

Conseil canadien des relations industrielles
Rapport sur le rendement

pour la période se terminant
le 31 mars 2005

Approuvé par: _____
L'honorable Joseph Frank Fontana
Ministre du Travail et du Logement

Table des matières

Section I. Survol	1
1.1 Message du président	1
1.2 Déclaration de la direction	2
1.3 Renseignements sommaires	3
1.4 Modèle logique de haut niveau	4
Section II. Contexte stratégique et environnement opérationnel	7
2.1 Contexte et historique	7
2.2 Environnement opérationnel	9
2.2.1 Volume d'affaires	10
2.2.2 Affaires plus complexes	11
2.2.3 Affaires prioritaires	12
2.2.4 Décisions écrites	13
Section III. Rendement du CCRI et résultats atteints	17
3.1 Rendement du CCRI	17
3.1.1 Délai de traitement	17
3.1.2 Temps pour rendre les décisions	18
3.1.3 Services de médiation	19
3.1.4 Demandes de contrôle judiciaire	20
3.2 Résultats atteints	21
Section IV. Renseignements supplémentaires	25
4.1 Renseignements sur l'organisation	25
4.1.1 Mandat, rôle et responsabilités	25
4.1.2 Organisation du Conseil	26
4.1.3 Pour communiquer avec le Conseil	27
4.2 Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires	28
4.2.1 Aperçu du rendement financier	28
4.2.2 Tableaux financiers sommaires	28
4.3 Décisions caractéristiques du Conseil et demandes de contrôle judiciaire	32
4.3.1 Décisions caractéristiques du Conseil	32
4.3.2 Demandes de contrôle judiciaire	36

Section I. Survol

1.1 Message du président

Je suis heureux de présenter au Parlement et aux Canadiens et Canadiennes le septième rapport annuel sur le rendement du Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) pour la période se terminant le 31 mars 2005.

Bien que la demande de services du CCRI ait atteint des sommets inégalés depuis l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles et révisées du *Code canadien du travail* en 1999, la charge de travail du Conseil a diminué au cours des derniers exercices financiers et le volume d'affaires continue de décroître. Le Conseil y a donc vu l'occasion de réduire l'arriéré d'affaires qui persiste depuis plusieurs années. Toutefois, la complexité croissante des affaires à trancher, qui témoigne du dynamisme de la scène canadienne des relations du travail, et la capacité décisionnelle réduite du Conseil ont fait en sorte que le nombre d'affaires tranchées par le CCRI en 2004-2005 est beaucoup moins élevé que dans les exercices précédents.

Le CCRI a entrepris un certain nombre d'initiatives en 2004-2005 en vue d'améliorer le taux d'affaires tranchées et d'atteindre l'objectif qu'il s'est fixé de réduire le volume d'affaires en instance. Les améliorations apportées d'abord aux processus opérationnels internes généraux ainsi qu'au traitement de certains types d'affaires, telles que les demandes d'accréditation et les plaintes de manquement au devoir de représentation juste, devraient avoir une incidence positive sur le rendement du Conseil dans les prochaines années. En outre, le CCRI aura bientôt achevé le renouvellement de ses systèmes de technologie de l'information, lesquels devraient aussi lui permettre de traiter plus efficacement les diverses affaires dans l'avenir. Enfin, le Conseil a créé un comité de consultation de la clientèle, dans le cadre de son objectif stratégique de consolider ses liens avec sa clientèle et d'obtenir de la rétroaction. Le comité est composé d'un nombre égal de représentants des milieux patronal et syndical auxquels le Conseil offre ses services. Le comité doit présenter ses recommandations sur les divers moyens à mettre en oeuvre pour mieux répondre aux besoins de la clientèle à l'automne de 2005.

Je suis extrêmement fier des réalisations du Conseil et de son personnel; nous demeurons fermement déterminés à continuer de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les entreprises relevant de la compétence fédérale de manière aussi efficace et efficiente que possible.

Le président,

Warren R. Edmondson

1.2 Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2004-2005 du Conseil canadien des relations industrielles.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le *Guide de préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005 du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada*:

- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans le guide;
- Il est fondé sur la structure de secteur d'activités approuvée du ministère;
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées;
- Il fait état des sommes qui ont été allouées et approuvées dans les Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.

Nom: Warren R. Edmondson

Titre: Président

1.3 Renseignements sommaires

Raison d'être – Le Conseil canadien des relations industrielles a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada en administrant de manière impartiale, efficace et adéquate les règles de conduite auxquelles sont assujettis les syndicats et les employeurs dans leurs activités de représentation et de négociation. Pour atteindre ce résultat stratégique, le Conseil s'emploie à aider le milieu des relations du travail à trouver des solutions constructives à ses différends, de manière rapide et équitable.

Total des ressources financières

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
12 947,0	13 181,3	12 439,3

Total des ressources humaines

Prévues	Réelles	Différence
119	105	-14

1.4 Modèle logique de haut niveau

Le Conseil a un résultat stratégique dont le total des dépenses réelles est de 11 098 931 \$.

Résultat stratégique	Résultats prévus	Activités connexes	Ressources *	
			(000)	(%)
relations du travail harmonieuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada en administrant de manière impartiale, efficace et adéquate les règles de conduite auxquelles sont assujettis les syndicats et les employeurs dans leurs activités de représentation et de négociation	des décisions au sujet des demandes et des 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 à huis clos • production, traduction et diffusion des décisions du Conseil • services juridiques et services de recherche à l'appui des délibérations du Conseil et des actions en justice • services de gestion de l'information et élaboration de méthodes visant à rendre les activités du Conseil plus accessibles et moins coûteuses 	7 852,7	71
	le règlement de demandes et de plaintes par l'application d'autres modes de règlement des différends	<ul style="list-style-type: none"> • autres modes de règlement des différends 	1 327,7	12
	un milieu des relations du travail impliqué et bien informé	<ul style="list-style-type: none"> • publication et distribution des <i>Motifs de décision</i>, des bulletins et de circulaires d'information • consultations directes avec les clients • réponse aux demandes de renseignements particulières du grand public • accès du grand public à un centre de ressources sur le droit du travail et le droit administratif • amélioration du site Web du CCRI • présentations par les membres du Conseil et le personnel au milieu des relations du travail 	926,3	8

Résultat stratégique	Résultats prévus	Activités connexes	Ressources * (000) (%)	
	un <i>Règlement</i> et des pratiques efficaces conformément à la version modifiée du <i>Code canadien du travail</i> et à la création du CCRI	<ul style="list-style-type: none"> recherche sur les relations du travail concernant les affaires et les procédures du Conseil consultation de la clientèle, publications et diffusion du <i>Règlement</i> et des avis de pratique 	140,6	1
	des services des finances, de gestion du matériel et des ressources humaines assurés de façon efficace et continue	<ul style="list-style-type: none"> prestation de services des finances, de gestion du matériel et des ressources humaines 	851,6	8
Total			11 098,9	100

* Ces montants n'incluent pas les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.

Section II. Contexte stratégique et environnement opérationnel

2.1 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* (le *Code*), 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 pour remplacer l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT) dans le cadre du remaniement de la Partie I du *Code*.

En date du 31 mars 2005, l'équipe décisionnelle du Conseil comprenait le président, cinq vice-présidents, quatre membres à temps plein et six membres à temps partiel, tous nommés par décret du gouverneur en Conseil. Toutefois, le Conseil a fonctionné avec une équipe décisionnelle encore plus réduite pendant plusieurs mois en 2004-2005. Il est à noter que le *Code* exige que le président et les vice-présidents possèdent de l'expertise et de l'expérience en relations du travail, et que les membres soient nommés par le ministre du Travail et du Logement, après avoir consulté les organismes syndicaux et patronaux.

Le CCRI, qui exerce ses pouvoirs dans l'ensemble des provinces et des territoires, régit les relations du travail des entreprises fédérales qui sont actives 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 traversier ou par pipeline
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités des secteurs public et privés au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest
- les conseils de bande et certaines entreprises des Premières Nations dans les réserves
- certaines sociétés d'État (notamment Énergie atomique du Canada Limitée)

Cette compétence s'exerce sur quelque 1 300 000 employés et leurs employeurs et englobe des 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 un certain nombre d'objectifs stratégiques pour réaliser son mandat:

- mener à bien l'ensemble des processus en appliquant les principes établis par le *Code*;
- 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;
- mener ses activités de manière rapide, juste et uniforme;
- consulter la clientèle sur son rendement et sur l'élaboration de politiques et de pratiques;
- mieux faire connaître son rôle, ses processus et sa jurisprudence en entretenant des contacts avec la clientèle et en utilisant divers moyens pour communiquer l'information (site Web, publications conventionnelles, exposés devant divers auditoires, ligne sans frais 1-800, etc.);
- 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;
- entretenir des contacts avec les utilisateurs des services en instaurant des processus utiles de communication et de plainte.

2.2 Environnement opérationnel

Les dernières années ont connu d'importants développements et posé des défis de taille dans le domaine des relations du travail au Canada et donc pour le CCRI. La concurrence accrue résultant de la mondialisation des marchés, l'évolution de la technologie, la volatilité des économies nationale et internationale et les fusions d'entreprises ont toutes eu une incidence sur les employeurs, les employés et les liens qu'ils entretiennent.

