



# Conseil canadien des relations industrielles

## Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant  
le 31 mars 2002

Canada

## Les documents budgétaires

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. Commencant 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 — 2002

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 BT31-4/19-2002

ISBN : 0-660-62081-2



## 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 aux 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'engage 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 aux Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les impacts 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. Les ministères et les organismes sont 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 aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi rattacher le rendement aux engagements antérieurs, tout en soulignant les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer 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 des 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 à l'organisme suivant :

Direction de la gestion axée sur les résultats  
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
L'Esplanade Laurier  
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

OU à l'adresse Web suivante : [rma-mrr@tbs-sct.gc.ca](mailto:rma-mrr@tbs-sct.gc.ca)

**Conseil canadien des relations industrielles**  
**Rapport sur le rendement**

**pour la période se terminant**  
**le 31 mars 2002**

Approuvé par: \_\_\_\_\_  
L'honorable Claudette Bradshaw  
Ministre du travail



# Table des matières

<b>Partie I. Message du président</b> .....	1
<b>Partie II. Contexte stratégique</b> .....	3
A. Contexte et historique .....	3
B. Ressources utilisées .....	5
C. Climat actuel .....	7
D. Volume et complexité des affaires .....	8
E. Rendement du CCRI .....	12
1. Temps de traitement .....	12
2. Processus décisionnel .....	12
F. Résultats atteints .....	14
G. Défis .....	15
<b>Annexe A. Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires</b> .....	17
A. Aperçu du rendement financier .....	17
B. Tableaux financiers sommaires .....	17
<b>Annexe B. Décisions caractéristiques du Conseil et contrôle judiciaire</b> .....	21
A. Décisions caractéristiques du Conseil .....	21
B. Contrôle judiciaire .....	27
<b>Annexe C. Aperçu du Conseil</b> .....	33
A. Mandat, rôle et responsabilités .....	33
B. Organisation du Conseil .....	34
C. Pour communiquer avec le Conseil .....	35



## Partie I. Message du président

Je suis heureux de présenter le quatrième rapport annuel sur le rendement du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) pour la période se terminant le 31 mars 2002.

Au cours de l'exercice 2001-2002, les services du CCRI ont continué d'être fort en demande, une tendance qui ne s'est pas démentie depuis la création du CCRI en janvier 1999. Cette situation a entraîné une augmentation considérable de la charge de travail et de la jurisprudence du Conseil, cette dernière ayant presque doublé au cours de cette période. En outre, en raison de l'extrême dynamisme qui caractérise actuellement le climat des relations de travail au Canada, les membres du Conseil doivent non seulement traiter un nombre d'affaires plus élevé, mais doivent aussi faire face à une augmentation marquée de la complexité des questions qu'ils sont appelés à trancher. La nécessité de relever ce double défi continue d'avoir une incidence considérable sur les calendriers et la charge de travail du Conseil.

Le CCRI a été mieux en mesure de faire face à l'accroissement de sa charge de travail depuis que le Conseil du Trésor lui a accordé, au cours de l'exercice écoulé, les ressources nécessaires pour apporter les changements opérationnels et technologiques jugés nécessaires. Ces nouvelles ressources ont permis au Conseil d'entreprendre des démarches pour améliorer ses systèmes de gestion des affaires et des dossiers. Elles lui ont aussi permis d'accroître quelque peu ses effectifs, et plus particulièrement de doter des postes d'agent de «première ligne» ayant pour fonctions de mener des enquêtes et de traiter les dossiers et d'offrir d'autres modes de règlement des différends à la clientèle du Conseil. Le CCRI continue d'encourager les parties, dans la mesure du possible, à régler conjointement les différends qui les opposent et réussit actuellement à régler les deux tiers des plaintes reçues sans tenir d'audience publique.

J'ai la certitude que les expériences vécues au cours de l'exercice écoulé de même que le recensement des défis actuels et futurs constituent des atouts pour le Conseil et qu'ils lui permettront de continuer à répondre à la demande accrue de services de façon rapide et efficace.

Le président,

J. Paul Lordon





## 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, Santé et sécurité 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 du 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 au 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 Limitée)

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 son *Règlement* et de ses 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)	(%)
<ul style="list-style-type: none"> <li>relations du travail efficaces dans toutes les entreprises relevant de la compétence du Parlement du Canada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>services de réception et d'enquête</li> <li>activités de gestion des affaires</li> <li>délibérations du Conseil, audiences publiques et réunions à huis clos</li> <li>production, traduction et diffusion des décisions du Conseil</li> <li>services juridiques et de recherche à l'appui des délibérations du Conseil et des recours devant les tribunaux</li> <li>services de gestion de l'information et élaboration de méthodes visant à rendre les activités du Conseil plus accessibles et moins coûteuses</li> </ul>	7 762,6	68
	<ul style="list-style-type: none"> <li>le règlement des demandes et des plaintes par l'application d'autres modes de règlement des différends</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>services de règlement des différends</li> </ul>	1 472,0	13
	<ul style="list-style-type: none"> <li>un milieu des relations du travail impliqué et bien informé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>publication et diffusion des <i>Motifs de décision</i>, bulletins, circulaires d'information et avis de pratique</li> <li>consultations directes avec les clients</li> <li>réponse aux demandes de renseignements spéciales reçues du grand public</li> <li>centre d'information sur les relations du travail et le droit administratif accessible au public</li> <li>amélioration du site Web du CCRI</li> <li>exposés des membres et du personnel du Conseil devant des personnes faisant partie du milieu des relations du travail</li> <li>consultations avec la clientèle, publications et diffusion du <i>Règlement</i> et des avis de pratique</li> </ul>	1 387,9	12
			10 622,5	93

**Nota:**

- Les Services financiers, administratifs et des ressources humaines représentent 7 % des principaux engagements en matière de résultats.
- Des tableaux financiers sont disponibles à l'annexe A.

## C. Climat actuel

Le climat des relations de travail au Canada s'est transformé de manière radicale et rapide au cours des dernières années. L'intensification de la concurrence résultant de la mondialisation des marchés, des changements technologiques, de la volatilité des économies nationale et internationale et le nombre croissant de fusions d'entreprises sont tous des facteurs qui ont eu une incidence sur les employeurs et les employés canadiens. Les relations de travail dans les secteurs relevant de la compétence fédérale ont été particulièrement touchées, surtout dans les domaines du transport aérien, routier et ferroviaire, des télécommunications et de la radiodiffusion.

En conséquence, le CCRI est de plus en plus sollicité par les parties pour intervenir dans des différends complexes nécessitant bien souvent une décision rapide qui a une incidence non seulement sur les parties en cause, mais aussi sur le bien-être socio-économique général d'un grand nombre d'entreprises et de citoyens canadiens. Au cours de l'année écoulée, le CCRI s'est penché notamment sur les questions suivantes:

- ▶ l'acquisition et l'exercice du droit à la libre négociation collective, l'établissement de relations patronales-syndicales harmonieuses, et l'encouragement du règlement constructif des différends;
- ▶ l'assurance que les négociations collectives entre les employeurs et les syndicats se déroulent de manière juste et de bonne foi;
- ▶ la protection du droit des employés d'être traités de manière juste par leur syndicat et leur employeur;
- ▶ la détermination des niveaux de services à maintenir durant un arrêt de travail pour prévenir les risques pour la santé et la sécurité du public canadien dans des aéroports, des entreprises de production d'énergie atomique et de navigation aérienne;
- ▶ le soutien aux entreprises et aux syndicats pour régler les conflits de travail résultant de fusions et de prises de contrôle d'entreprises — et notamment la détermination des droits de représentation et l'intégration des conventions collectives et des droits d'ancienneté — dans les secteurs du transport aérien et des télécommunications;
- ▶ l'interruption rapide des grèves et des lock-out illégaux.

Il n'est pas toujours chose facile pour le Conseil de s'acquitter de ces responsabilités. La complexité et l'importance des différends qui opposent les employeurs et les syndicats des secteurs relevant de la compétence fédérale obligent le Conseil à appliquer judicieusement un éventail de connaissances et de compétences en relations du travail et en droit administratif, souvent dans des contextes variés et très techniques. L'engagement qu'a pris le Conseil de favoriser, dans la mesure du possible, le règlement des différends par les parties elles-mêmes — ainsi que les demandes des parties pour que le Conseil intervienne

comme médiateur dans de nombreux différends — oblige les membres et le personnel du Conseil à maintenir un niveau de compétence élevé dans le domaine d’autres modes de règlement des différends, en plus de mettre les ressources du Conseil à rude épreuve. Dès lors, le Conseil a consacré une grande partie de ses énergies à accroître ses compétences et à augmenter ses niveaux de ressources pour répondre aux besoins de sa clientèle.

