur aux termes des articles 44, 47 et 47.1 du *Code*. Le Conseil a statué que le programme NFTC était suffisamment différent de l'ancien programme de formation sur avions Tutor pour constituer une nouvelle entreprise.

La Cour d'appel a conclu que le Conseil avait outrepassé sa compétence en révoquant les droits de négociation des employés du programme NFTC et il a annulé sa décision. La Cour a conclu que le Conseil n'avait pas le pouvoir de limiter la durée d'une convention collective qui était en vigueur avant le départ des employés. La Cour a conclu que le Conseil s'était appuyé sur des précédents inapplicables et qu'il avait commis des erreurs de droit manifestement déraisonnables, en particulier lorsqu'il avait conclu que le programme NFTC était un programme complètement différent.

British Columbia Terminal Elevator Operators' Assn. c. Syndicat international des débardeurs et magasiniers - Canada et Grain Workers' Union, section locale n° 333, dossier n° A-233-99, le 21 mars 2001(C.A.F.)

Le 25 janvier 1999, des membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) ont dressé une ligne de piquetage dans le cadre d'une grève légale les opposant à leur employeur, la Commission canadienne des grains. Les grévistes ont convaincu des membres du Grain Workers' Union, section locale n° 333 (GWU), et du Syndicat international des débardeurs et magasiniers - Canada (SIDM) travaillant pour divers employeurs de ne pas traverser la ligne de piquetage. Le chargement des grains sur les navires dans les installations terminales en Colombie-Britannique s'en est ainsi trouvé perturbé. Les employeurs concernés (les intimés) ont présenté une demande au Conseil, alléguant que les membres du GWU et du SIDM avaient contrevenu au paragraphe 87.7(1) du *Code*, qui traite précisément des activités liées au chargement des navires céréaliers pendant une grève ou un lock-out. Subsidiairement, les employeurs ont demandé au Conseil de déclarer que le GWU s'était livré à des activités de grève, en violation de l'article 89 du *Code*.

Le Conseil a conclu qu'il n'avait pas compétence pour rendre l'ordonnance demandée par l'employeur en vertu du paragraphe 87.7(3) du *Code* car la disposition ne s'applique pas aux grèves des employés de la Commission canadienne des grains, dont les relations de travail sont régies par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le Conseil a toutefois accordé la réparation subsidiaire demandée par l'employeur en déclarant que les membres du GWU avaient déclenché une grève en contravention avec l'article 88.1, ainsi que les paragraphes 89(1) et 89(2) du *Code*. En ce qui concerne les membres du SIDM - Canada, le Conseil n'avait pas reçu de demande d'ordonnance semblable. La Cour a toutefois fait observer que la situation de ces employés n'était pas différente en principe de celle des membres du GWU.

Les requérantes, le SIDM et le GWU ont demandé la révision judiciaire de la décision du Conseil. Les syndicats ont soutenu que le Conseil avait rendu une décision manifestement déraisonnable en s'appuyant sur l'ajout de l'article 88.1 dans le *Code* en 1998 pour conclure que le Parlement «cherchait vraisemblablement à traiter les grèves avec plus de sérieux». Si le tribunal ne souscrivait pas non plus aux vues du Conseil au sujet du nouvel article 88.1, il a toutefois conclu qu'un vice dans les motifs d'un tribunal ne vient pas nécessairement justifier une conclusion que sa décision était manifestement déraisonnable. La Cour a statué que le vice n'avait pas eu d'incidence sur le raisonnement du Conseil.

La Cour a également entendu les arguments fondés sur la Charte invoqués par l'intervenant, le Congrès du travail du Canada (CTC), même si celui-ci avait essayé à la toute dernière minute de présenter à la Cour un avis de question constitutionnelle. La valeur de la Charte qu'a avancée l'intervenant portait que, même si le droit de grève n'est pas protégé par la Constitution, il ne s'ensuit pas «qu'il n'y a pas de protection constitutionnelle de la liberté de chaque travailleur d'exprimer son avis ou son engagement par rapport aux principes de la solidarité syndicale en respectant les lignes de piquetage légales d'autres employés». La Cour a conclu qu'elle n'avait pas à se prononcer sur l'existence d'une telle protection constitutionnelle. Elle a simplement déclaré que cette valeur n'était pas encore reconnue dans la Charte. La Cour a considéré que l'interprétation d'une valeur de la Charte était une tentative déguisée de la part du CTC de soulever une question constitutionnelle qui n'avait pas été soulevée dans le cadre de la procédure, et elle a rejeté sommairement la question.

Annexe D

Aperçu du ministère

A. Mandat, mission et valeurs

La *Loi constitutionnelle de 1867* confère aux provinces la compétence à l'égard de «la propriété et des droits civils», ce qui signifie que la négociation des conventions collectives renfermant les conditions d'emploi des employés est réglementée par les provinces. Toutefois, la *Loi constitutionnelle* accorde une compétence exclusive sur certains secteurs de l'économie au Parlement, qui a jugé bon d'adopter des lois régissant les questions d'emploi dans les secteurs qui lui sont constitutionnellement réservés. Ces lois sont contenues dans le *Code canadien du travail*, qui est divisé en trois parties:

Partie I-	Relations du travail
Partie II-	Sécurité et santé au travail
Partie III-	Normes du travail

La Partie I du *Code* énonce les conditions que doivent remplir les syndicats pour acquérir le droit légal de représenter des employés aux fins de la négociation de conventions collectives avec leur employeur. Elle décrit en outre le processus qui régit le déroulement des négociations collectives et prévoit des redressements pour contrer les infractions commises par toute partie assujettie aux dispositions du *Code*.

La Partie I du *Code canadien du travail* était demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I)*, L.C. 1998, ch. 26, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de la négociation collective dans les secteurs d'activité régies par le gouvernement fédéral. La *Loi* a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles à titre de tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif responsable de l'interprétation et de l'application de la Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail, du *Code canadien du travail*.

*Le Conseil canadien des relations industrielles a pour **mandat** de favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.*

À l'appui de son mandat, le Conseil a défini la vision et les valeurs suivantes.

- des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique
- le règlement des affaires à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends
- un milieu des relations du travail engagé et bien informé
- un Règlement et des pratiques efficaces élaborés en consultation avec les clients

Dans la réalisation de son mandat et l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil veut être progressif et innovateur, efficient et efficace, de même que responsable. Le milieu de travail au Conseil favorise l'apprentissage et le perfectionnement, l'harmonie, le travail d'équipe, ainsi que le respect.

Le **rôle** du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément au Préambule du *Code*, où il est dit que le Parlement estime «... que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès...». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada dans tous les aspects de l'exécution de son programme.

B. Organisation du ministère

Le Conseil est actuellement composé d'un président, de cinq vice-présidents à temps plein, de six membres à temps plein et de six membres à temps partiel (représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs). Les membres à temps partiel ont été nommés le 29 mai 2000 et le vice-président le 25 juin 2001, soit après la période visée par le présent rapport. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil: le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans.

Le président est le premier dirigeant du Conseil dont il dirige et supervise les activités en vertu du *Code canadien du travail*, notamment en ce qui a trait à:

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif et l'avocat général, qui rendent compte

tous deux directement au président. Le directeur exécutif est responsable des opérations régionales, de la gestion des affaires, des services à la clientèle et de la gestion intégrée, des services financiers ainsi que des ressources humaines. La Direction des services juridiques fournit l'aide juridique demandée par le Conseil et agit à titre de conseiller juridique dans la plupart des révisions judiciaires.

Le Conseil a également cinq bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver, avec un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional qui relève du directeur exécutif à Ottawa.