Cet état de fait n'est nulle part plus évident que dans les secteurs de compétence fédérale où le degré et le rythme des changements ont atteint des sommets pour la plupart inégalés. Un grand nombre de secteurs d'activité — celui des télécommunications et du transport aérien pour ne nommer que ces deux-là — ont délaissé leurs structures monopolistiques ou semi-monopolistiques éminemment réglementées au profit de modèles plus concurrentiels et moins axés sur la réglementation. Ainsi, en l'espace de quelques années seulement, une entreprise essentiellement régionale comme BCTel est devenue TELUS, l'un des chefs de file en matière de télécommunications au Canada. En outre, de nombreux services qui étaient jadis assurés par l'administration fédérale, comme la sécurité et l'embarquement des passagers dans les aéroports, ont été privatisés. Ces profondes transformations combinées à une main-d'oeuvre majoritairement syndiquée ont conduit à une situation où le Conseil est de plus en plus souvent appelé à régler des différends complexes et hautement médiatisés entre les parties à la négociation, et comportant des implications sociales et économiques d'importance pour le grand public canadien.

Les questions particulières qui continuent de retenir l'attention du Conseil sont les suivantes:

- la nécessité d'aider les entreprises et les syndicats à trouver des solutions aux problèmes causés par la fusion ou la prise de contrôle de sociétés — ce qui englobe la détermination de la structure des unités de négociation et des droits de négociation, la fusion des conventions collectives et l'intégration des droits d'ancienneté — notamment dans les secteurs du transport aérien et des télécommunications;
- l'acquisition et l'exercice du droit à la libre négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses de manière juste et transparente;
- la nécessité de veiller à ce que les négociations collectives entre employeurs et syndicats se déroulent de manière juste et de bonne foi;
- la portée du devoir de représentation juste à l'égard des groupes de travailleurs minoritaires;
- la détermination des services qui doivent être maintenus durant un arrêt de travail pour protéger la santé et la sécurité du public canadien, particulièrement dans les secteurs des aéroports, de production d'énergie atomique et du système de transport aérien;
- l'examen rapide des situations où il y a possibilité d'un arrêt de travail ou d'un lock-out illégal.

La complexité et l'incidence des problèmes auxquels sont confrontés les employeurs et les syndicats assujettis à la compétence fédérale obligent le Conseil à appliquer judicieusement un large éventail de connaissances et de compétences en droit du travail et en droit administratif dans divers contextes. La demande de services décisionnels est donc demeurée à des sommets élevés, bien qu'elle ait quelque peu diminué pour s'établir à des niveaux plus réalistes au cours des deux derniers exercices. Qui plus est, la détermination du Conseil à favoriser, dans la mesure du possible, le règlement conjoint des différends par les parties — et les demandes de la clientèle pour que le Conseil intervienne comme médiateur pour régler les questions en litige plutôt que de recourir au processus décisionnel — éprouvent encore davantage les ressources du Conseil. En conséquence, le Conseil continue d'insister sur l'importance d'une augmentation de ses niveaux de compétences et de ressources pour répondre aux besoins de sa clientèle.

2.2.1 Volume d'affaires

Le nombre de demandes et plaintes reçues par le Conseil a augmenté de manière phénoménale dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles et révisées du *Code* en 1999, lesquelles ont élargi les paramètres des affaires pouvant être entendues par le CCRI. Au cours des cinq derniers exercices, le CCRI a reçu 898 demandes, en moyenne, par année, par rapport à 765 dans les cinq exercices précédents, ce qui représente une augmentation de 17,4 %.

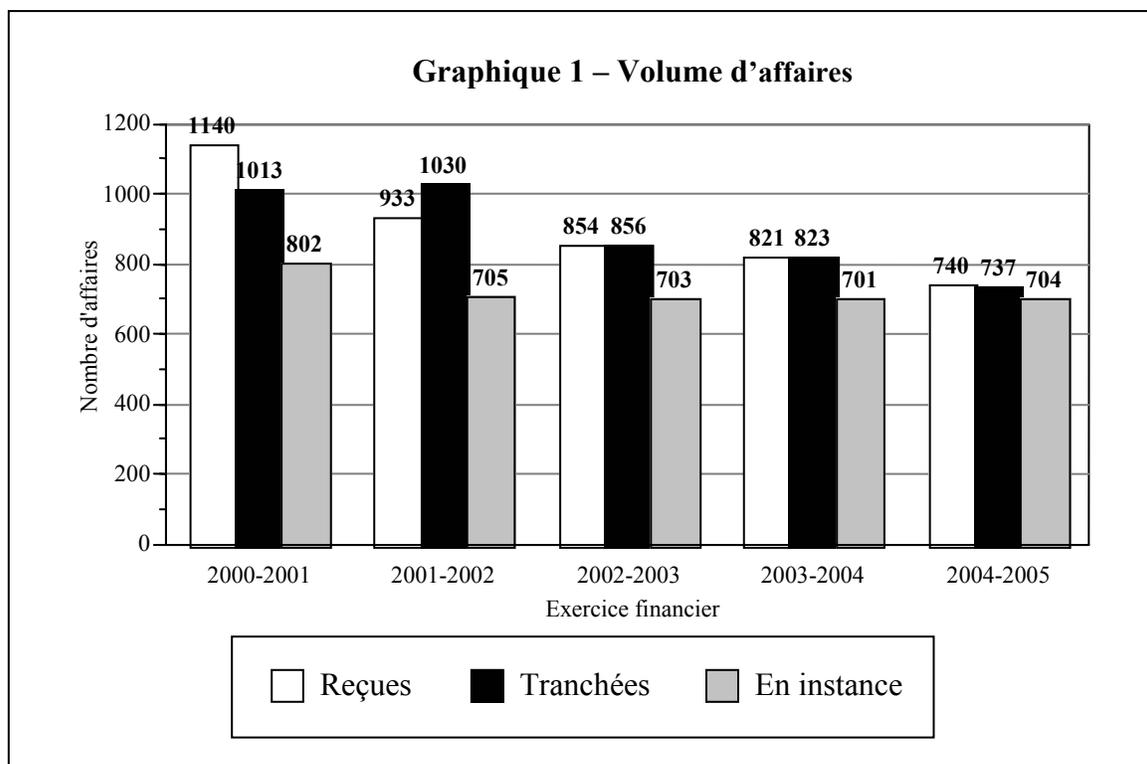
Plus récemment toutefois, le volume d'affaires reçues a diminué considérablement. En 2004-2005, le nombre de demandes et plaintes a chuté à 740 (voir le graphique 1), soit une diminution de 81 affaires par rapport à 2003-2004, le nombre le plus bas depuis 1998-1999. Cela représente aussi un volume beaucoup faible que le volume principal estimatif de 820 à 850 demandes et plaintes par année.

La réduction du volume d'affaires reçues en 2004-2005 est principalement attribuable à une diminution importante du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail (PDT). Ces plaintes, qui, généralement, représentent environ 44 % de l'ensemble des affaires reçues dans une année donnée, ont chuté à 286 en 2004-2005, soit 72 de moins qu'en 2003-2004.

Afin de traiter le volume relativement élevé d'affaires dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des modifications du *Code* en 1999, le Conseil a adopté plusieurs mesures administratives et s'est prévalu davantage des dispositions du *Code* lui permettant de trancher un plus large éventail d'affaires sans tenir d'audience publique et de faire appel plus fréquemment à des bancs d'un seul membre. Le Conseil a ainsi commencé à faire un usage accru des procédures et des audiences à huis clos en rendant des décisions fondées sur les documents versés au dossier et les observations écrites des parties, ce qui limite le temps consacré aux déplacements et permet un processus d'audience mieux ciblé. Ces mesures, conjuguées à d'autres améliorations du processus

de gestion des affaires telles que l'utilisation de conférences préparatoires à l'audience, ont permis au Conseil d'accélérer le processus décisionnel dans bien des cas.

Bien que le Conseil ait généralement réussi à accroître le nombre d'affaires tranchées ces dernières années — 892 affaires ont été tranchées en moyenne par année dans les cinq derniers exercices par rapport à 715 seulement dans les cinq exercices précédents — le nombre d'affaires tranchées a chuté à 737 en 2004-2005 (voir le graphique 1), le plus bas depuis 1998-1999. Cette diminution de production du Conseil peut être attribuée à une réduction de sa capacité décisionnelle en 2004-2005. En effet, l'effectif incomplet des membres du Conseil de même que les graves problèmes de santé d'un autre membre ont quelque peu compliqué l'attribution des affaires dans bien des cas. Le nombre d'affaires en instance, qui s'établit juste au-dessus de la barre des 700 pour les quatre derniers exercices, est donc demeuré constant (voir le graphique 1).



2.2.2 Affaires plus complexes

Outre la capacité décisionnelle réduite du Conseil, le nombre croissant de cas plus complexes, une situation qui avait été prévue et signalée dans les rapports antérieurs, a également joué un rôle dans la diminution récente du nombre d'affaires tranchées. Les cas complexes, qui concernent généralement l'application de plusieurs dispositions du *Code* de même que des questions relatives à la Charte, prennent plus de temps à traiter et nécessitent davantage de ressources du Conseil pour être menés à terme. Le tableau 1 montre que les cas complexes s'établissaient généralement à 90 ou plus par année dans les cinq derniers exercices et que leur incidence en proportion du nombre total d'affaires

tranchées est passée d'environ 8 % en 2000-2001 à 13 % en 2004-2005. En comparaison, les cas complexes représentaient moins de 50 affaires par année, en moyenne, dans les cinq exercices précédents.