#### D. Volume et complexité des affaires

Depuis sa création le 1<sup>er</sup> janvier 1999, le Conseil a vu sa charge de travail augmenter de manière continue par rapport à celle qui était la norme du temps de l’ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Après une première augmentation substantielle, la charge de travail du Conseil est demeurée relativement constante au cours des trois derniers exercices, dépassant de quelque 40 % celle de l’ancien CCRT. Le tableau suivant fournit des indications sur le nombre d’affaires dont le CCRI a été saisi.

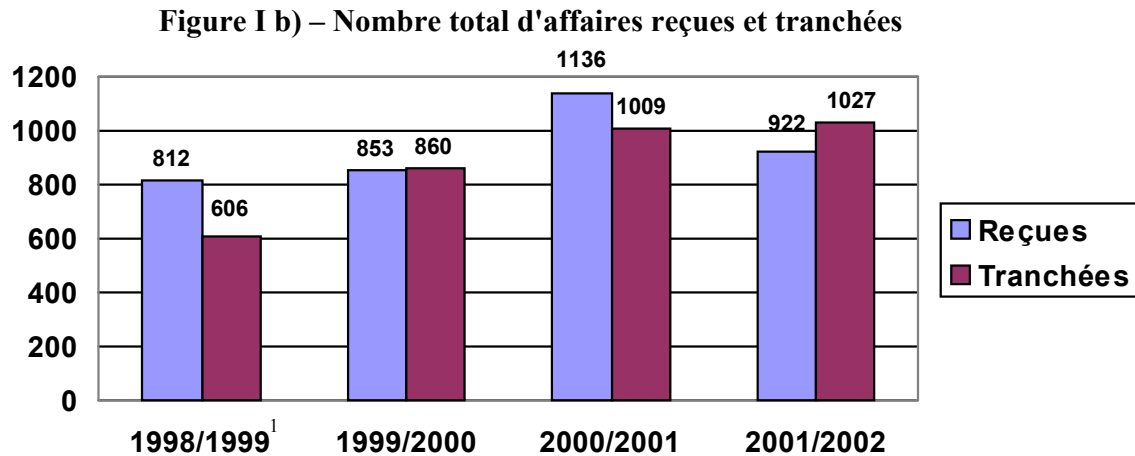
**Figure I a) – Charge de travail**

<b>Nombre total de dossiers – Accréditations, plaintes et autres<sup>1</sup></b>				
	<b>1998-1999<sup>2</sup></b>	<b>1999-2000</b>	<b>2000-2001</b>	<b>2001-2002</b>
En main	474	680	673	800
Reçues/rouvertes	812	853	1136	922
N <sup>bre</sup> total de dossiers	1286	1533	1809	1722
Accueillies	194	280	275	292
Rejetées	136	209	263	243
Retirées/réglées	276	371	471	492
N <sup>bre</sup> total d’affaires tranchées	606	860	1009	1027
En instance	680	673	800	695

<sup>1</sup> Représente le nombre de questions soumises (en fonction des articles du *Code canadien du travail*), et non pas nécessairement le nombre d’affaires.

<sup>2</sup> Le CCRI a été créé le 1<sup>er</sup> janvier 1999. Les données antérieures à cette date ont été consignées par l’ancien Conseil canadien des relations du travail. Depuis la transition, toutes les affaires en instance de l’ancien Conseil ont été réglées.

Si le nombre d'affaires reçues par le Conseil a augmenté de 39,2 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, le nombre d'affaires tranchées chaque année a pour sa part augmenté de 63,7 %.



<sup>1</sup> Le CCRI a été créé le 1<sup>er</sup> janvier 1999; avant cette date, son prédécesseur était le CCRT.

Indépendamment de l'augmentation de la charge de travail, la complexité des questions à trancher dans un grand nombre d'affaires s'est elle aussi considérablement accrue. En outre, un grand nombre de demandes présentées au Conseil sont fondées simultanément sur plusieurs dispositions du *Code canadien du travail*, ce qui accroît la complexité du dossier. Ainsi, les demandes de révision de la structure des unités de négociation s'accompagnent fréquemment de demandes de déclaration d'employeur unique et de déclaration de vente d'entreprise. Cette situation est en partie attribuable aux modifications apportées au *Code canadien du travail* en 1999 qui ont conféré au Conseil des pouvoirs plus étendus lorsqu'il doit traiter un large éventail de questions de relations de travail dans ces circonstances.

Le tableau qui suit montre bien l'incidence de ce courant sur le nombre total de jours d'audience qu'ont nécessité ces divers types d'affaires.



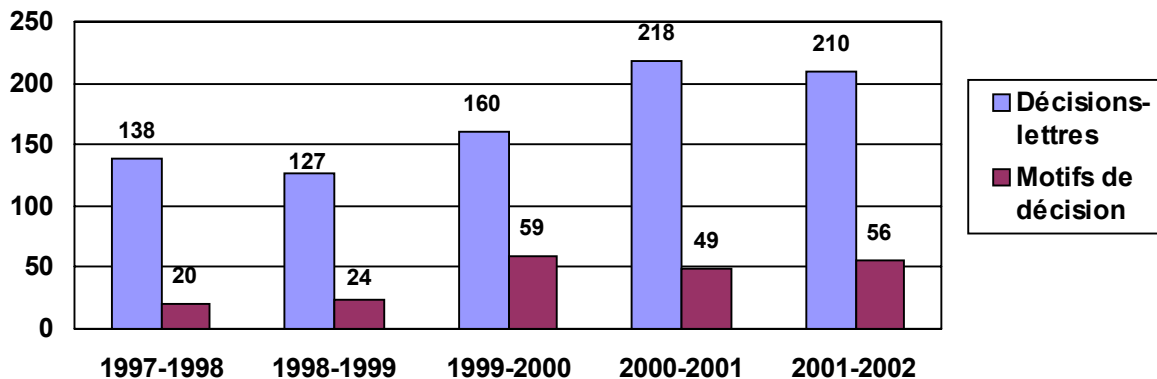
**Figure II a) – Nombre total de jours d’audience**

	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Révision de la structure des unités de négociation <sup>1</sup>	-	-	33	40	135
Vente d’entreprise	8	23	37	40	71

<sup>1</sup> La disposition relative à la révision de la structure des unités de négociation (article 18.1) été ajoutée au *Code* en 1999; antérieurement, les demandes du genre entraient dans la catégorie des révisions (article 18) et n’étaient pas consignées séparément.

Ces courants et cette évolution sont également à l’origine d’une augmentation importante du nombre de décisions écrites du Conseil. Ces décisions servent à régler les différends complexes et à donner des précisions sur la manière dont le *Code*, y compris les nouvelles dispositions, s’appliqueront à l’avenir<sup>1</sup>. Il s’ensuit que la jurisprudence du Conseil a presque doublé de volume.

**Figure II b) – Nombre total de décisions selon le type d’affaires**



Les affaires caractéristiques décrites ci-après illustrent bien la complexité des questions qui ont nécessité des efforts concertés de médiation et de prise de décision de la part du Conseil, dont la rédaction de décisions détaillées souvent très volumineuses:

<sup>1</sup> Le Conseil rend des *Motifs de décision* détaillés dans les affaires d’importance nationale ou ayant valeur de précédent. Dans les autres affaires, des décisions-lettres plus courtes permettent d’accélérer le processus décisionnel et de communiquer plus rapidement les décisions aux parties en matière de relations de travail.

