

# **Conseil canadien des relations industrielles**

**pour la période se terminant le 31 mars  
2010**

**Rapport ministériel sur le rendement**

La version originale a été signée par \_\_\_\_\_

L'honorable Lisa Raitt  
Ministre du Travail



## Table des matières

Message de la présidente .....	1
<b>SECTION I : APERÇU .....</b>	<b>3</b>
Raison d’être et responsabilités .....	3
Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP).....	4
Sommaire – Rendement.....	4
Contribution des priorités à l’atteinte du résultat stratégique .....	6
Analyse des risques.....	9
Profil des dépenses.....	11
Postes votés et législatifs .....	12
<b>SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE .....</b>	<b>13</b>
Résultat stratégique.....	13
Activités de programme par résultat stratégique .....	13
Activité de programme 1 : Programme de règlement et de résolution de conflits .....	14
Activité de programme 2 : Services internes .....	15
Avantages pour les Canadiens .....	15
Analyse du rendement.....	15
Leçons apprises.....	18
<b>SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>19</b>
Principales données financières .....	19
Liste des tableaux de renseignements supplémentaires .....	20
Autres sujets d’intérêt .....	20
Pour communiquer avec le Conseil .....	20



## Message de la présidente

Je suis heureuse de présenter au Parlement et aux Canadiens et Canadiennes le rapport annuel sur le rendement du Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil), pour la période se terminant le 31 mars 2010. Il s'agit du douzième rapport sur le rendement depuis que le CCRI a été créé en 1999.



J'en suis maintenant à la moitié de mon mandat de cinq ans à titre de présidente du CCRI et je suis heureuse de signaler que des progrès importants ont été accomplis dans la réalisation des objectifs que je m'étais fixés lorsque je suis entrée en fonction, c'est-à-dire réduire les délais de traitement des plaintes et des demandes en instance et diminuer le temps mis par le Conseil pour rendre ses décisions.

Lorsque j'ai été nommée en janvier 2008, il y avait 643 affaires en instance devant le CCRI; 23,6 % l'étaient depuis plus de deux ans. Deux ans plus tard, cet arriéré a été ramené à 428 affaires en instance, dont moins de 15 % le sont depuis plus de deux ans. De plus, le délai moyen de traitement a diminué de 30 % au cours des deux derniers exercices financiers. Le défi pendant les prochaines années sera de rester sur cette lancée et d'établir et de mettre en place des pratiques et procédures qui permettront davantage au Conseil de réduire le temps qu'il met pour rendre ses décisions.

Je suis fière des réalisations du CCRI jusqu'à présent et convaincue que les efforts assidus de ses membres et de son personnel lui permettront de fournir des services de règlement des différends de manière juste et rapide et de respecter ses engagements envers le milieu des relations du travail. Nous continuerons de mettre l'accent sur des initiatives qui permettent d'établir de bonnes relations du travail et favorisent le maintien de relations patronales-syndicales harmonieuses dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale.

La version originale a été signée par

Elizabeth MacPherson  
Présidente



## SECTION I : APERÇU

### Raison d'être et responsabilités

#### Raison d'être

*Favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale par l'administration impartiale, appropriée et efficace des règles de conduite qui régissent les syndicats et les employeurs dans le cadre de leurs activités de représentation et de négociation.*

#### Responsabilités

Le 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, dans le cadre du remaniement de la partie I du *Code*.

La partie I du *Code* établit le cadre de la négociation collective – de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation – des pratiques déloyales de travail et de la protection de la santé et de la sécurité du public en cas d'arrêts de travail ayant une incidence sur les services dits essentiels.

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 privé au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest
- les conseils de bande et certaines entreprises des Premières nations
- les sociétés d'État fédérales (notamment Énergie atomique du Canada limitée et les musées nationaux)

La compétence fédérale s'exerce sur environ 825 000 employés et leurs employeurs et englobe des entreprises qui ont un impact économique, social et culturel important 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.

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

## Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP)

### Résultat stratégique

Pour réaliser son mandat, le CCRI tente d'atteindre le résultat stratégique suivant :

**Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail***

Le résultat stratégique du CCRI s'accorde avec les Affaires économiques du gouvernement et contribue à l'atteinte du résultat souhaité par celui-ci : assurer la mise en place d'un marché équitable et sécurisé par l'administration impartiale, appropriée et efficace des règles régissant la conduite des employeurs et des syndicats, pour assurer des relations du travail stables et des milieux de travail productifs.

### Architecture des activités de programme

Étant donné le mandat que lui confie la loi et son AAP telle qu'elle existe présentement, le CCRI a un seul résultat stratégique et deux activités de programme.