De même, le nombre de jours d'audience requis pour traiter ces cas plus complexes a lui aussi augmenté, s'établissant, en moyenne, à 301 par année dans les cinq derniers exercices, par rapport à 112 dans les cinq exercices précédents — ce qui représente une augmentation de plus de deux fois et demi de jours. Fait à souligner, la baisse importante du nombre de jours d'audience consacrés aux cas plus complexes en 2004-2005 est directement reliée à la capacité décisionnelle réduite du Conseil mentionnée précédemment. L'incidence accrue de cas complexes a évidemment des répercussions sur le volume d'affaires qui peut être tranché avec une capacité décisionnelle donnée.

Tableau 1 – Jours d'audience pour les affaires plus complexes

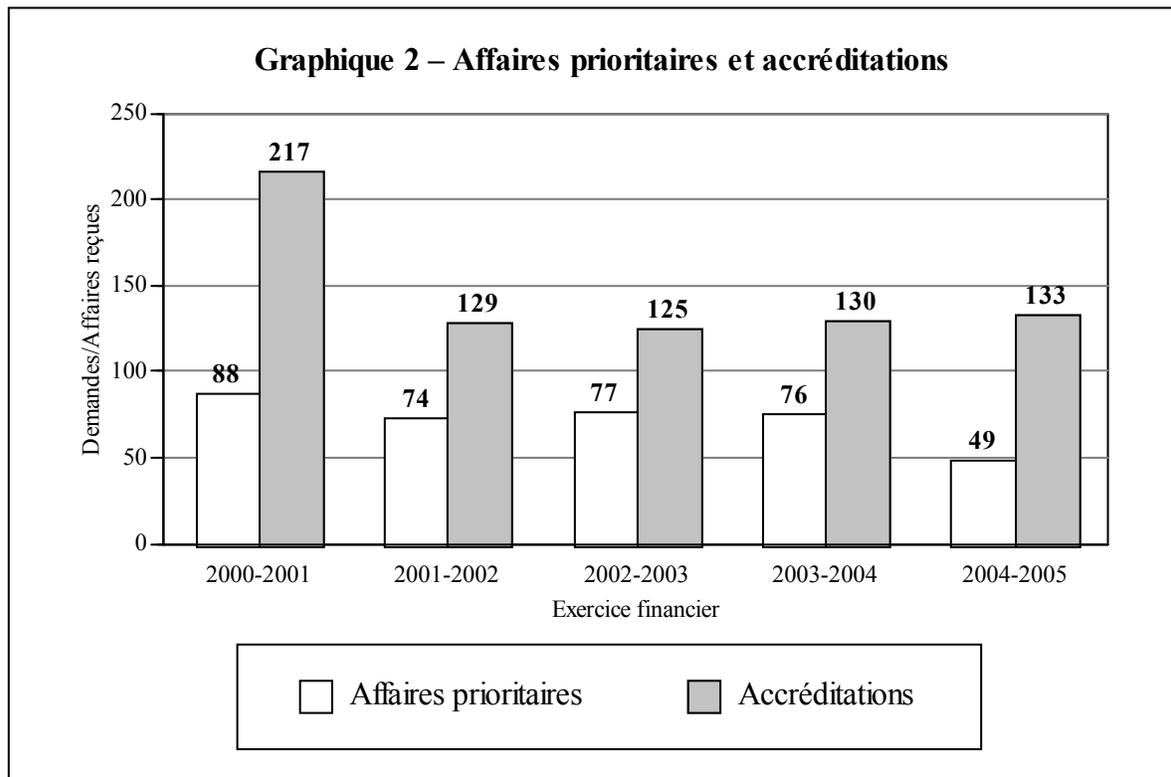
Affaire	2000-2001		2001-2002		2002-2003		2003-2004		2004-2005	
	Nombre d'affaires	Jours d'audience								
Examen de la structure des unités de négociation	16	40	15	140	17	125	17	85	21	44
Employeur unique	22	44	21	93	19	147	12	82	20	87
Vente d'entreprise	29	40	49	75	34	108	33	79	34	73
Maintien d'activités	15	25	21	43	28	55	28	119	19	1
Total	82	149	106	351	98	435	90	365	94	205

2.2.3 Affaires prioritaires

Aux cas plus complexes s'ajoutent les affaires qui, comme le prévoit le *Règlement du Conseil*, nécessitent une intervention prioritaire du Conseil. Il s'agit notamment des demandes d'ordonnances provisoires et de décisions partielles, des demandes de dépôt d'ordonnances du Conseil à la Cour, de renvois au Conseil par le ministre du Travail et du Logement relativement aux activités à maintenir durant un arrêt de travail légal, de demandes de déclaration d'invalidité d'un vote de grève ou de lock-out, de demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal et de plaintes de pratique déloyale de travail concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement et le congédiement pour activités syndicales. Ces affaires sont mises au rôle, entendues et tranchées en priorité par rapport à d'autres éléments de la charge de travail du Conseil. Les demandes d'accréditation ainsi que les affaires qui risquent fort de dégénérer en conflit de travail si le différend n'est pas réglé rapidement ou qui présentent d'autres caractéristiques identifiables nécessitant une décision immédiate sont aussi traitées en priorité.

L'établissement de priorités entraîne inévitablement le report d'affaires moins urgentes. Les contraintes de la mise au rôle, attribuables au volume d'affaires à traiter et aux priorités, peuvent nuire au règlement rapide des affaires très longues ou complexes — le genre d'affaires qui, règle générale, fait l'objet d'une audience publique au Conseil.

Le nombre d'affaires à traiter en priorité a également augmenté depuis l'entrée en vigueur des modifications du *Code* en 1999; il représente un peu plus de 8 % de l'ensemble des demandes et plaintes reçues dans les cinq derniers exercices, par rapport à moins de 3 % dans les cinq exercices précédents. Le graphique 2 fournit des données sur le volume d'affaires prioritaires et d'accréditations pour les exercices 2000-2001 à 2004-2005.



2.2.4 Décisions écrites

Un autre facteur qui influe sur la charge de travail du CCRI est l'augmentation du nombre de *Motifs de décision* détaillés rendus par écrit. Les interrogations qu'ont suscitées les nouvelles dispositions législatives entrées en vigueur en 1999 et l'absence de jurisprudence en la matière ont eu pour effet d'inciter davantage les parties à s'en remettre au Conseil pour régler leurs différends. De plus, le règlement de cas plus

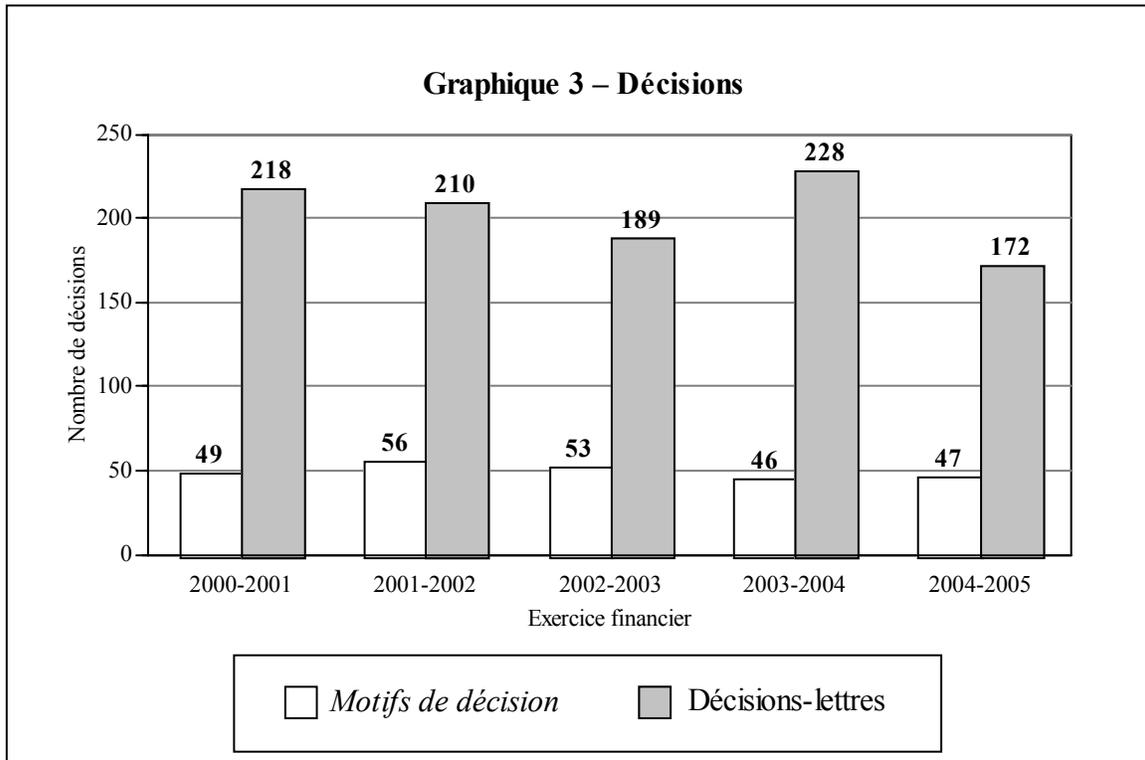
complexes, dont le nombre s'est récemment accru, tel qu'il a été indiqué précédemment, nécessite aussi fréquemment des décisions plus détaillées du fait de leur nature¹.

Ces deux facteurs réunis ont entraîné un besoin accru pour le Conseil d'appliquer et d'interpréter le *Code* dans les affaires portant sur des dispositions révisées ou nouvelles, ce qui, par voie de conséquence, se traduit par une augmentation significative de la jurisprudence du Conseil. Ces décisions servent à la fois à trancher les questions relatives à des circonstances complexes et à donner des précisions sur la manière dont le *Code*, y compris les nouvelles dispositions, s'appliqueront au fil du temps. À cet égard, le Conseil s'efforce de rendre, en temps opportun, des décisions justes et juridiquement valables, cohérentes par rapport à des affaires semblables afin de constituer une jurisprudence claire et fiable qui permette de réduire le nombre de demandes de réexamen de décisions rendues par le Conseil ainsi que le risque que celles-ci fassent l'objet d'un contrôle judiciaire à la Cour d'appel fédérale.