- ▶ **Transport aérien:** À la suite de la fusion fort médiatisée de deux transporteurs aériens nationaux, le CCRI a été saisi d'un certain nombre de demandes de déclaration d'employeur unique. À ce jour, des demandes connexes fondées sur 7 autres dispositions du *Code* se sont ajoutées à la demande initiale, mettant en cause 28 parties et 9 unités de négociation. Cette affaire a nécessité plus de 20 audiences ou conférences et plus de 30 décisions connexes.
- ▶ **Télécommunications:** La fusion d'une famille d'entreprises de télécommunications de l'ouest a donné lieu à une demande fondée sur six différentes dispositions du *Code*. Le dossier initial a été reçu le 1<sup>er</sup> février 1999 et n'est pas encore clos. L'affaire a pris de l'ampleur au point d'englober 23 parties et 5 unités de négociation. À ce jour, il y a eu plus de 30 audiences et réunions, ainsi que 6 décisions et 14 dossiers connexes.
- ▶ **Banques:** Il a fallu plus de 15 mois pour régler un dossier mettant en cause des parties du secteur des services financiers. À l'affaire initiale portant sur une négociation de mauvaise foi se sont greffées d'autres procédures fondées sur 6 dispositions connexes du *Code*, à savoir des demandes d'accréditation et de révocation de l'accréditation, des demandes d'ordonnances provisoires ainsi que des plaintes de pratique déloyale de travail. En bout de ligne, le dossier a nécessité quelque 35 audiences et réunions et a donné lieu à 4 décisions connexes.

En plus des demandes fondées sur de nombreuses dispositions du *Code* — qui accroissent la complexité de l'affaire — il y a certains types de dossiers qui exigent une décision urgente du Conseil. Ces demandes, dont le nombre ne cesse d'augmenter, nécessitent des rajustements rapides du calendrier de gestion des affaires du Conseil. Ainsi, les affaires portant sur le maintien des activités durant un arrêt de travail pour prévenir les risques pour la santé et la sécurité du public ont nécessité 14 jours d'audience en 1999-2000; 25 en 2000-2001 et 42 en 2001-2002. En outre, l'ajout en 1999 d'une disposition du *Code* habilitant expressément le Conseil à rendre des ordonnances provisoires a entraîné une augmentation du nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil doit intervenir de toute urgence.

Pour aider le Conseil à régler les affaires plus rapidement, le CCRI s'est doté d'un nouveau *Règlement* au cours de l'exercice écoulé dans le but de simplifier les processus du Conseil en général et d'accélérer le traitement des affaires urgentes en particulier (voir page 14 ci-après). Ces affaires englobent notamment des demandes relatives à des grèves ou des lock-out illégaux, des plaintes de pratique déloyale de travail liées à l'utilisation de travailleurs de remplacement, des allégations de congédiement pour activités syndicales et des renvois au Conseil par la ministre du Travail concernant, entre autres choses, le maintien des activités durant un arrêt de travail illégal.

## E. Rendement du CCRI

### 1. Temps de traitement

L'augmentation du nombre et de la complexité technique des affaires dont le Conseil est saisi a une incidence sur les temps de traitement généraux des dossiers d'affaires. (Le «temps de traitement» s'entend du temps requis pour mener un dossier à bonne fin, soit le temps consacré à l'ouverture, à l'enquête, à la médiation, à l'audience s'il y a lieu, et à la décision.) La figure III a) montre qu'il y a eu une augmentation moyenne de 12 jours du temps de traitement par rapport à la moyenne antérieure sur trois ans. Cependant, le temps requis pour régler les affaires nécessitant la tenue d'une audience a diminué dans les faits de quelque quatre semaines civiles, alors qu'il a augmenté dans le cas des affaires ne nécessitant pas d'audience. Cette situation est attribuable en partie aux efforts déployés pour régler les différends par la médiation ainsi qu'à l'augmentation du nombre et de la complexité des affaires que le Conseil peut trancher en s'appuyant sur les observations écrites des parties.

**Figure III a) – Temps de traitement  
(nombre moyen de jours entre la réception et la décision)**

	<b>Moyenne sur trois ans<sup>1</sup></b>	<b>2001-2002</b>	<b>Différence<sup>2</sup></b>
<b>Toutes les affaires</b>	(216)	(228)	(+12)
avec audience	420	393	-27
sans audience	163	179	+16
<b>Accréditations</b>	(159)	(213)	(+54)
avec audience	438	606	+168
sans audience	133	152	+19
<b>Plaintes de pratique déloyale de travail</b>	(259)	(251)	(-8)
avec audience	437	417	+20
sans audience	203	200	-3

<sup>1</sup> La moyenne sur trois ans est calculée au moyen des données sur le rendement des exercices 1998-1999 à 2000-2001.

<sup>2</sup> La différence est calculée d'après la moyenne sur trois ans et le rendement du CCRI pour l'exercice 2001-2002.

### 2. Processus décisionnel

L'une des composantes du temps de traitement général est le temps requis pour préparer et rendre une décision à l'issue de l'enquête ou de l'audition de l'affaire. Un banc (composé du président ou d'un vice-président siégeant seul, ou du président ou d'un vice-président et de deux membres dans le cas d'un banc complet) peut trancher une affaire en s'appuyant sur la preuve écrite et documentaire (c'est-à-dire les documents versés au dossier, les rapports

d'enquête, les observations écrites) ou les décisions peuvent être reportées jusqu'à ce que d'autres éléments de preuve et renseignements aient été recueillis dans le cadre d'une audience publique. La figure III b) fournit des données sur le temps de règlement applicable aux deux types de processus décisionnel<sup>2</sup>.

**Figure III b) – 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)**

	<b>Moyenne sur 3 ans<sup>1</sup></b>	<b>2001-2002</b>	<b>Différence<sup>2</sup></b>
<b>Toutes les affaires</b>			
avec audience	171	118	-53
sans audience	42	64	+22
<b>Accréditations</b>			
avec audience	150	210	+60
sans audience	24	41	+17
<b>Plaintes de pratique déloyale de travail</b>			
avec audience	143	110	-33
sans audience	58	74	+16

<sup>1</sup> La moyenne sur trois ans est calculée au moyen des données sur le rendement pour les exercices 1998-1999 à 2000-2001.

<sup>2</sup> La différence est calculée d'après la moyenne sur trois ans et le rendement du CCRI pour l'exercice 2001-2002.

Le temps de règlement de toutes les affaires entendues a considérablement diminué — de quelque deux mois — par rapport à la moyenne sur trois ans. Il convient d'attirer l'attention sur le fait que cet indicateur a aussi connu une amélioration sensible en 2000-2001 par rapport à la moyenne antérieure sur quatre ans. Ces changements indiquent que le Conseil a répondu à l'augmentation de la charge de travail par une amélioration de sa productivité et de son rendement. Cependant, l'expérience des quelques dernières années — et les progrès réalisés sur le plan du rendement — indiquent que pour que le Conseil puisse maintenir son niveau actuel de rendement, l'effectif des membres doit être complet.

<sup>2</sup> Le Conseil calcule le temps de règlement des affaires tranchées avec audience publique 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 temps de règlement 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.

Le temps requis pour trancher toutes les affaires n'ayant pas nécessité d'audience a augmenté de plus de trois semaines. Cette situation est directement attribuable à l'augmentation substantielle du nombre de demandes d'accréditation tranchées avec et sans audience (les accréditations constituent le gros des affaires tranchées sans audience comprises dans l'indicateur relatif à toutes les affaires). Comme pour le temps de traitement des demandes d'accréditation, l'augmentation du temps de règlement est elle aussi attribuable à la complexité des demandes d'accréditation présentées au Conseil depuis la mise à jour du *Code* en 1999, et faisant intervenir des questions comme la vente d'entreprise et la révision de la structure des unités de négociation. Ces questions sont souvent regroupées avec une demande d'accréditation, ce qui explique l'augmentation du temps requis pour traiter le dossier.

En ce qui concerne les pratiques déloyales de travail, le temps de règlement applicable aux affaires tranchées avec audience a encore diminué considérablement — d'un peu plus d'un mois. Par ailleurs, le délai applicable aux plaintes réglées sans audience a augmenté d'un peu plus de deux semaines; cette situation est probablement attribuable à l'augmentation générale du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail reçues ainsi qu'à la propension à régler ce genre d'affaires sans tenir d'audience.

## **F. Résultats atteints**

L'unique résultat stratégique du Conseil est de favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail efficaces dans toutes les entreprises relevant de la compétence fédérale. Le Conseil interprète et applique le *Code* de façon à soutenir et à favoriser la libre négociation collective et le règlement constructif des différends, de manière efficace, juste et rapide.