#### Organisme

Conseil canadien des relations industrielles

#### Résultat stratégique

Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail*

#### Activité de programme

Programme de règlement et de résolution de conflits

Services internes

## Sommaire – Rendement

Le tableau suivant donne un aperçu du total des dépenses réelles du Conseil canadien des relations industrielles pour 2009-2010.

### Ressources financières pour 2009-2010 (en milliers de \$)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
12 587	13 765	13 326

## Ressources humaines pour 2009-2010 (équivalents temps plein – ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
110	105	-05

Résultat stratégique : Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le <i>Code canadien du travail</i>		
Indicateurs de rendement	Objectifs	Rendement de 2009-2010
Nombre de demandes et de plaintes réglées exprimé en pourcentage du nombre de demandes et de plaintes reçues	100 %	Dépasse Le nombre d'affaires tranchées par le Conseil au cours de l'exercice dépasse le nombre d'affaires qu'il a reçues Le nombre de demandes et de plaintes réglées représente 102 % du nombre de demandes et de plaintes reçues

(milliers de \$)

Activité de programme	2008-2009 Dépenses réelles	2009-2010 <sup>1</sup>				Concordance avec le résultat du gouvernement du Canada
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles <sup>2</sup>	
Programme de règlement et de résolution de conflits	10 570	9 188	9 188	9 774	9 546	Marché équitable et sécurisé  Le CCRI favorise l'établissement de relations du travail stables dans les secteurs industriels qui relèvent de la compétence fédérale, assurant ainsi le maintien de milieux de travail sûrs, équitables et productifs qui apportent une contribution positive à l'économie canadienne
Services internes	3 153	3 399	3 399	3 992	3 780	
<b>Total</b>	13 723	12 587	12 587	13 766	13 326	

<sup>1</sup> À compter du cycle du Budget principal des dépenses de 2009-2010, les ressources allouées à l'activité de programme : Services internes sont affichées de façon distincte de celles des autres activités de programme; elles ne sont plus réparties dans les diverses activités de programme comme elles l'étaient auparavant dans le Budget principal des dépenses. Cette modification a influé sur la comparabilité des dépenses et des ETP selon l'activité de programme entre les exercices financiers.

<sup>2</sup> Les dépenses réelles représentent 97 % du total des autorisations.

L'écart entre les dépenses prévues et le total des autorisations s'élève à 1,1 million de dollars, soit 414 000 \$ reportés de l'exercice précédent et 765 000 \$ transférés par le Conseil du Trésor pour compenser les augmentations de salaire des employés en raison des conventions collectives et les contributions aux avantages sociaux des employés.

### Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique

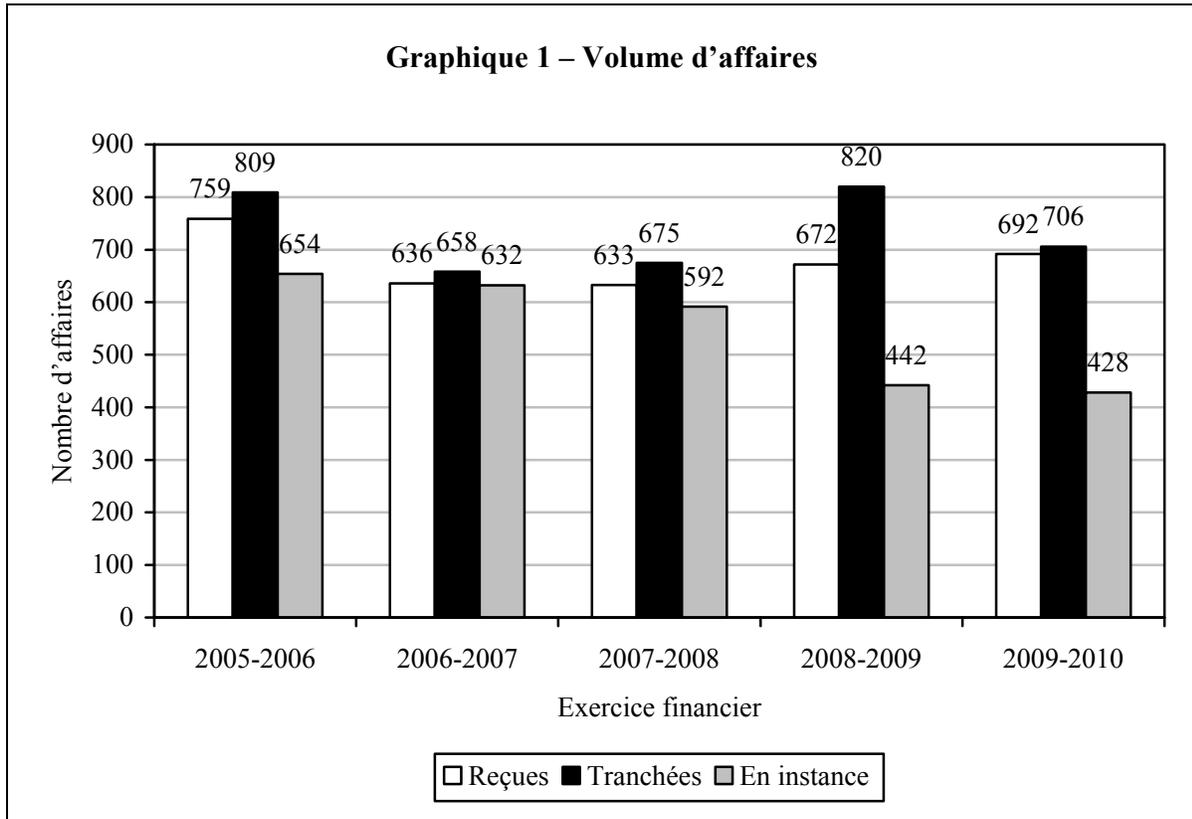
Priorités opérationnelles	Type <sup>3</sup>	Progrès accomplis	Liens avec le résultat stratégique
Exécuter le mandat législatif du Conseil en vertu du <i>Code canadien du travail</i>	Permanente	Satisfait à toutes les attentes	Toutes ces priorités sont liées à notre unique résultat stratégique :
Poursuivre la réduction accélérée de l'arriéré des affaires	Permanente	Satisfait à toutes les attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le <i>Code canadien du travail</i></li> </ul>
Réduire le délai moyen nécessaire au prononcé d'une décision	Permanente	Satisfait à toutes les attentes	et sont directement liées à notre activité de programme :
Suivre de près le nouveau processus de traitement et de règlement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) et en poursuivre l'amélioration	Permanente	Satisfait à toutes les attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme de règlement et de résolution de conflits</li> </ul>
Consultations de la clientèle	Permanente	Satisfait à toutes les attentes	En réglant les affaires, par la médiation ou au moyen d'une décision, le Conseil contribue de manière directe et efficace à l'atteinte du résultat stratégique énoncé

Priorités en matière de gestion	Type <sup>3</sup>	Progrès accomplis	Liens avec le résultat stratégique
Préparer un plan d'action fondé sur l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion du Conseil	Nouvelle	Satisfait à presque toutes les attentes. Le plan d'action a été élaboré et le travail de mise en oeuvre de mesures correctives est commencé	<ul style="list-style-type: none"> <li>Services internes – Appuie le résultat stratégique</li> </ul>

<sup>3</sup> Les différents types de priorités sont les suivants : **priorité déjà établie** – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; **priorité permanente** – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; **priorité nouvelle** – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR.

## Volume d'affaires

La nature de la demande de services du CCRI peut varier, selon l'état de l'économie et d'autres facteurs, mais le nombre total de demandes et de plaintes reçues est resté relativement stable au cours des quatre derniers exercices. En tout, le Conseil a reçu 692 demandes et plaintes en 2009-2010, ce qui représente 20 affaires de plus qu'en 2008-2009 (voir le graphique 1). Ce nombre est beaucoup plus bas que la moyenne du début de la décennie qui était de 823.



Les plaintes de pratique déloyale de travail (PDT) représentent environ 41 % des affaires reçues en 2009-2010, dont 24,3 % sont des plaintes de manquement au DRJ et 16,6 %, d'autres PDT. Les demandes d'accréditation et de révision représentent également une partie importante des affaires reçues, soit 15,6 % et 18 % respectivement.

En ce qui a trait au nombre d'affaires réglées, le Conseil a tranché 706 affaires en 2009-2010, c'est-à-dire 114 de moins qu'au cours de l'exercice précédent (voir le graphique 1). La raison de cette diminution de 13,9 % est due au fait que le Conseil a mené une opération éclair en 2008-2009 pour régler un grand nombre de plaintes de manquement au DRJ qui s'étaient accumulées au fil des ans. Le Conseil a ainsi tranché plus d'affaires en 2008-2009 qu'il ne l'aurait fait autrement. En 2009-2010, le Conseil a tranché 74 plaintes de manquement au DRJ de moins, ce qui représente 65 % de la diminution des affaires tranchées. Il convient également de noter que le taux d'affaires tranchées en 2009-2010 est un meilleur indicateur de ce que le Conseil peut soutenir compte tenu de ses ressources actuelles et du volume d'affaires.