Le nombre de *Motifs de décision* et de décisions-lettres rendus par le Conseil dans les cinq derniers exercices est indiqué dans le graphique 3. Le CCRI a rendu, en moyenne, 50 *Motifs de décision* détaillés pendant les cinq derniers exercices et généralement plus de 200 décisions-lettres, hormis toutefois en 2004-2005, en raison de sa capacité décisionnelle réduite. Le solde est constitué d'affaires soit retirées, soit tranchées par voie d'ordonnance. Dans les cinq exercices précédents, le Conseil avait rendu, en moyenne, 38 *Motifs de décision* et 133 décisions-lettres par année.

¹ Le Conseil fournit des *Motifs de décision* lorsqu'il s'agit d'affaires d'importance nationale ou qui font jurisprudence. Pour les autres affaires, le Conseil rend des décisions-lettres plus concises, ce qui accélère le processus décisionnel et apporte des solutions plus rapides aux parties, en matière de relations du travail.

Voir la section 4.3.1 pour prendre connaissance de décisions caractéristiques du Conseil en 2004-2005.



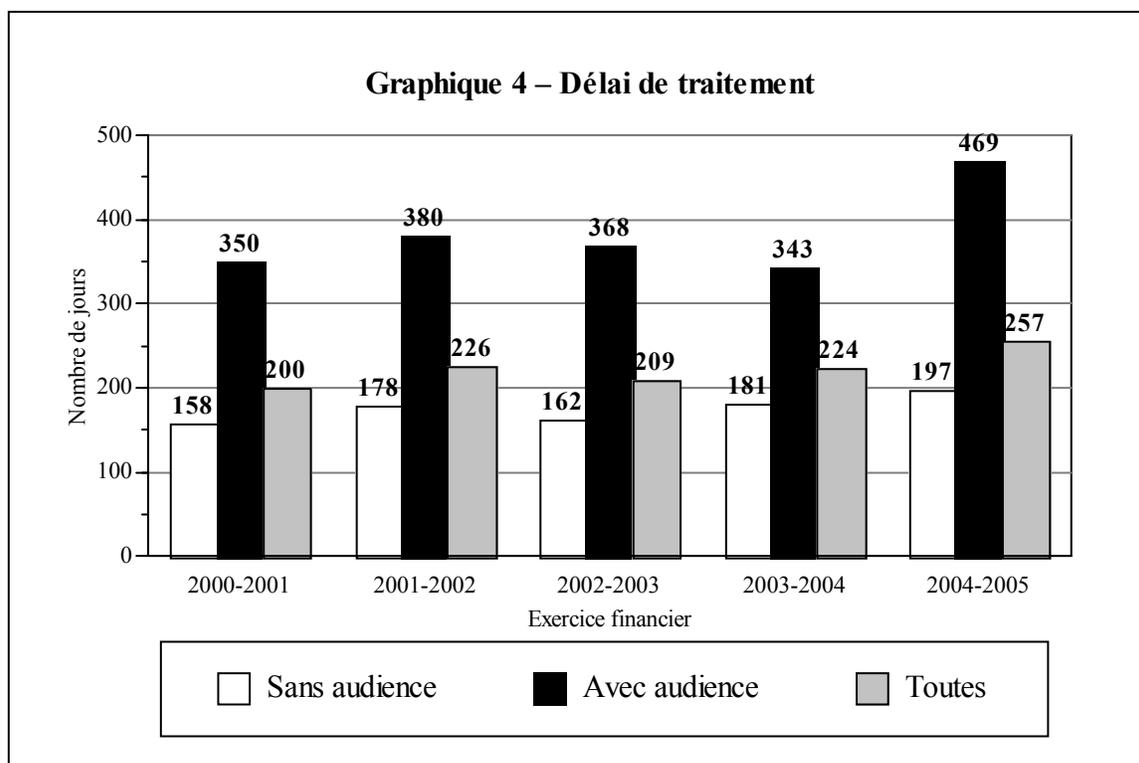
Section III. Rendement du CCRI et résultats atteints

3.1 Rendement du CCRI

3.1.1 Délai de traitement

En dépit du volume relativement élevé d'affaires à trancher dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles et révisées du *Code* en 1999 et de la complexité croissante des affaires dont le Conseil est saisi, le nombre de jours requis pour mener une affaire à terme — ouverture du dossier, enquête, médiation, audience, s'il y a lieu, et décision — est demeuré relativement stable au cours des cinq derniers exercices, en faisant abstraction des fluctuations annuelles. La situation est cependant différente en 2004-2005, où le délai de traitement a augmenté sensiblement, surtout dans le cas des affaires nécessitant la tenue d'une audience (voir le graphique 4). Cette situation, tel qu'il a été indiqué précédemment, est directement attribuable à la diminution de la capacité décisionnelle du Conseil en 2004-2005 et concerne la composante du délai de traitement total liée à la prise de décision (voir ci-après). Sur une note positive, toutefois, le nombre de jours requis pour préparer un dossier en vue du processus décisionnel — enquête et, au besoin, médiation comprises — a chuté à 81 en 2004-2005 par rapport à 117 en 2000-2001.

Dans l'ensemble, le rendement du Conseil, pour ce qui touche le délai de traitement, a été relativement satisfaisant, compte tenu du nombre accru de cas complexes, du volume général de demandes et plaintes reçues, de la capacité décisionnelle du CCRI et du nombre d'affaires tranchées en priorité, qui ont invariablement pour effet de rallonger le délai de traitement des affaires moins urgentes, lesquelles sont nécessairement reportées.



3.1.2 Temps pour rendre les décisions

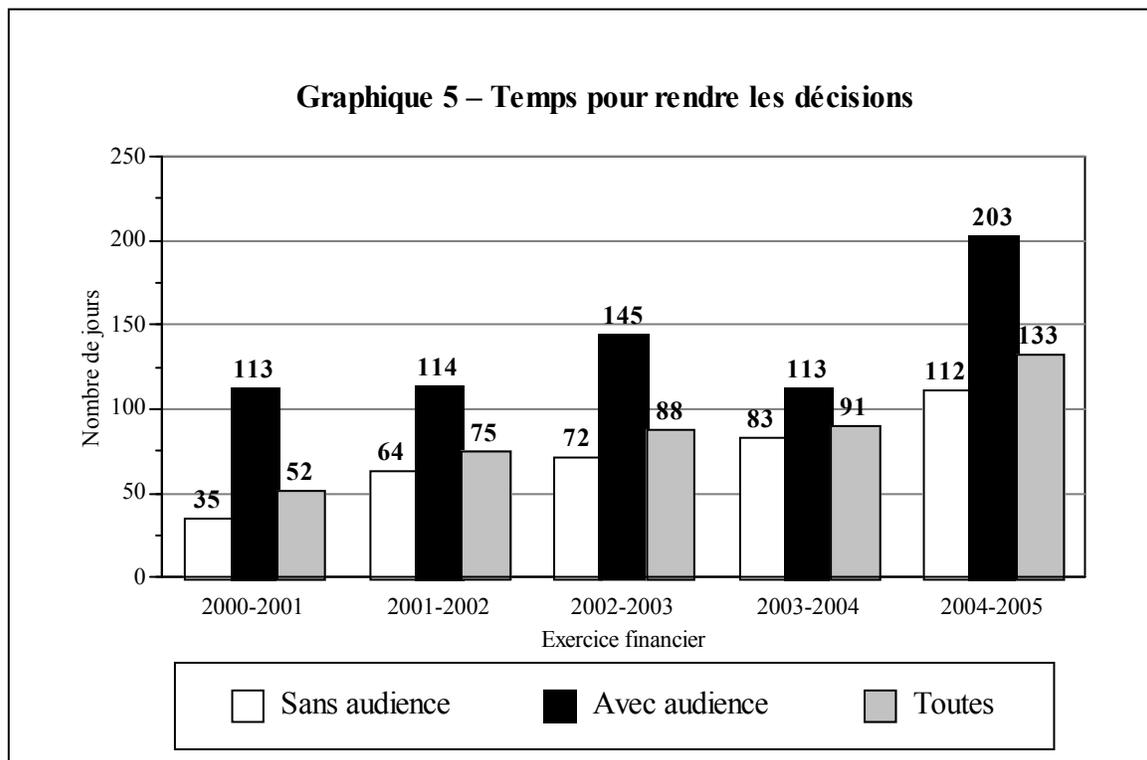
L'une des composantes du délai de traitement général est le nombre de jours nécessaire au banc du Conseil² pour rédiger et rendre une décision à l'issue de l'enquête ou de l'audience. Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience en s'appuyant sur les preuves écrites et documentaires comme les rapports d'enquête et les observations écrites, ou il peut prendre sa décision en délibéré jusqu'à la tenue d'une audience publique permettant d'obtenir des éléments de preuve et des renseignements supplémentaires. Le graphique 5 fournit des données sur le processus décisionnel pour les deux types de décision³ pour les cinq derniers exercices. Le temps pris en moyenne pour rendre des décisions a augmenté graduellement depuis 2000-2001 (la moyenne de 52 jours pour 2000-2001 était plutôt faible par rapport à celle de 63 jours des cinq exercices précédents).