Les projets suivants ont été réalisés au cours de l'exercice écoulé afin d'atteindre ce résultat stratégique:

- ▶ Le CCRI a rendu quelque 260 décisions écrites, fournissant avis et jurisprudence non seulement aux parties en cause dans les affaires particulières sur lesquelles il s'est penché, mais aussi à la collectivité générale des relations du travail. (On trouvera ci-après, aux pages 21-26, un résumé de certaines des décisions clés rendues par le CCRI en 2001-2002.)
- ▶ Aussi, le CCRI a continué d'offrir des services de médiation et d'autres modes de règlement des différends de façon accrue aux employeurs, syndicats et employés, ce qui a permis de régler presque les deux tiers des plaintes adressées au Conseil sans tenir d'audience ou rendre de décision écrite.
- ▶ Le CCRI s'est doté d'un nouveau *Règlement* le 5 décembre 2001 afin de simplifier les procédures du Conseil, de faciliter et d'accélérer l'échange de documents ainsi que le traitement des demandes et le déroulement des audiences. Le *Règlement* est

l'aboutissement d'une série de consultations menées auprès de la collectivité des relations du travail et de la clientèle du Conseil.

- ▶ Le CCRI a entrepris la rédaction d'avis de pratique et de circulaires d'information pour fournir des résumés clairs et concis des pratiques du Conseil à sa clientèle et au grand public.
- ▶ Le CCRI a remanié de fond en comble son site Web afin de fournir davantage d'information au sujet du Conseil – dont ses décisions – au public canadien<sup>3</sup>.
- ▶ Les membres et le personnel du CCRI ont fait des exposés et présenté des allocutions dans le cadre de conférences et de colloques qui se sont déroulés à divers endroits au Canada. Cela a permis au Conseil de demeurer en contact et d'échanger avec ses diverses clientèles.
- ▶ En réaction à l'augmentation de sa charge de travail et aux demandes de sa clientèle, le Conseil a obtenu des ressources additionnelles qui lui ont permis de doter de nouveaux postes. En conséquence, du personnel supplémentaire a été embauché pour assurer des services d'enquête et de médiation de première ligne, pour faciliter la gestion des affaires du CCRI à l'administration centrale et pour fournir de l'aide pour la traduction ainsi que la production des décisions du Conseil.
- ▶ Le CCRI a aussi obtenu des ressources additionnelles du Conseil du Trésor pour améliorer ses systèmes informatiques. Cela lui a permis de mettre en œuvre le plan *Horizon 2004*, dont la réalisation est échelonnée sur une période de trois ans. Ce plan prévoit l'amélioration du système de gestion des affaires, la mise en place d'un système de gestion intégrée des documents et de l'information, l'installation de systèmes de vidéo-conférence et d'un intranet, l'accès sûr à distance aux bases de données du CCRI pour les membres et le personnel du Conseil, et la réalisation d'une étude sur le dépôt électronique des demandes et des documents. Ces projets amélioreront sensiblement l'efficacité des activités du CCRI et sa capacité de s'acquitter du mandat du programme «Gouvernement en direct».

## G. Défis

Ainsi qu'il a été démontré précédemment, les services du Conseil sont et continueront, selon toute vraisemblance, d'être très en demande. Étant donné que le Conseil du Trésor a accordé des ressources opérationnelles additionnelles et qu'il a approuvé les améliorations technologiques, le CCRI a été en mesure de doter des postes clés et de poursuivre l'amélioration de ses systèmes de gestion des affaires et des dossiers. Dans l'ensemble, ces changements ont permis au Conseil d'accroître son rendement pour faire face à l'augmentation de sa charge de travail. Il lui faut désormais s'employer à maintenir les

---

<sup>3</sup> <http://www.cirb-ccri.gc.ca>

niveaux de compétence et de connaissance du personnel pour tenir compte des mutations complexes et rapides qui se produisent dans les secteurs relevant de la compétence fédérale ainsi que dans le domaine du règlement des différends à proprement dit. Le CCRI devra aussi s'assurer que ses nouveaux systèmes informatiques sont bien conçus et qu'ils sont mis en œuvre de manière à répondre aux besoins du Conseil et de sa clientèle.

Toutefois, de tous les défis que le Conseil doit relever, c'est probablement ceux qui ont un rapport avec sa capacité décisionnelle qui revêtent le plus d'importance. Comme il a été précisé précédemment, les membres du Conseil font face à une augmentation du nombre et de la complexité des affaires. Dans bien des cas, les décisions rendues par le Conseil peuvent avoir une incidence déterminante sur l'orientation des entreprises du secteur en cause et sur les conditions de travail et les droits des employés et de leurs syndicats, ou même sur le grand public. Ces affaires complexes nécessitent souvent de nombreux jours d'audience ou l'examen d'un nombre considérable de documents et d'observations; les décisions qui sont ultérieurement rendues doivent être détaillées et elles doivent être mises à exécution de façon rapide. La nécessité de satisfaire à ces exigences a une incidence considérable sur les rôles d'audience ainsi que sur la charge de travail des membres du Conseil, qui dirigent les audiences, prennent les affaires en délibéré et rédigent les décisions. Dans un tel contexte, il faut absolument que le Conseil puisse compter sur le nombre nécessaire de membres pour atteindre ses objectifs et s'acquitter de ses responsabilités.

## **Annexe A. Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires**

### **A. Aperçu du rendement financier**

Le Conseil s'est vu octroyer, au titre des autorisations totales, 4 060 148 \$ de plus que le montant des dépenses prévues initialement. 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: 418 000 \$;
- les avantages sociaux rattachés aux coûts additionnels susmentionnés: 49 000 \$;
- l'utilisation autorisée des produits de la disposition des biens excédentaires de la Couronne: 623 \$;
- les coûts additionnels de la transition du CCRT au CCRI: 1 082 493 \$;
- les coûts additionnels liés à la traduction (affaire Devinat): 240 000 \$;
- les coûts additionnels liés à l'amélioration de l'infrastructure en matière de technologie de l'information: 1 878 182 \$;
- un montant reporté des exercices précédents qui a été utilisé par suite de l'augmentation de la charge de travail: 391 850 \$.

Les dépenses réelles représentaient 96 % des montants autorisés. Les coûts de transition ont été engagés en 1998-1999, 1999-2000, 2000-2001 et en 2001-2002. Nous ne prévoyons pas engager d'autres coûts de transition en 2002-2003.

### **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 1

<b>Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)</b>				
<b>Crédit</b>		<b>2001-2002</b>		
		<b>Dépenses prévues</b>	<b>Autorisations totales</b>	<b>Dépenses réelles</b>
<b>Conseil canadien des relations industrielles</b>				
10	Dépenses du Programme	7 935,0	11 945,5	<b>11 421,0</b>
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 173,0	1 222,0	<b>1 222,0</b>
(L)	Disposition des biens de la Couronne		,6	
<b>Total</b>		<b>9 108,0</b>	<b>13 168,1</b>	<b>12 643,0</b>

Tableau 2

<b>Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)</b>				
<b>Secteur d'activité: administration du Code canadien du travail</b>		<b>2001-2002</b>		
		<b>Dépenses prévues</b>	<b>Autorisations totales</b>	<b>Dépenses réelles</b>
<b>ETP</b>		97		<b>98</b>
<b>Fonctionnement</b>		9 108,0	13 168,1	<b>12 643,0</b>
<b>Moins:</b>				
<b>Recettes disponibles</b>		0	(,6)	<b>0</b>
<b>Total des dépenses nettes</b>		<b>9 108,0</b>	<b>13 167,5</b>	<b>12 643,0</b>
<b>Autres recettes et dépenses</b>				
<b>Recettes non disponibles</b>		(8,0)		<b>(1,5)</b>
<b>Coût des services offerts par d'autres ministères</b>		2 383,2	2 369,6	<b>2 369,6</b>
<b>Coût net du Conseil</b>		<b>11 483,2</b>	<b>15 537,1</b>	<b>15 011,1</b>

**Tableau 3**

<b>Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)</b>					
	<b>Dépenses réelles 1999-2000</b>	<b>Dépenses réelles 2000-2001</b>	<b>2001-2002</b>		
			<b>Dépenses prévues</b>	<b>Autorisations totales</b>	<b>Dépenses réelles</b>
<b>Administration du Code canadien du travail</b>					
<b>Conseil canadien des relations industrielles</b>	<b>10 360,3</b>	<b>11 143,0</b>	<b>9 108,0</b>	<b>13 168,1</b>	<b>12 643,0</b>