La réduction de l'arriéré des affaires en instance et la réduction du délai moyen nécessaire au prononcé d'une décision sont surtout la conséquence de diverses initiatives qui ont été mises en oeuvre au fil des ans en vue d'améliorer le traitement des affaires, et qui se sont soldées par un niveau de l'arriéré à son plus bas depuis 23 ans et un délai moyen de traitement des demandes et des plaintes réduit de plus de 25 %.

Comme plus d'affaires ont été tranchées que reçues en 2009-2010, le nombre d'affaires en instance a diminué, s'établissant à 428 à la fin mars 2010.

### **Affaires complexes**

Le nombre assez élevé d'affaires complexes continue d'avoir une incidence sur la charge de travail et sur le pourcentage d'affaires tranchées du CCRI, puisqu'elles nécessitent, règle générale, de nombreux jours d'audience et portent sur un grand nombre de dispositions du *Code*. Ces affaires sont plus longues à traiter et leur règlement mobilise davantage de ressources du Conseil. Du nombre d'affaires reçues en 2009-2010, 89 étaient des affaires complexes représentant près de 13 % du total. Les demandes de déclaration de vente d'entreprise sont généralement des dossiers très complexes et représentent plus d'un tiers de toutes les affaires complexes.

### **Affaires prioritaires**

En plus des affaires complexes, le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) dispose que certains types d'affaires doivent être traitées de façon prioritaire. Il s'agit notamment des demandes d'ordonnance provisoire ou de décision partielle, des demandes de dépôt d'ordonnances du Conseil à la Cour, des renvois au Conseil par le ministre du Travail relativement au maintien de certaines activités durant un arrêt de travail non interdit par la loi, des demandes alléguant l'invalidité d'un vote de grève ou de lock-out, des demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal et des plaintes de PDT concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement et le congédiement pour activités syndicales. Ces affaires sont mises au rôle, entendues et tranchées de façon prioritaire par rapport à d'autres affaires 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 sont aussi traitées en priorité.

L'établissement de priorités entraîne inévitablement le report d'affaires moins urgentes. En conséquence, les contraintes au niveau de la mise au rôle font en sorte que certaines affaires très longues ou très complexes – le genre d'affaires qui, aujourd'hui, font généralement l'objet d'une audience devant un banc du Conseil – peuvent difficilement être réglées rapidement. Au cours de l'exercice financier 2009-2010, le Conseil a reçu 51 demandes devant être traitées de façon prioritaire.

### **Décisions écrites**

Le Conseil rend des *Motifs de décision* détaillés lorsqu'il s'agit d'affaires d'intérêt national ou qui font jurisprudence. Pour les autres affaires, le Conseil rend des décisions-lettres concises, ce qui accélère le processus décisionnel et apporte des solutions plus rapides aux parties en matière de relations du travail. Le Conseil s'efforce de rendre, de façon rapide, des décisions fondées en

droit qui sont cohérentes d'une affaire à l'autre, de manière à établir une jurisprudence fiable et bien définie.

Le CCRI a rendu 49 *Motifs de décision* détaillés en 2009-2010, et 219 décisions-lettres, pour un total de 268 décisions écrites. Ce nombre est moins élevé que celui de 2008-2009 – en raison en grande partie des efforts déployés pour trancher les affaires de manquement au DRJ, comme il a déjà été mentionné – mais il est généralement plus élevé que celui de toute autre année de la décennie.

Des exemples de décisions importantes que le Conseil a rendues en 2009-2010 se trouvent à l'adresse suivante : [http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport\\_fra.asp](http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport_fra.asp).

### **Suivre de près et améliorer le processus de traitement des plaintes de manquement au DRJ**

Le processus actuel de traitement des plaintes de manquement au DRJ a été mis en oeuvre le 1<sup>er</sup> mars 2008, après de longues discussions et l'essai d'autres processus. L'amélioration du traitement des plaintes de manquement au DRJ visait en grande partie à en simplifier et en accélérer le règlement. Quoique les plaintes de manquement au DRJ ne figurent généralement pas au nombre des affaires prioritaires, leur volume représente une grande partie de la charge de travail du Conseil et elles avaient une incidence de plus en plus négative sur le rendement général du Conseil et représentaient une proportion croissante de l'arriéré des affaires.

Depuis la mise en oeuvre du processus actuel de traitement des plaintes de manquement au DRJ, le nombre de ces plaintes en instance est passé de 235 à la fin de 2007-2008 (près de 40 % de toutes les affaires en instance) à 88 à la fin de mars 2010 (un peu plus de 20 % de toutes les affaires en instance). De plus, le délai de traitement global de ce genre d'affaires est passé de 489 à 269 jours pendant la même période.