² Un banc est composé du président ou d'un vice-président dans le cas des bancs constitués d'un seul membre, ou du président ou d'un vice-président et de deux membres, dans le cas d'un banc complet.

³ Pour établir le délai de règlement des affaires nécessitant la tenue d'une audience publique, le Conseil tient compte du nombre de jours écoulés entre la date à laquelle il prend sa décision en délibéré (qui coïncide généralement avec le dernier jour d'audience) et la date où la décision est communiquée aux parties. Dans les cas des affaires ne nécessitant pas la tenue d'une audience, on utilise le nombre de jours compris entre la date à laquelle l'affaire est réputée être «prête» à être entendue et la date où la décision finale est rendue.

L'augmentation du temps mis à rendre une décision au cours des cinq derniers exercices est en grande partie liée aux plaintes de pratique déloyale de travail (PDT), qui représentent une proportion importante des affaires dont est saisi le Conseil. Le temps moyen pour trancher les plaintes de PDT est passé de 65 jours en 2000-2001 à 104 jours en 2003-2004, puis à 176 jours en 2004-05. Cette augmentation traduit le fait que les affaires de PDT représentent habituellement une priorité moins élevée et qu'elles sont ainsi souvent reportées en raison d'autres affaires qui sont considérées être d'une plus grande importance en matière de relations du travail. Cependant, le report de ces affaires ne signifie pas que le délai de traitement ou du processus décisionnel s'arrête de courir, à moins qu'il ne s'agisse d'un report indépendant de la volonté du Conseil.

Le temps moyen mis à rendre une décision dans les affaires autres que les plaintes de PDT a été beaucoup plus stable, en dépit des variations annuelles, n'ayant augmenté que légèrement au cours des cinq derniers exercices, faisant écho à l'accroissement de la complexité des affaires dont le Conseil est saisi.



3.1.3 Services de médiation

Les plaintes de pratique déloyale de travail (PDT) continuent de représenter un pourcentage élevé de la charge de travail du CCRI. Les 274 plaintes de PDT réglées en 2004-2005 représentent 37 % de l'ensemble des affaires tranchées. Comme il a été mentionné précédemment, cette proportion est un peu plus faible que d'habitude car les plaintes de PDT représentaient environ 45 % des affaires tranchées, en moyenne, dans les quatre derniers exercices. Le CCRI continue de s'employer à aider les parties à régler

leurs différends par la médiation; l'année dernière, 54 % des cas environ ont été réglés sans l'intervention du Conseil.

3.1.4 Demandes de contrôle judiciaire

La fréquence des demandes de contrôle judiciaire des décisions du Conseil à la Cour fédérale ainsi que le pourcentage de décisions confirmées à l'issue de ces contrôles judiciaires permettent également d'apprécier le rendement du CCRI et la qualité de ses décisions. À cet égard, le CCRI peut se targuer d'avoir maintenu un rendement exceptionnel au cours des cinq dernières années.

Le Tableau 2 indique que 32 demandes de contrôle judiciaire ont été présentées en 2004-2005, ce qui représente 4,3 % de l'ensemble des décisions rendues par le Conseil cette même année. Il s'agit du nombre le plus élevé de contrôles judiciaires au cours des cinq derniers exercices, dépassant de peu les 4 % des affaires qui ont fait l'objet d'un contrôle judiciaire en 2003-2004. Comme le montre le tableau 2, moins de 3 % des affaires avaient fait l'objet d'un contrôle judiciaire de 2000-2001 à 2002-2003. En ce qui concerne l'issue des contrôles judiciaires effectués par la Cour fédérale, si l'on fait exception de l'exercice 2000-2001, au cours duquel les nouvelles dispositions du *Code* ont été appliquées, les décisions du Conseil ont été confirmées par la Cour fédérale dans plus de 96 % des cas, et même dans 100 % des cas en 2001-2002 et 2004-2005.

Tableau 2 – Demandes de contrôle judiciaire

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Affaires réglées par le CCRI	1003	1044	860	823	737
Demandes de contrôle judiciaire	29	29	22	33	32
Demandes examinées (%)	2,9	2,8	2,6	4,0	4,3
Demandes réglées	29	25	26	27	31
Demandes accueillies	3	0	1	1	0
Demandes rejetées	10	11	11	12	18
Demandes retirées	16	14	14	14	13
Décisions confirmées (%)	89,7	100,0	96,2	96,3	100,0

Voir la section 4.3.1 pour prendre connaissance des décisions ayant fait l'objet d'un contrôle judiciaire en 2004-2005.

3.2 Résultats atteints

Le résultat stratégique du Conseil est de favoriser l'établissement et le maintien de relations du 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.

Cela étant dit, il est évident que, si le Conseil est saisi d'une demande ou d'une plainte, c'est habituellement parce qu'il y a un différend ou un problème quelconque que les parties concernées ont été incapables de régler elles-mêmes. En réglant l'affaire, par la médiation ou au moyen d'une décision, le Conseil contribue de manière directe et efficace à l'atteinte du résultat énoncé. Il convient aussi de souligner à cet égard que les interventions du CCRI peuvent avoir des retombées importantes et considérables. Les décisions et les efforts de médiation du Conseil ont souvent une incidence très concrète sur la vie active de milliers de Canadiens, la situation économique des grandes entreprises canadiennes et le bien-être général des Canadiens.

Le Conseil contribue aussi de manière indirecte, mais non moins efficace, à l'atteinte du résultat énoncé. Chaque décision du Conseil vient s'ajouter à sa jurisprudence de plus en plus volumineuse et diversifiée, qui fait l'objet d'une vaste diffusion dans la collectivité des relations du travail. En rendant des décisions claires et uniformes, le Conseil définit un ensemble de critères et de principes sur lesquels les parties à un litige éventuel peuvent s'appuyer pour régler leurs différends au lieu de solliciter l'intervention du Conseil. Il est toutefois difficile d'attribuer une valeur quantitative à ce résultat.

Dans le cadre des efforts déployés pour atteindre son résultat stratégique, le CCRI a entrepris les projets ou pris les mesures qui suivent:

- Le CCRI a rendu plus de 219 décisions écrites, fournissant avis et jurisprudence aux parties en cause dans des affaires particulières ainsi qu'à la collectivité des relations du travail en général. (On trouvera à la section 4.3.1 ci-dessous un résumé de certaines décisions caractéristiques rendues en 2003-2004.)
- Par ailleurs, le CCRI a poursuivi ses efforts pour offrir davantage de services de médiation et d'autres modes de règlement des différends aux employeurs, aux syndicats et aux employés. Comme il a été indiqué précédemment, ces formules ont permis de régler plus de 54 % des plaintes reçues sans qu'il soit nécessaire de tenir des audiences coûteuses ou de rendre des décisions écrites. Le CCRI cherche actuellement des moyens d'inclure la médiation dans chaque étape du processus décisionnel en conformité avec le paragraphe 15.1(1) du *Code* afin de faciliter et d'accélérer encore davantage le traitement des affaires.

- Le CCRI a poursuivi le remaniement et la mise à jour de son site Web⁴ afin de fournir plus de renseignements sur le Conseil — y compris ses décisions — au public canadien.
- Par le truchement de son service d'assistance téléphonique sans frais, le CCRI a reçu près de 6 300 demandes de renseignements diverses. Même si plus de 51 % d'entre elles portaient sur des questions relevant d'une autre compétence (soit l'un des ministères provinciaux du travail, la commission des relations du travail provinciale ou Ressources humaines et développement des compétences Canada) et pouvaient donc être réacheminées facilement, le Conseil a quand même répondu à près de 3 100 demandes. Celles-ci portent généralement sur les dates d'audience des affaires, les documents ou les décisions versées au dossier, les données colligées par le Conseil et d'autres questions diverses.
- Les membres et le personnel du CCRI ont fait des exposés et prononcé des allocutions à l'occasion de conférences et de colloques sur les relations du travail qui se sont tenus au Canada. Ces activités avaient pour but d'améliorer les relations avec les divers groupes d'intervenants et d'obtenir leurs points de vue sur différents sujets.
- Ayant obtenu des ressources temporaires du Conseil du Trésor pour apporter des améliorations à ses systèmes techniques, le Conseil achève la mise en oeuvre de son plan de renouvellement de la technologie de l'information. Ce plan, qui s'échelonne sur une période de trois ans, prévoit notamment l'amélioration tant attendue du système de gestion électronique des affaires pour remplacer le système actuel devenu désuet, la mise en place d'un système intégré de gestion des documents et de recherche documentaire, l'installation d'un système de vidéoconférence et d'un intranet dynamique dans l'ensemble du CCRI, l'accès à distance en toute sécurité aux bases de données du CCRI pour les membres et le personnel du Conseil, et la réalisation d'une étude sur la transmission électronique des demandes et des documents. Ces projets amélioreront considérablement l'efficacité du CCRI et sa capacité de s'acquitter du mandat du programme «Gouvernement en direct».
- Le CCRI a entrepris un examen de ses pratiques internes générales de traitement des affaires dans le but d'optimiser l'acheminement du travail et de réduire le délai de traitement total. Un certain nombre de mesures ont fait l'objet d'un examen plus approfondi et un projet pilote a été mis en oeuvre depuis afin d'évaluer l'incidence du transfert possible de certaines responsabilités et d'une répartition différente de la charge de travail.
- Au cours de la dernière année, le CCRI a mis sur pied un Comité chargé de la révision du processus d'accréditation, qui s'est penché sur les particularités du processus d'accréditation du Conseil avant de recommander des mesures

⁴ <http://www.ccri-cirb.gc.ca>

concrètes afin de réduire le délai de traitement de ce genre de demandes. Les mesures proposées ont été mises à l'essai dans le cadre de projets pilotes, puis mises en oeuvre le 1^{er} avril 2005. Le délai de traitement des demandes d'accréditation types habituelles — celles qui semblent répondre clairement aux exigences du *Code* et qui ne sont pas reliées à d'autres affaires — devrait diminuer considérablement.