## **Annexe B. Décisions caractéristiques du Conseil et contrôle judiciaire**

### **A. Décisions caractéristiques du Conseil**

*Énergie atomique du Canada Limitée* [2001], CCRI n° 122

Énergie atomique du Canada Limitée (EACL) a présenté, contre le Groupe des employés professionnels de Chalk River, Institut professionnel de la fonction publique du Canada (GEPCR), les Chalk River Technicians and Technologists (CRTT), et les Chalk River Nuclear Process Operators, Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1000 (PWU), une demande visant à ce que le Conseil détermine si la production d'isotopes médicaux est nécessaire pour prévenir «*des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public*», conformément au paragraphe 87.4(1) du *Code*. Après avoir effectué un examen exhaustif des questions de production, d'approvisionnement, de distribution et d'utilisation des isotopes médicaux, ainsi que de l'importance de la médecine nucléaire pour les soins de santé au Canada, le Conseil a déterminé qu'une grève ou un lock-out entraînerait un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, et il a donné aux parties l'occasion de s'entendre sur le niveau de production qui devait être maintenu.

Le Conseil est arrivé à la conclusion que les urgences médicales sont une réalité quotidienne. Une pénurie d'isotopes médicaux survient dans les 66 heures du début d'une grève. À la fin du dixième jour, la médecine nucléaire doit interrompre toutes ses activités. Il s'effectue 65,000 actes de médecine nucléaire par jour dans le monde, et 30 % de ces actes constituent des urgences médicales. De même, la non-disponibilité des actes non urgents en médecine nucléaire pose elle aussi des risques sous la forme de troubles non diagnostiqués, de traitements médicaux de remplacement et de reports d'actes médicaux. Ces circonstances exigent bien plus que de la simple prudence pour protéger le public contre des dommages potentiels, car il est certain que le public aura besoin d'actes de médecine nucléaire et qu'il courra un risque si ces services médicaux lui sont retirés. Faute d'avoir accès aux services pour lesquels le molybdène est indispensable, les membres du public se retrouveraient dans une situation très difficile parce que la capacité de relève n'est ni facilement ni rapidement disponible. Les patients en souffriront presque immédiatement parce que, par mesure de précaution, les traitements seront devancés ou reportés pour qu'on puisse s'occuper des patients les plus aigus avec les produits disponibles. Rien ne justifie la conclusion que le mot «imminent» s'entend d'une période artificielle de quelques heures seulement. Le Conseil conclut que, non seulement le risque ne doit pas incommoder le public, mais il n'est pas nécessaire qu'il se manifeste dans un très bref délai.

Une demande de contrôle judiciaire de cette décision est en instance devant la Cour d'appel fédérale (A-406-01).

*Mireille Desrosiers* (2001), décision du CCRI n° 124, non encore rapportée

Le Centre de recherche-action sur les relations raciales, une association qui vise à promouvoir l'harmonie interraciale dans les sociétés canadienne et québécoise, a présenté une demande d'intervention dans le cadre d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée par une personne de minorités visibles à l'endroit de son syndicat. Le Conseil juge que l'association n'a pas un intérêt suffisant selon les critères établis par la jurisprudence. Aucune loi particulière ne lui permet de représenter en justice la plaignante. L'association ne peut être directement concernée par la décision puisque cette décision aura un impact principalement pour la plaignante et pour le syndicat. L'association n'a aucune compétence ni expertise particulière qui lui permettrait d'assister le Conseil dans son interprétation du *Code*. Le Conseil voit difficilement comment l'intervention contribuerait à la réalisation des objectifs du *Code*. Toutefois, le Conseil a une grande marge de manœuvre en ce qui a trait à l'admissibilité de la preuve. Afin d'éviter le refus d'observations pouvant possiblement être pertinentes, le Conseil décide d'entendre les observations de l'association selon certaines conditions. La demande d'intervention est accordée sous conditions.

*St. John's Shipping Association Limited et autre* (2001), décision du CCRI n° 126, non encore rapportée

Le Longshoremen's Protective Union, section locale 1953 de l'Association internationale des débardeurs (AID), a présenté une demande d'accréditation géographique. En dépit du fait qu'elle ne détenait pas d'accréditation géographique, l'AID exerçait ses activités dans le port de St. John's depuis des années. L'incident qui est à l'origine de la demande met en cause le déchargement du matériel utilisé pour l'exploitation pétrolière en mer par des employés qui ne sont pas membres de l'AID.

Avant d'accorder l'accréditation, le Conseil s'est penché sur les diverses approches contradictoires qui ont été utilisées par le passé pour définir les conditions qui doivent être remplies pour qu'il accueille une demande de cette nature. Le Conseil a déclaré que, même lorsqu'il existe des «raisons pressantes» ou une «raison valide» d'accorder l'accréditation, qui sont les critères utilisés dans les décisions antérieures du Conseil, celui-ci s'abstiendra d'exercer son pouvoir discrétionnaire s'il n'est pas convaincu qu'une accréditation géographique sera garante de la paix industrielle compte tenu des faits de chaque affaire. La seule opposition à la demande est venue d'une entreprise qui, à ce moment-là, n'avait pas encore d'installations dans le port de St. John's et ne comptait s'y établir que si les coûts de main-d'œuvre lui semblaient suffisamment concurrentiels. Le Conseil a déclaré que la question des taux concurrentiels ne figurait pas au nombre des éléments qu'il doit prendre en considération pour statuer sur une demande fondée sur l'article 34, l'objet de cette disposition étant d'assurer la paix et la stabilité industrielles, d'éviter les conflits et de permettre la tenue de négociations collectives plus productives. Dans la présente affaire, le Conseil en est arrivé à la conclusion qu'il était nécessaire d'accorder l'accréditation compte tenu de la probabilité d'une augmentation rapide et importante du niveau d'activité dans le port à plus ou moins brève échéance. Dans sa description de l'accréditation géographique, le Conseil a refusé de tenir compte de l'effet que l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (Accord du GATT) et l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) auraient sur la demande, qui visait à exclure les bateaux de pêche canadiens de la description

de l'ordonnance d'accréditation géographique. Le Conseil a décidé de s'abstenir d'exclure expressément ces navires, déclarant que cela n'était pas nécessaire puisqu'il n'était pas habilité à se pencher sur les questions de relations de travail dans le domaine de la pêche; le Conseil n'a pas pour habitude de dresser la liste des activités relevant de la compétence provinciale qui ne sont pas visées par une ordonnance d'accréditation fédérale. Les questions de relations du travail relevant de la compétence d'une province sont exclues d'office, quelle que soit l'origine nationale des navires en cause.

*D.H.L. International Express Limited* (2001), décision du CCRI n° 129, non encore rapportée

Les Teamsters, section locale 91, ont déposé une plainte contre DHL, alléguant qu'elle avait violé l'alinéa 50b) du *Code*, qui interdit à un employeur de modifier les conditions d'emploi en cours de négociations collectives. Le Conseil en est arrivé à la conclusion que l'employeur avait effectivement enfreint le *Code* et qu'il s'était ingéré dans la représentation des employés par le syndicat en attribuant à des sous-traitants et à des employés d'agence, contrairement aux pratiques qui étaient en place au moment du dépôt de la demande d'accréditation, les tâches dont étaient assortis les postes composant l'unité de négociation encore disponibles au moment de l'accréditation. Le Conseil a conclu également à l'existence d'un sentiment antisyndical.

Pour remédier aux conséquences préjudiciables des actes de DHL qui, d'après le Conseil, ont miné la capacité du syndicat de représenter ses membres à la table de négociation, le Conseil a ordonné à DHL d'offrir le recours à l'arbitrage exécutoire au syndicat pour régler toutes les questions en litige et conclure ainsi la première convention collective entre les parties.

Une demande de contrôle judiciaire de cette décision a été instituée par l'employeur (A-592-01), mais a subséquemment été abandonnée. La décision a été confirmée après réexamen (décision n° 159).