- Le CCRI a aussi créé un Comité d'examen du processus de traitement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) en 2004-2005. Ces plaintes, qui constituent la majorité des plaintes de PDL, sont présentées par des syndiqués contre leur syndicat ou ses représentants pour avoir négligé de les représenter adéquatement dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la convention collective. Ce genre de plaintes représente un pourcentage élevé de la charge de travail du CCRI, soit un peu plus de 20 %, en moyenne, des affaires reçues au cours des cinq derniers exercices.

Par conséquent, le CCRI examine actuellement diverses pratiques exemplaires mises en place par les commissions provinciales des relations du travail ainsi que d'autres mesures qui pourraient simplifier et réduire considérablement le délai de traitement de ces plaintes. Des recommandations définitives sont attendues en 2005-2006.

- À l'automne de 2004, le président du CCRI a mis sur pied un Comité de consultation de la clientèle dans le cadre de son objectif stratégique visant à consolider ses liens avec sa clientèle et à obtenir de la rétroaction. M. Michael McDermott, ancien sous-ministre adjoint principal du Programme du travail à Développement des ressources humaines Canada, préside ce comité composé de représentants des principaux clients du CCRI, notamment les Employeurs des Transports et Communications de Régie Fédérale (ETCOF), le Congrès du travail du Canada (CTC), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), l'Association canadienne des avocats du mouvement syndical (ACAMS) (représentant les avocats du mouvement syndical) et l'Association canadienne des avocats d'employeurs (ACAE) (représentant les avocats d'employeurs). Le comité est censé présenter ses recommandations au président du CCRI sur les moyens à mettre en oeuvre pour mieux répondre aux besoins de la clientèle.
- Le CCRI a poursuivi la rédaction de circulaires d'information et de notes de pratique afin de fournir des résumés clairs et concis des pratiques du Conseil à sa clientèle et au public en général. Essentiellement, ces circulaires et notes de pratique visent à accroître l'accessibilité et la transparence des processus du Conseil en fournissant des instructions en langage clair sur l'interprétation et l'application du *Code* et du *Règlement*. On prévoit que les circulaires d'information aideront les clients à mieux comprendre et gérer les processus du Conseil et feront en sorte que les affaires pourront être examinées au fond plus facilement et plus rapidement. On s'attend également à ce que la tenue de conférences préparatoires à l'audience continue d'abrèger la durée du processus

d'audience en rendant le processus de divulgation préalable aussi efficace que possible et la préparation des affaires mises au rôle aussi complète que possible.

- Afin d'optimiser la gestion et la gouvernance du CCRI, le Conseil s'est activement joint aux divers projets axés sur la gestion moderne parrainés par le Conseil du Trésor. Un certain nombre d'évaluations ont été menées à bien et des plans d'action pour chaque projet ont été élaborés ou seront bientôt prêts. Le Conseil espère que ces projets contribueront, en bout de ligne, à l'amélioration de ses processus et à une meilleure gestion de ses ressources.
- Afin d'optimiser la gestion et la régie du CCRI, le Conseil a adhéré avec enthousiasme aux divers projets axés sur la gestion moderne parrainés par le Conseil du Trésor. Un certain nombre d'évaluations ont été menées à bien et des plans d'action pour chaque projet ont été élaborés ou seront bientôt prêts. Le Conseil espère que ces projets contribueront, en bout de ligne, à l'amélioration de ses processus et à une meilleure gestion de ses ressources.

Section IV. Renseignements supplémentaires

4.1 Renseignements sur l'organisation

4.1.1 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 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 – 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^{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 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.

4.1.2 Organisation du Conseil

Tel que le prévoit le *Code*, le Conseil se compose du président, d'au moins deux vice-présidents à temps plein, d'un maximum de six membres à temps plein (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et des membres à temps partiel (représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs) nécessaires pour assister le Conseil dans l'exercice de ses fonctions. 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.ccri-cirb.gc.ca/contact/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, qui relève directement du président. Le directeur exécutif est responsable des activités régionales, de la gestion des affaires, des services à la clientèle et de la gestion intégrée, des services financiers ainsi que des ressources humaines. Les Services juridiques fournissent de l'aide juridique aux membres du Conseil et aux différents services de ce dernier sur demande et l'avocat général relève directement du président du Conseil.

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.

4.1.3 Pour communiquer avec le Conseil

Appels sans frais: 1-800-575-9696
ATS: 1-800-855-0511
Courriel: info@ccri-cirb.gc.ca
Site Web: www.ccri-cirb.gc.ca

Pour communiquer avec nos bureaux régionaux, veuillez consulter l'adresse suivante:
www.ccri-cirb.gc.ca/contact/index_f.html.

4.2 Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires

4.2.1 Aperçu du rendement financier

Le Conseil s'est vu octroyer, au titre des autorisations totales, environ 234 000 \$ de plus que le montant des dépenses prévues initialement. Les autorisations additionnelles sont principalement composées de:

- 540 000 \$ reportés des exercices précédents;
- 68 000 \$ pour compenser les augmentations de salaire des employés en raison des négociations collectives;
- une réduction de 372 000 \$ dans la provision accordée pour la contribution aux avantages sociaux des employés.

Les dépenses réelles représentaient 95 % des montants autorisés. Ce surplus est principalement dû à la diminution du volume des affaires (ce qui entraîne une diminution des frais de déplacement, une diminution de l'utilisation des services de membres à temps partiel de même qu'une diminution des autres frais inhérents à la conduite des affaires, etc.) et à des postes non comblés de personnes nommées par le gouverneur en conseil et d'employés.

4.2.2 Tableaux financiers sommaires

Les tableaux qui suivent s'appliquent au Conseil:

Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

Tableau 2 – Utilisation des ressources par activité de programme

Tableau 3 – Postes votés et législatifs

Tableau 4 – Coût net pour le CCRI

Rapport consolidé – Politique spéciale en matière de voyages

Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

Ce tableau compare les données du Budget principal des dépenses, des dépenses prévues, du total des autorisations et des dépenses réelles du plus récent exercice terminé de même que les dépenses réelles des deux exercices précédents.

(en milliers de \$)	2002-2003 Dépenses réelles	2003-2004 Dépenses réelles	2004-2005			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Administration et interprétation de la Partie I (relations du travail) et certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du <i>Code canadien du travail</i>	13 351,2	12 934,4	12 220,0	12 947,0	13 181,3	12 439,3
Total	13 351,2	12 934,4	12 220,0	12 947,0	13 181,3	12 439,3

Total	13 351,2	12 934,4	12 220,0	12 947,0	13 181,3	12 439,3
Moins: revenus non disponibles*	-2,5	-1,2	0,0	-4,0	-	-0,9
Plus: coût des services reçus à titre gracieux	2 390,2	2 868,7	2 240,9	2 240,9	2 462,5	2 462,5
Coût net pour le Conseil	15 738,9	15 801,8	14 460,9	15 183,9	15 643,8	14 900,9

Équivalents temps plein	114	120		119		105
--------------------------------	------------	------------	--	------------	--	------------

* Les revenus non disponibles sont essentiellement composés des frais perçus pour les demandes d'accès à l'information et des remboursements de frais de stationnement.

Tableau 2 – Utilisation des ressources par activité de programme

Le tableau suivant donne des renseignements sur l'utilisation des ressources pour le dernier exercice terminé.

2004-2005				
(en milliers de \$)	Budgétaire			
	Fonctionnement	Total: Dépenses budgétaires brutes	Moins: Revenus disponibles	Total: Dépenses budgétaires nettes
Activité de programme				
Administration et interprétation de la Partie I (Relations du travail) et certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du Code canadien du travail				
Budget principal	12 220,0	12 220,0	0,0	12 220,0
<i>Dépenses prévues</i>	<i>12 947,0</i>	<i>12 947,0</i>	<i>0,0</i>	<i>12 947,0</i>
Total des autorisations	13 181,3	13 181,3	0,4	13 180,9
<i>Dépenses réelles</i>	<i>12 439,3</i>	<i>12 439,3</i>	<i>0,0</i>	<i>12 439,3</i>

Tableau 3 – Postes votés et législatifs

Ce tableau explique comment le Parlement attribue des ressources au CCRI et reprend essentiellement le tableau sommaire du Budget principal des dépenses. Cette présentation des ressources est celle que reçoit le Parlement. Ce dernier approuve les postes votés; les postes législatifs sont indiqués à titre informatif.

(en milliers de \$)		2004-2005			
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
10	Dépenses de programme	10 547,0	11 233,0	11 840,6	11 098,9
(L)	Contributions aux avantages sociaux des employés	1 673,0	1 714,0	1 340,3	1 340,3
(L)	Biens excédentaires de l'État	0,0	0,0	0,4	0,0
	Total	12 220,0	12 947,0	13 181,3	12 439,3

Tableau 4 – Coût net pour le CCRI

Le tableau suivant est conçu pour démontrer le coût net pour le CCRI. Il indique tout d'abord les dépenses réelles, puis les services reçus à titre gracieux et y sont additionnés ou soustraits les revenus disponibles ou non disponibles du CCRI.

(en milliers de \$)	2004-2005
Dépenses réelles	12 439,3
<i>Plus: Services reçus à titre gracieux</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 855,0
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	606,3
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	1,2
<i>Moins: Revenus non disponibles</i>	-0,9
Coût net pour le CCRI en 2004-2005	14 900,9

Rapport consolidé – Politique spéciale en matière de voyages

La Politique sur les voyages du CCRI est conforme à la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor en ce qui concerne son application à tout le personnel du Conseil ainsi qu'aux personnes nommées par le gouverneur en conseil. Dans le cas des personnes nommées par le gouverneur en conseil, le CCRI se conforme en règle générale à la Directive sur les autorisations spéciales de voyager applicable aux personnes nommées par le gouverneur en conseil (qui figurent dans la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor), assortie de certaines restrictions quant aux remboursements admissibles pour les repas et le logement et aux directives sur l'utilisation de la classe affaire en avion.

4.3 Décisions caractéristiques du Conseil et demandes de contrôle judiciaire

4.3.1 Décisions caractéristiques du Conseil

Transport Besner Inc. et autres (2004), décision du CCRI n° 285, non encore rapportée

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) était le syndicat accrédité pour représenter tous les chauffeurs travaillant pour Transport Besner. La CSN a conclu avec Transport Besner une convention collective qui a expiré le 31 mai 2002. Le «Groupe Besner» était propriétaire de Transport Besner, de Gestion Besner et de deux sociétés soeurs, soit Besner Central et Besner Atlantic.

La CSN a présenté une demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*. Subsidiairement, le syndicat a sollicité une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* entre Transport Besner et les deux sociétés soeurs, Besner Central et Besner Atlantic. Le 20 décembre 2002, les négociations menées entre Transport Besner et la CSN en vue de conclure une nouvelle convention collective ont échoué. Le 23 décembre 2002, Transport Besner a fermé ses portes définitivement.

Le Conseil a conclu que le transfert partiel des activités de Transport Besner à Besner Atlantic et Besner Central à compter de l'automne de 2002 jusqu'à la fermeture de Transport Besner, le 23 décembre 2002, constituait une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*. Le Conseil a mentionné que les droits de négociation du syndicat rattachés aux activités encore actuelles de Transport Besner devaient être maintenus en dépit de la fermeture qui s'était produite le 23 décembre 2002. Il a déclaré également que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituaient un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*.

Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale.

Virginia McRae Jackson et autres, [2004] CCRI n° 290

Appelé à se prononcer sur deux plaintes fondées sur l'article 37, le Conseil a décidé de rendre une décision qui servirait de référence au milieu des relations du travail pour les plaintes à venir qui porteraient sur le devoir de représentation juste.

Le Conseil a procédé à un examen très détaillé de sa propre jurisprudence concernant les plaintes alléguant un manquement au devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code*. Cette décision clarifie le devoir de représentation juste, les obligations des plaignants et des syndicats sous le régime du *Code*, le rôle de l'employeur dans le contexte des plaintes fondées sur l'article 37, le rôle du Conseil lorsqu'il est appelé à se pencher sur des plaintes dans lesquelles on allègue un manquement au devoir de représentation juste, les mesures de redressement qui existent à cet égard ainsi que la question du droit à la tenue d'une audience.

Sur le fondement de cette analyse, le Conseil en est arrivé à la conclusion, dans la première plainte, qu'il n'existait aucune raison de conclure que le syndicat avait agi de manière discriminatoire, de sorte que le refus du syndicat de présenter les griefs était raisonnable dans les circonstances. Dans la deuxième plainte, le Conseil a conclu que le plaignant n'avait pas réussi à démontrer à première vue que le syndicat s'était conduit de manière à enfreindre le *Code*. Les deux plaintes ont été rejetées.

Grace Bingley (2004), décision du CCRI n° 291, non encore rapportée

La plaignante, M^{me} Grace Bingley, a déposé une plainte en vertu de l'article 37 du *Code* à la suite du refus de son syndicat (la Section locale 91 de Teamsters Canada) de renvoyer son grief à l'arbitrage. En 1999, les médecins ont conclu qu'elle était atteinte d'une maladie qui, d'après les opinions formulées à maintes reprises par son médecin, nécessiterait un changement temporaire de ses heures de travail pour lui permettre d'effectuer son travail de manière sécuritaire. Les parties ont été incapables de s'entendre à cet égard, et l'employeur a mis M^{me} Bingley à pied. Après réflexion, le syndicat a choisi de ne pas présenter de grief dans le dossier. L'affaire a alors porté principalement sur la norme que doit respecter un syndicat dans les cas où l'on allègue un manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé handicapé.

Le Conseil a déclaré que le devoir de représentation juste accorde au syndicat une assez grande latitude pour convenir d'un plan de mesures d'adaptation avec l'employeur, mais que le syndicat doit faire preuve de plus de diligence et se montrer plus convaincant dans la représentation d'employés alléguant un manquement à des droits de la personne et la discrimination. Le Conseil a conclu qu'en tournant en dérision la demande de mesures d'adaptation, le syndicat avait agi de manière discriminatoire et de mauvaise foi et avait manqué à son devoir de représentation juste.

Le Conseil a énoncé des critères non exhaustifs pour évaluer le comportement du syndicat dans de telles affaires. Il a ordonné au syndicat de verser la somme de 5 000 \$ à titre de remboursement des frais engagés par la plaignante et a ordonné aux parties d'en arriver à un règlement sur la mesure de redressement appropriée, à défaut de quoi il rouvrirait le dossier.

Hudson Bay Port Company (2004), décision du CCRI n° 296, non encore rapportée

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) s'est adressée au Conseil pour obtenir une ordonnance imposant à l'AFPC et à Hudson Bay Port Company (HBPC) une méthode exécutoire de règlement, conformément au paragraphe 87.7(3) du *Code* ou à toute autre disposition que le Conseil pourrait juger appropriée, aux fins de trancher toutes les questions non encore réglées à la table de négociation. La HBPC exploite un terminal céréalier et une installation de transbordement agréés à la Baie d'Hudson à Churchill (Manitoba). L'AFPC a fait valoir que, si l'on nie effectivement aux employés

le droit de grève prévu par le paragraphe 87.7(1), ils devraient avoir accès à un mécanisme de règlement des différends en vertu du paragraphe 87.7(3).

Le Conseil a refusé de rendre une ordonnance imposant aux parties une méthode exécutoire de règlement conformément au paragraphe 87.7(3) du *Code*, car il n'était pas en mesure de déterminer, sur le fondement des renseignements dont il disposait, si la HBPC était, pour l'application du paragraphe 87.7(1), un employeur du secteur du débardage ou du secteur de la navigation et du transport maritime. Le Conseil n'était pas convaincu qu'il avait compétence sous le régime du paragraphe 87.7(3) pour rendre une ordonnance d'arbitrage exécutoire. Le Conseil n'a pas réussi à trouver d'autres dispositions du *Code* qui lui permettraient de rendre une telle ordonnance. Il a conclu également à l'absence de circonstances exceptionnelles et impérieuses justifiant la prise d'une telle mesure interventionniste, même si ce moyen avait été autorisé par le *Code*.

PCL Constructors Northern Inc. (2005), décision du CCRI n° 306, non encore rapportée

Il s'agit d'une demande présentée par PCL Constructors Northern Inc. (PCL) visant à obtenir le réexamen de la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *PCL Constructors Northern Inc.* (2004), décision du CCRI n° 294, non encore rapportée. Dans le cadre de l'instance dont le banc initial a été saisi, PCL a demandé au Conseil d'annuler l'ordonnance d'accréditation du syndicat au motif que ce dernier avait renoncé à ses droits de négociation. Le banc initial n'a pas accueilli la demande de PCL, mais il a rendu une ordonnance d'accréditation modifiée tenant compte de la vente d'entreprise.

Dans le cadre de la demande de réexamen, PCL a allégué que le Conseil avait commis une erreur de droit et de principe en concluant que le CCRI n'était pas habilité à conclure à l'extinction de droits de négociation pour cause de renonciation. Le banc de révision a examiné la jurisprudence sur la théorie de la renonciation en plus d'analyser les raisons de principe qui s'appliquent à la renonciation. Se fondant sur cette analyse, le Conseil a déterminé qu'il existait suffisamment de raisons de principe pour reconnaître le principe de la renonciation. Il a déclaré qu'il devait maintenir le cap et faire en sorte que la renonciation puisse constituer un moyen par lequel, en vertu du *Code*, un syndicat peut perdre ses droits de négociation. En conséquence, le Conseil a déclaré qu'il pouvait se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 18 pour annuler ou modifier les droits de négociation d'un syndicat. Le Conseil a accueilli la demande de réexamen et renvoyé l'affaire au banc initial pour qu'il statue à nouveau sur le fond.

Société Radio-Canada (2005), décision du CCRI n° 307, non encore rapportée

La Société Radio-Canada (SRC) a présenté une demande en vertu de l'article 18.1 du *Code* en vue de faire réviser la structure des unités de négociation en place au réseau français. La SRC a allégué que des modifications au niveau de la société avaient rendu désuètes les quatre unités de négociation, qui n'étaient donc plus habiles à négocier

collectivement. La SRC a demandé la création d'une seule unité de négociation, comme c'était le cas pour le réseau anglais.