*Mackie Moving Systems Corporation* (2002), décision du CCRI n° 156, non encore rapportée

La section locale 938 des Teamsters a présenté au Conseil une demande en vertu de l'article 24 du *Code*. L'employeur, Mackie, est une entreprise de transport routier. Le syndicat sollicitait l'accréditation de tous les employés de Mackie, y compris les chauffeurs des camions appartenant à l'entreprise, les propriétaires-exploitants qui possèdent et conduisent leurs propres camions, les chauffeurs des camions appartenant aux propriétaires-exploitants (dont certains conduisent des camions à plein temps pour Mackie) et les chauffeurs embauchés par l'entremise d'une agence de placement.

On a soutenu que les chauffeurs embauchés par l'entremise d'une agence de placement étaient des employés de cette agence plutôt que des employés de Mackie. Le Conseil a donc été appelé à déterminer qui, de Mackie ou de l'agence, était l'employeur de ces chauffeurs. Le Conseil a déclaré que, aux fins de déterminer qui est l'employeur, il est essentiel d'établir qui dirige et contrôle fondamentalement les employés et que ce critère doit être

appliqué en examinant la question de manière globale et équilibrée en tenant compte de tous les facteurs pertinents. Après avoir déterminé notamment qui payait les salaires et les avantages, qui contrôlait l'accès à l'emploi, qui établissait les conditions de travail, qui contrôlait l'exécution du travail, et après avoir tenu compte d'autres facteurs pertinents comme le niveau d'identification des employés concernés à l'entreprise, leur degré d'intégration dans l'entreprise et le caractère permanent ou temporaire de leur emploi, le Conseil en est arrivé à la conclusion que c'est Mackie qui exerçait le contrôle fondamental sur les chauffeurs d'agence et qui était donc leur employeur.

L'inclusion des propriétaires-exploitants et des chauffeurs des camions appartenant aux propriétaires-exploitants dans l'unité de négociation a été remise en cause au motif que les chauffeurs concernés étaient des entrepreneurs indépendants ou étaient des employés des entrepreneurs indépendants. L'employeur et un certain nombre de propriétaires-exploitants intervenants ont soutenu qu'il n'existait pas de relation de dépendance économique entre les propriétaires-exploitants et Mackie et qu'ils ne pouvaient dès lors pas être considérés comme des entrepreneurs dépendants en vertu du *Code*. Le Conseil a attiré l'attention sur le fait que, suivant la définition d'entrepreneur dépendant énoncée à l'article 3 du *Code*, il n'est pas nécessaire de faire preuve de l'existence d'une relation de dépendance économique; il est plutôt tenu pour acquis qu'il existe une telle relation lorsque tous les critères établis dans la loi sont présents. Dans le cadre de l'examen de la relation qui existe entre Mackie et les propriétaires-exploitants, il a été déterminé que certains des propriétaires-exploitants qui ne satisfaisaient pas aux critères énoncés dans le *Code* et qui tiraient une grande partie de leur revenu d'autres entreprises que celle de Mackie n'avaient pas de communauté d'intérêts avec les autres chauffeurs de Mackie, et ils ont été exclus de l'unité de négociation.

*Transport F. Boisvert et/ou Transport Maybois Inc.* [2002], CCRI n° 157

Le Conseil a été saisi de deux demandes d'accréditation concernant les employés de Transport F. Boisvert Inc. et de Transport Maybois Inc. Après avoir déclaré que les deux employeurs constituaient un employeur unique, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin pour déterminer lequel des deux syndicats, le Syndicat national du transport routier – CSN, ou les Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ) (Teamsters), représenterait l'unité de négociation. Un scrutin de représentation a été tenu. Sur les 60 membres de l'unité de négociation, 48 personnes ont voté. Vingt-quatre d'entre elles ont voté en faveur de la CSN tandis que 19 personnes ont voté pour les Teamsters. Quatre personnes n'ont voté pour aucun syndicat et un vote a été annulé.

L'article 31 du *Code* prévoit la tenue des votes de représentation ainsi que l'obligation du Conseil de déterminer le résultat du scrutin de représentation d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé. La question qui se pose est de savoir si le bulletin nul doit être pris en compte dans le calcul du nombre total de votes. Si l'on tient compte du bulletin nul, la CSN n'a pas obtenu la majorité requise des votes, n'obtenant que 24 des 48 votes, et un second scrutin de représentation est nécessaire. Cependant, si le bulletin nul n'est pas considéré, la CSN aurait donc obtenu la majorité requise, soit 24 des 47 votes, lors du premier scrutin, ce qui lui permettrait d'être accréditée pour représenter l'unité de

négociation. Cette question n'a jamais été tranchée par le Conseil ou son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail.

Le Conseil a analysé la jurisprudence des commissions des relations de travail de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta ainsi que les origines de l'article 31 du *Code*, avant d'en arriver à la conclusion qu'un bulletin nul ne doit pas être pris en compte pour calculer l'appui de la majorité ou pour déterminer si au moins 35 % des personnes ayant droit de vote ont voté. Sinon, l'employé qui n'exprime aucune opinion influencerait sur le résultat du scrutin puisque le bulletin de vote nul désavantagerait le syndicat.

*Nav Canada* (2002), décision du CCRI n° 168, non encore rapportée

Nav Canada, la société chargée du fonctionnement des services de navigation aérienne pour l'espace aérien canadien, a présenté une demande conformément au paragraphe 87.4(4) du *Code* pour le maintien des services des contrôleurs de la circulation aérienne opérationnels. Nav Canada a fait valoir que toute réduction de leurs services entraînerait un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public puisque seuls les contrôleurs de la circulation aérienne faisant partie de l'unité de négociation peuvent effectuer le contrôle du trafic aérien dans l'espace aérien du Canada et l'espace aérien délégué.

Le Conseil a été appelé à déterminer dans quelle mesure, le cas échéant, les employés compris dans l'unité de négociation devaient continuer de fournir les services en question. Pour en arriver à une décision, le Conseil a d'abord fait d'importantes affirmations au sujet de l'application et de l'interprétation du paragraphe 87.4(4). Il en est arrivé à la conclusion que la notion de «public» ne devait pas être restreinte, que les formules du *Code* et les normes fixées par celui-ci constituent la norme de base à appliquer, et que, pour déterminer le niveau de services qu'il faut maintenir, le Conseil devait respecter les normes de sécurité établies dans le secteur. Le Conseil a fait remarquer que toute restriction apportée au droit de grève devait respecter l'importance que ce droit revêt au regard du *Code*, la liberté de négocier collectivement étant gravement compromise si les employés ne peuvent pas exercer leur droit de grève pour faire contrepoids à la puissance économique de l'employeur. Toute restriction imposée au droit de grève doit être cantonnée dans les limites de ce qui est strictement nécessaire pour protéger en toute prudence la santé ou la sécurité du public. De plus, c'est à la fois l'employeur et le syndicat qui sont tenus de maintenir la prestation de services et le fonctionnement des installations. C'est une obligation qui leur incombe à tous les deux. Le Conseil a confirmé qu'il n'est pas nécessaire que le risque soit immédiat. Il suffit que les services ou les installations en question soient nécessaires pour prévenir un danger imminent et grave. C'est le risque qui doit être prévenu, et non pas l'incident lui-même. Enfin, le Conseil a déterminé que, s'il est possible d'interrompre partiellement ou entièrement les services sans créer un risque imminent et grave pour la santé ou la sécurité du public, la disposition en question ne s'y oppose aucunement.

Dans le cas des contrôleurs de la circulation aérienne, le Conseil a conclu que les services en question sont des services dont la fonction essentielle est d'assurer la sécurité du public, et que leur interruption ou leur non-existence entraînerait très rapidement un risque grave pour la sécurité du public. Le Conseil a conclu également que, si les services liés aux vols



effectués dans l'espace aérien de l'Atlantique Nord et de l'Amérique du Nord et aux vols internationaux, y compris les survols, ne doivent pas être réduits, et que les vols réguliers effectués au Canada qui sont nécessaires à la santé des Canadiens et d'autres doivent également être maintenus, on pourrait dans une certaine mesure réduire les vols assurant la liaison entre les principales villes du Canada, et suspendre les vols d'entraînement. Il a affirmé, en revanche, qu'aucune réduction de services ne devait avoir lieu sans qu'on procède à l'évaluation de la sécurité, et qu'une étude au préalable de tous les risques que cela peut poser soit considérée, conformément au *Règlement de l'aviation canadien*, et il a ordonné aux parties de tenter d'en arriver à une entente. Le Conseil s'est réservé le pouvoir de prescrire les mesures qu'il jugera utiles pour satisfaire aux exigences du *Code* si les parties ne peuvent s'entendre.

*Société Radio-Canada* (2002), décision du CCRI n° 169, non encore rapportée

Le Syndicat des communications de Radio-Canada a demandé au Conseil de rendre une ordonnance provisoire visant à faire déclarer illégal un lock-out promulgué par la Société Radio-Canada le 22 mars 2002.

Le Conseil a dû déterminer si le *Code* permettait une grève de 24 heures, si l'employeur, en empêchant les employés de retourner au travail à la fin de la période de grève de 24 heures, avait déclenché un lock-out et, dans l'affirmative, si ce lock-out était légal ou illégal dans les circonstances.

Le Conseil en est arrivé à la conclusion que la définition du terme «grève» dans le *Code* était de portée suffisamment large pour permettre une grève de brève durée, dans ce cas-ci, une grève de 24 heures. Il a conclu également qu'en ne permettant pas aux grévistes de retourner au travail à la fin de leur grève de 24 heures, l'employeur avait déclaré un lock-out au sens du *Code*. Le Conseil a conclu aussi que le lock-out déclenché par l'employeur au cours de la grève légale était un lock-out légal.

## **B. Contrôle judiciaire**

*VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.), dossiers n<sup>os</sup> A-369-00, A-749-99, A-747-99, le 2 mai 2001 (C.A.F.) [Demande d'autorisation d'interjeter appel devant la C.S.C. rejetée le 6 décembre 2001]

Dans cette demande de contrôle judiciaire, 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» (page 17; 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 négocier 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.

*Dwayne Brewer c. Halifax Longshoremen's Association, section locale 269 de l'A.I.D.*, jugement prononcé à l'audience, A-159-00, le 30 janvier 2002 (C.A.F.)

La demande de contrôle judiciaire vise à contester l'exercice par le Conseil du pouvoir qui lui est conféré à l'article 88 des dispositions transitoires du projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)* (L.C. 1998, ch. 26).

Au mois de novembre 1998, un banc composé de trois membres du Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a tenu une audience de quatre jours sur une plainte déposée par le requérant, M. Brewer, contre l'intimée, l'Association des employeurs Halifax Incorporée, alléguant que l'intimée avait manqué à son devoir de présenter les personnes en quête d'emploi de façon juste aux termes de l'article 69 du *Code canadien du travail*. Le 1<sup>er</sup> janvier 1999, les modifications au *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C. 1985, ch. L-2, sont entrées en vigueur, de sorte que le président du Conseil a confié à une nouvelle formation de trois membres du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) la tâche de poursuivre et de terminer l'audition de la plainte. Le président a écrit aux parties au début du mois de mars 1999 pour les informer de son intention d'attribuer l'affaire à une nouvelle formation. Il a demandé aux parties désireuses de commenter sa décision de déposer des observations écrites au plus tard le 19 mars 1999.

Le requérant a déposé des observations le 20 avril 1999, un mois après le délai prescrit et sept jours seulement avant la reprise prévue de l'audience. Dès l'ouverture de l'audience, la nouvelle formation a pu entendre des observations sur la question du changement de formation, s'est réunie, puis a décidé de poursuivre l'audience. Cette nouvelle formation a entendu le reste de la preuve pendant 9 jours et, se fondant en partie sur les transcriptions des 4 premières journées d'audience, a rejeté la plainte du requérant.

La Cour a été appelée à déterminer si le président du Conseil était tenu de demander à la formation initiale du CCRT de poursuivre l'audition de l'affaire après l'entrée en vigueur des modifications apportées au *Code*. Le requérant a fait valoir que, conformément au paragraphe 88(2) des dispositions transitoires, du fait que les audiences avaient déjà été entreprises le 1<sup>er</sup> janvier 1999, le président était tenu de demander à la formation initiale de poursuivre l'audition de l'affaire, et que le changement de formation à mi-chemin de l'audition de la preuve avait donné lieu à une violation du principe de justice naturelle selon lequel celui qui entend une affaire doit statuer sur celle-ci.

La Cour a déterminé que la norme de contrôle judiciaire de la décision manifestement déraisonnable s'applique à l'interprétation de dispositions relevant de la compétence fondamentale du Conseil, et que la norme de la décision correcte s'appliquera si la question ne relève pas de cette compétence. La Cour a conclu que les dispositions transitoires prévalent sur les principes de justice naturelle de la common law, et que le paragraphe 88(2) ne fait que créer une faculté, c'est-à-dire qu'il permet au président de demander à un ancien membre du CCRT de continuer de traiter une affaire dont était saisie sa formation avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999, mais ne l'y oblige pas.

La demande a été rejetée avec dépens.

*Ronald Stuart Fabbrie c. TSI Terminal Systems Inc.*, jugement prononcé à l'audience, A-567-00, le 26 septembre 2001 (C.A.F.)

Le requérant, Ronald Fabbrie, a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Conseil rejetant la plainte qu'il a déposée conformément au paragraphe 133(1) du *Code*.

Dans la plainte qu'il a déposée auprès du Conseil, le requérant a allégué qu'il avait été congédié contrairement à l'article 147 du *Code* parce qu'il avait exercé son droit de refuser d'accomplir un travail dangereux, en vertu de l'article 128 du *Code*. L'employeur a contesté la plainte, faisant valoir que le requérant avait été congédié en raison de son rendement sans cesse insatisfaisant. Le Conseil a conclu que, bien que le congédiement du requérant ne se soit pas inscrit dans le cadre d'un processus disciplinaire progressif, ainsi que l'employeur l'avait indiqué, ce dernier a prouvé au Conseil que le licenciement du requérant n'avait été d'aucune façon motivé par le refus de ce dernier de travailler. Le Conseil n'a tiré aucune conclusion sur l'existence ou non d'un motif valable de congédier le requérant.

À l'appui de sa demande de contrôle judiciaire, le requérant a fait valoir que le Conseil avait commis une erreur manifestement déraisonnable en prenant sa décision sans tenir compte de la preuve dont il avait été saisi.

La Cour a rejeté la demande avec dépens. Elle a confirmé que le refus du Conseil de souscrire à la position de l'employeur selon laquelle le congédiement était dû aux mauvais antécédents de travail du requérant n'était pas incompatible avec une autre conclusion du Conseil que le congédiement n'était pas dû à un refus de travailler. La Cour a conclu qu'elle n'était pas convaincue que le Conseil ne disposait d'aucun élément de preuve sur lequel il pouvait se fonder pour conclure que le congédiement du requérant n'était pas motivé par un refus de travailler de sa part, mais que la décision du Conseil n'était pas manifestement déraisonnable.

*Maritime-Ontario Freight Lines Limited c. Teamsters Local Union 938*, jugement prononcé à l'audience, A-574-00, le 29 août 2001 (C.A.F.)

Bien que la demande de contrôle judiciaire ait été finalement retirée par l'employeur alors qu'elle était en instance, elle a donné lieu à une importante ordonnance de la Cour protégeant le droit du Conseil de s'opposer à la divulgation d'une preuve d'adhésion confidentielle qu'il a en sa possession, conformément à l'article 25 du *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations industrielles* [maintenant l'article 35 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*].

L'employeur, Maritime-Ontario Freight Lines Limited, a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision du Conseil d'accréditer les Teamsters comme agent négociateur d'une unité comprenant certains de ses employés. Maritime-Ontario a soutenu notamment que le Conseil avait omis de déterminer si une majorité des employés de l'unité proposée désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur, comme il est tenu de le faire en vertu du *Code*. Au cours des contre-interrogatoires du syndicat sur l'affidavit déposé à l'appui de la demande de contrôle judiciaire, l'employeur a demandé au syndicat de produire la preuve qu'il avait présentée au Conseil pour établir qu'il avait l'appui de la majorité. Par suite du refus du syndicat d'accéder à la demande, l'employeur a présenté une requête à la Cour visant à forcer le syndicat à produire les documents en question. Dans une ordonnance datée du 1<sup>er</sup> juin 2001, la Cour d'appel fédérale a rejeté la requête de l'employeur, indiquant également que la façon appropriée d'obtenir cette preuve était d'en faire la demande au Conseil en vertu de l'article 317 des *Règles de la Cour fédérale (1998)*.