La majorité du banc du Conseil a rejeté la demande de l'employeur et conclu que la structure en place était fonctionnelle. Après avoir examiné la preuve abondante, le Conseil s'est dit non convaincu que la convergence de l'évolution technologique, de la concurrence et des compressions budgétaires et la complexité découlant de la nécessité de traiter avec quatre unités de négociation avaient eu un impact tel sur les relations du travail au réseau français qu'il y avait lieu de procéder à une révision de la structure des unités de négociation. Il a conclu que, face à la volonté clairement exprimée de l'ensemble des travailleurs, l'employeur est en droit d'exiger une structure des unités de négociation qui fonctionne, mais pas celle qui lui convient le plus. La majorité a mentionné également que les circonstances des relations du travail au réseau français n'étaient pas identiques à celles du réseau anglais.

La membre dissidente aurait accueilli la demande de la SRC. Elle a conclu que l'employeur avait effectivement présenté suffisamment d'éléments de preuve établissant la nécessité de réviser la structure des quatre unités et démontré que la SRC éprouvait, au réseau français, les mêmes difficultés qu'au réseau anglais. La membre dissidente a conclu que la structure des unités de négociation n'était plus habile à négocier collectivement, car elle avait eu des répercussions importantes sur la capacité de la SRC d'être efficace, compétitive, productive et économique.

Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale.

Coastal Shipping Limited (2005), décision du CCRI n° 309, non encore rapportée

La décision découle d'une demande — accueillie par le Conseil — qui a été présentée par le Syndicat international des marins canadiens (SIMC) en vertu de l'article 24 du *Code*, en vue d'être accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité regroupant des marins non brevetés qui travaillaient à bord des navires appartenant à Coastal Shipping Limited ou exploités par l'entreprise. Le Conseil a statué que, bien qu'il estime que rendre une telle ordonnance d'accréditation constituait la norme dans cette affaire, il rendrait cette décision pour réitérer, à l'intention de la communauté des relations du travail en général, les règles et principes généraux régissant le traitement des demandes d'accréditation fondées sur l'article 24 du *Code*.

Le Conseil a réitéré que, depuis longtemps, il a pour pratique de ne pas tenir d'audience pour statuer sur une demande d'accréditation et de communiquer ses motifs de décision dans le corps même de l'ordonnance d'accréditation dans la vaste majorité des cas. Il s'est aussi penché sur son obligation faite par la loi d'accréditer un syndicat lorsque toutes les conditions pertinentes aux fins de l'accréditation sont remplies. Le Conseil s'est dit d'avis qu'il n'existait dans l'affaire aucune circonstance exceptionnelle justifiant ou nécessitant que le Conseil rende des motifs de décision supplémentaires. Cependant,

pour venir en aide aux parties, il a brièvement expliqué son raisonnement pour chacune des conclusions appuyant sa décision d'accréditer le syndicat.

4.3.2 Demandes de contrôle judiciaire

Section locale 2213 des Travailleurs canadiens de l'automobile et autres c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), dossiers n^{os} A-261-03 et A-36-04, jugement prononcé le 22 octobre 2004 (C.A.F.)

Un banc de révision du Conseil a confirmé une ordonnance initiale du Conseil incorporant une décision de l'arbitre Jolliffe dans une ordonnance du CCRI pour régler la question de l'intégration des listes d'ancienneté des préposés aux ventes et au service à la clientèle des anciennes entreprises LACI et Air Canada à la suite de la fusion des deux transporteurs aériens.

On a demandé à la Cour d'annuler la décision rendue dans le cadre de la demande de réexamen (*Air Canada* (2004), décision du CCRI n^o 289, non encore rapportée) et l'ordonnance même. Dans sa décision, l'arbitre Jolliffe a déterminé que les listes d'ancienneté devaient être intégrées en fonction des dates d'ancienneté que les employés avaient au moment de la fusion des deux transporteurs aériens. La Cour a déclaré que, bien qu'aux fins de se prononcer sur l'intégration des listes d'ancienneté, il n'existe aucune formule instantanée ou magique, une méthode juste, équitable et souple tenant compte des circonstances propres à chaque affaire paraissait être acceptée à titre de principe. Après avoir confirmé le raisonnement formulé par le Conseil sur les répercussions de l'intégration et la date de l'intégration, la Cour a conclu que la conclusion du Conseil n'était pas irrationnelle. La norme de contrôle à appliquer dans les circonstances étant celle de la décision manifestement déraisonnable, la Cour n'était pas convaincue que la décision du Conseil était manifestement déraisonnable et a rejeté la demande.

Télé-Mobile Company / Société Télé-Mobile, TM Mobile Inc. et autre c. Telecommunications Workers Union et autres, A-327-04, le 16 décembre 2004 (C.A.F.)

Dans le contexte de l'acquisition et de la restructuration d'entreprises, le Conseil a déterminé qu'une unité de négociation unique regroupant les employés des volets filaires et sans fil demeurait habile à négocier collectivement. Par suite de cette décision, certains employés ont été automatiquement (sans que l'on ne détermine leur volonté) inclus dans l'unité existante.

La Cour s'est demandée si le Conseil avait commis une erreur en incluant les employés des entreprises visées par l'acquisition dans l'unité de négociation à laquelle les employés de l'entreprise qui avait effectué l'acquisition appartenaient, sans que les employés ainsi inclus n'aient pu exprimer leur volonté. La Cour a conclu que le Conseil n'avait pas

outrépassé sa compétence à cet égard. L'inclusion des nouveaux employés ne constituait pas un changement radical, ni ne modifiait la nature de l'unité de négociation existante. Le critère lié à la volonté des employés a été respecté, puisque le nombre de nouveaux employés qui devaient être inclus ne permettrait pas de miner l'appui majoritaire dont le syndicat jouissait dans le cadre de l'unité unique existante. Par ailleurs, les nouveaux employés n'ont pas été privés de la liberté d'association garantie par la *Charte*, puisqu'ils n'ont pas été tenus d'adhérer au syndicat au-delà de la simple inclusion dans l'unité de négociation et du paiement des cotisations syndicales.

La demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada a été rejetée avec dépens le 30 juin 2005.

Marine Atlantic S.C.C. c. Syndicat canadien des officiers de marine marchande, jugement prononcé à l'audience, A-302-03, le 30 novembre 2004 (C.A.F.)

La décision en cause concerne une demande qui a été présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) du *Code* et qui a soulevé la question de l'application du paragraphe 87.4(1) du *Code* en ce qui concerne le maintien des activités. Le syndicat a demandé au Conseil de déterminer le niveau de service de liaison par bateaux qui devait être maintenu en cas de grève ou de lock-out. Une question constitutionnelle préliminaire est soulevée concernant une prétendue contradiction entre les dispositions du *Code* et celles des *Conditions de l'adhésion*. Le Conseil a conclu qu'il n'existait pas de contradiction directe entre les deux dispositions législatives en cause. Il a par conséquent rejeté la question préliminaire et indiqué qu'il entendrait les observations des parties sur le bien-fondé de la demande (*Marine Atlantic Inc.*, [2003] CCRI n° 232; 103 CLRBR (2d) 186; et 2003 CLLC 220-068). Après avoir entendu les parties, le Conseil a déclaré, le 23 novembre 2003, qu'il ne devait y avoir aucune diminution du service de liaison par bateaux à quelque moment que ce soit dans l'année si une grève ou un lock-out devait être déclenché, au motif qu'une diminution ou une interruption du service causerait des difficultés aux gens de Terre-Neuve.

La Cour d'appel fédérale a indiqué que la décision rendue par le Conseil en novembre 2003 rendait sans objet la demande de contrôle judiciaire en ce qui concerne la question constitutionnelle préliminaire. En conséquence, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'elle n'exercerait pas son pouvoir discrétionnaire pour trancher une question purement théorique relativement à une importante question de droit constitutionnel, en dépit du fait qu'elle puisse se poser dans une instance à venir. La Cour a par conséquent rejeté avec dépens la demande de contrôle judiciaire.

Association des pilotes d'Air Canada c. Association des pilotes des lignes aériennes, A-106-04, jugement prononcé, le 14 février 2005 (C.A.F.)

La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *Air Canada*, [2004] CCRI n° 263, concernant l'intégration

des listes d'ancienneté des pilotes, dans laquelle le Conseil a accepté les conclusions tirées par l'arbitre Keller.

La requérante a invoqué deux motifs à l'appui de la demande de contrôle judiciaire, faisant valoir dans un premier temps que le Conseil avait fait fi des attentes légitimes des parties relativement à la tenue d'un examen au fond de la sentence arbitrale Keller, et soutenant dans un deuxième temps que le Conseil avait commis une erreur dans sa décision parce qu'il avait pris en considération les motifs de la requérante, ainsi que la durée du différend entre les parties et la probabilité qu'une demande de contrôle judiciaire soit présentée. La Cour a déclaré que les parties avaient convenu de soumettre à l'arbitre Keller la question des listes d'ancienneté et qu'un protocole énonçant les modalités de la procédure d'arbitrage avait été établi. Au nombre de ces modalités, les parties ont convenu qu'elles seraient liées par la liste d'ancienneté qui serait dressée par l'arbitre, dont la sentence arbitrale serait définitive et exécutoire, et qu'elles ne pourraient demander l'examen de la sentence arbitrale. Les parties ont convenu également qu'elles ne pourraient être appelées à présenter des observations dans le cadre de l'examen, même si le Conseil décidait lui-même d'examiner la sentence arbitrale. Seuls les droits de contrôle judiciaire étaient réservés aux parties.

La Cour a conclu que le premier motif invoqué à l'appui de la demande de contrôle judiciaire, à savoir que le Conseil avait fait fi des attentes légitimes des parties en ce qui concerne la tenue d'un examen au fond de la sentence arbitrale Keller, était sans fondement. Quant au second moyen invoqué, la Cour a souscrit à la décision du Conseil selon laquelle son intervention n'était ni nécessaire, ni justifiée.