Conformément à l'ordonnance de la Cour et à l'article 317 des *Règles*, l'employeur a demandé que le Conseil lui remette la preuve d'adhésion qui avait été déposée par le syndicat. Le Conseil s'est opposé à la demande de l'employeur en vertu du paragraphe 318(2), invoquant les dispositions relatives à la confidentialité de l'article 25 du *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations industrielles* (qui était en vigueur à l'époque pertinente) ainsi que des motifs liés aux relations du travail et à l'ordre public. L'employeur a ensuite demandé à la Cour d'appel fédérale l'occasion de contester oralement le bien-fondé de l'opposition du Conseil. Sa demande en vue d'obtenir la tenue d'une audience a été accueillie dans une ordonnance datée du 12 juillet 2001, et l'audience a été tenue le 22 août 2001.

Dans une ordonnance datée du 29 août 2001, la Cour d'appel fédérale a maintenu l'opposition du Conseil à la production d'une preuve d'adhésion dont l'employeur avait fait

la demande. Dans des motifs prononcés le jour même, la Cour a déclaré que la demande de l'employeur devait être examinée eu égard à la portée de la clause privative dont bénéficie le Conseil et à l'ordre public en ce qui concerne la confidentialité des renseignements relatifs à l'adhésion en matière de relations du travail. La Cour a reconnu que l'article 25 du *Règlement* n'était pas une interdiction absolue de divulguer une preuve d'adhésion puisqu'il en prévoit la divulgation lorsque le Conseil estime que celle-ci contribuerait à la réalisation des objectifs du *Code*. Elle a cependant confirmé que les renseignements confidentiels, comme ceux dont l'employeur avait fait la demande, ne pouvaient être divulgués que dans des circonstances très rares. Le législateur a indiqué clairement à l'article 28 du *Code* qu'il appartient au Conseil de déterminer si une majorité d'employés compris dans l'unité souhaite que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur. Il ressort clairement des articles 22 et 28 du *Code* ainsi que de l'article 25 du *Règlement* qu'il appartient au Conseil de prendre une décision sur l'appui dont jouit le syndicat et que la Cour irait à l'encontre de la loi et de la pratique établie si elle prenait elle-même cette décision.

*Canadian Council of Railway Operating Unions c. Robert Adams et autres*, jugement prononcé à l'audience, A-719-00, le 13 février 2002 (C.A.F.)

Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision du Conseil selon laquelle le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (le CCSOCF ou le syndicat) a manqué à son devoir de représentation juste aux termes de l'article 37 du *Code canadien du travail* (le *Code*).

Le 22 juin 1998, le plaignant, Robert Adams (M. Adams ou le plaignant), a déposé au Conseil une plainte dans laquelle il alléguait que le CCSOCF avait manqué à son devoir de représentation juste aux termes du *Code*, et a demandé une ordonnance contraignant le syndicat à donner suite à son grief. Au mois d'août 1998, le plaignant a retiré sa plainte après avoir appris que le syndicat avait décidé de porter son grief à l'étape suivante du processus. Le 11 mars 1999, M. Adams a renouvelé sa plainte fondée sur l'article 37 lorsqu'il a de nouveau éprouvé des doutes sur la façon dont le syndicat le représentait. En dépit du fait que le syndicat s'occupait toujours de son grief, le plaignant estimait que le syndicat était insensible à sa situation et qu'il ne prenait pas ses préoccupations au sérieux. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage au mois de septembre 1999, et le plaignant a été débouté.

Le premier jour de l'audience tenue devant le Conseil, le plaignant a indiqué qu'il invoquerait également, à l'appui de sa plainte, la question de la manière dont le syndicat l'avait représenté à l'étape de l'arbitrage. Le syndicat s'est opposé, faisant valoir que M. Adams ne devait pas être autorisé à se fonder sur des événements qui s'étaient produits après le dépôt de sa plainte, plus particulièrement sans en avoir donné avis au syndicat. Le Conseil a permis que la plainte soit entendue sur le fondement des nouveaux motifs allégués. Le syndicat a demandé un ajournement pour préparer sa défense, mais le Conseil a refusé cette demande. Le Conseil a conclu que le syndicat savait ou aurait dû savoir que le plaignant avait l'intention d'invoquer les nouveaux motifs se rapportant à la conduite du syndicat à l'étape de l'arbitrage puisque ceux-ci avaient été exposés dans le rapport de l'agent enquêteur du Conseil daté du 30 décembre 1999 qui avait été transmis

aux parties avant la tenue de l'audience. Le Conseil a déclaré que, si le syndicat avait l'intention de s'opposer à ce que l'audience porte sur ces motifs additionnels, il aurait fallu qu'il en donne avis. Dans la décision qu'il a rendue le 20 octobre 2000, le Conseil a conclu en faveur du plaignant et lui a accordé une indemnisation de 5 000 \$ en plus de ses dépenses et de ses frais juridiques.

Le syndicat a déposé une demande de contrôle judiciaire, alléguant que le Conseil avait outrepassé sa compétence en permettant au plaignant d'invoquer des faits qui s'étaient produits après le dépôt de sa plainte initiale, et qu'il avait outrepassé sa compétence et violé les règles de la justice naturelle en rejetant la demande d'ajournement du syndicat. Il a allégué également que la détermination du Conseil qu'il y avait eu manquement au devoir de représentation juste était manifestement déraisonnable, et que le Conseil avait outrepassé sa compétence en rendant une ordonnance remédiate.

Rejetant la demande du syndicat avec dépens, la Cour d'appel fédérale a conclu que le seul argument qui méritait qu'elle s'y attarde était que le Conseil avait outrepassé sa compétence en rendant une ordonnance remédiate. Cependant, elle en est rapidement arrivée à la conclusion que la compétence du Conseil sur cette question avait été analysée antérieurement par la Cour d'appel fédérale dans le cadre du contrôle judiciaire d'une décision du Conseil canadien des relations du travail, à savoir dans l'affaire *Association canadienne des pilotes de ligne c. Brian L. Eamor et autres*, [1997] A.C.F. n° 859 (QL), et que, suivant cette décision, le Conseil était compétent pour rendre l'ordonnance remédiate en question aux termes du paragraphe 99(2) du *Code*, et qu'elle n'était pas manifestement déraisonnable.

## Annexe C. Aperçu du Conseil

### A. Mandat, rôle et responsabilités

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 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 – Santé et sécurité 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* est demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)*, L.R. 1998, ch. 26, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> 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 régis 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, Santé et sécurité 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 établi 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 impliqué 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, transparent, 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 et aux dispositions 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 Conseil**

Le Conseil, doté du nombre de membres adéquat, se compose du président, de cinq vice-présidents à plein temps, de six membres à plein temps (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et de six membres à temps partiel (représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs). Le Conseil a perdu les services d'un membre à plein temps et d'un membre à temps partiel au cours de 2001-2002, et le mandat de plusieurs membres est venu à échéance au cours des mois de février et mars 2002. Le mandat de trois membres à plein temps et de trois membres à temps partiel a été renouvelé; toutefois, il est nécessaire de combler les postes vacants. 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. (Les renseignements concernant les membres du Conseil sont affichés à l'adresse suivante: [www.cirb-ccri.gc.ca/about/members/index\\_f.html](http://www.cirb-ccri.gc.ca/about/members/index_f.html).)

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 la directrice générale, procédures de gestion des affaires, qui rendent compte 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, et la directrice générale, procédures de gestion des affaires, est responsable de la prestation de conseils stratégiques et de l'appui relativement à la gestion des affaires et à l'acheminement du travail ainsi que de la direction des services juridiques.

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.

### **C. Pour communiquer avec le Conseil**

Appels sans frais: 1-800-575-9696  
ATS: 1-800-855-0511  
Courriel: [info@cirb-ccri.gc.ca](mailto:info@cirb-ccri.gc.ca)  
Site Web: [www.cirb-ccri.gc.ca](http://www.cirb-ccri.gc.ca)

Pour communiquer avec nos bureaux régionaux, veuillez consulter l'adresse suivante:  
[www.cirb-ccri.gc.ca/contact/index\\_f.html](http://www.cirb-ccri.gc.ca/contact/index_f.html).