### **Consultations de la clientèle**

Les consultations de la clientèle se sont poursuivies durant l'exercice financier 2009-2010 et le Conseil a reçu des commentaires très utiles au sujet du traitement et de la gestion des affaires dont il est saisi. Le Conseil continuera le dialogue avec la communauté des relations du travail, car il procède à un examen complet de son *Règlement*.

### **Priorité en matière de gestion**

Le CCRI continue de prendre des mesures qui lui permettront d'assurer l'institution de pratiques de gestion fortes. Au cours de l'exercice financier 2009-2010, en réponse à l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion du Conseil, un plan d'action a été élaboré pour renforcer les aspects qui devaient être améliorés et le travail de mise en oeuvre de mesures correctives est commencé. Le CCRI continuera de travailler avec le Secrétariat du Conseil du Trésor afin de se mettre en position d'obtenir, au minimum, la cote « acceptable » pour tous les éléments de gestion.

### **Analyse des risques**

Le CCRI est un organisme à faible risque. Sur le plan financier, les salaires et avantages sociaux représentent environ les quatre cinquièmes (82 %) du budget de fonctionnement de 13,3 millions

de dollars du Conseil. Le solde de 2,4 millions de dollars, qui est dédié au budget de fonctionnement et d'entretien (F et E), est utilisé dans une proportion de 53 % pour les services professionnels et les déplacements. Ces dépenses sont essentiellement liées au traitement des affaires, y compris les déplacements nécessaires pour la tenue d'audiences externes, la location temporaire de salles d'audience, les services d'interprétation et la traduction des décisions. Le Conseil applique les politiques du Conseil du Trésor pour l'utilisation du budget de fonctionnement et d'entretien.

### **Environnement opérationnel**

Le Conseil doit constamment relever un défi en matière de fonctionnement en ce sens que le CCRI a uniquement pour mandat de trancher les questions que lui renvoient les syndicats, les employeurs, les employés et le ministre du Travail. Par conséquent, les activités opérationnelles du CCRI sont dictées par des demandes externes auxquelles ce dernier ne peut que réagir et qu'il n'est pas en mesure d'anticiper.

La charge de travail du Conseil dépend de bien des variables, mais l'environnement économique joue un rôle important quant aux types d'affaires dont est saisi le Conseil. Par exemple, la fusion, l'acquisition et la restructuration d'entreprises tendent à faire augmenter le nombre de demandes de révision d'unités de négociation. La faillite et l'insolvabilité d'entreprises entraînent fréquemment la perte ou la diminution des salaires et avantages sociaux négociés collectivement, et l'augmentation des plaintes de manquement au DRJ et des plaintes de négociation de mauvaise foi qui en découlent. La négociation ou la renégociation de conventions collectives dans des secteurs essentiels à la santé ou à la sécurité du public entraîne des demandes d'enquêtes et de décisions sur la question du maintien des activités par le CCRI. Cependant, sauf une légère augmentation du taux de demandes portant sur les droits du successeur ou le maintien des activités, le profil des demandes et des plaintes reçues par le Conseil en 2009-2010 n'a pas changé de façon significative depuis le début de la récession.

Bien que la nature de la demande de services du Conseil peut varier, selon l'état de l'économie, le nombre total de demandes et de plaintes reçues est resté relativement stable au cours des quelques dernières années, mais il y a eu une légère augmentation au cours de l'exercice 2009-2010.

### **Délai de traitement**

Le risque opérationnel le plus important du Conseil est lié au nombre de demandes et de plaintes qu'il reçoit dans une année, conjugué à sa capacité de continuer à réduire l'arriéré des affaires. Pour atténuer ce risque, le Conseil traite et examine en priorité les affaires qui pourraient vraiment avoir des conséquences néfastes en matière de relations du travail si une décision n'était pas rendue rapidement ou qui nécessitent son attention immédiate pour d'autres raisons particulières. De plus, le CCRI a adopté de nouvelles procédures pour faciliter le traitement des plaintes de manquement au DRJ au cours de l'exercice précédent. Cette année, le CCRI amorcera un examen exhaustif de son *Règlement* pour assurer le traitement efficient et efficace des demandes et des plaintes et apportera des améliorations au processus de traitement des demandes d'accréditation. Le Conseil s'attend à ce que ces stratégies d'atténuation réduiront considérablement le délai de traitement des affaires, ce qui se traduira nécessairement par une réduction de l'arriéré des affaires.

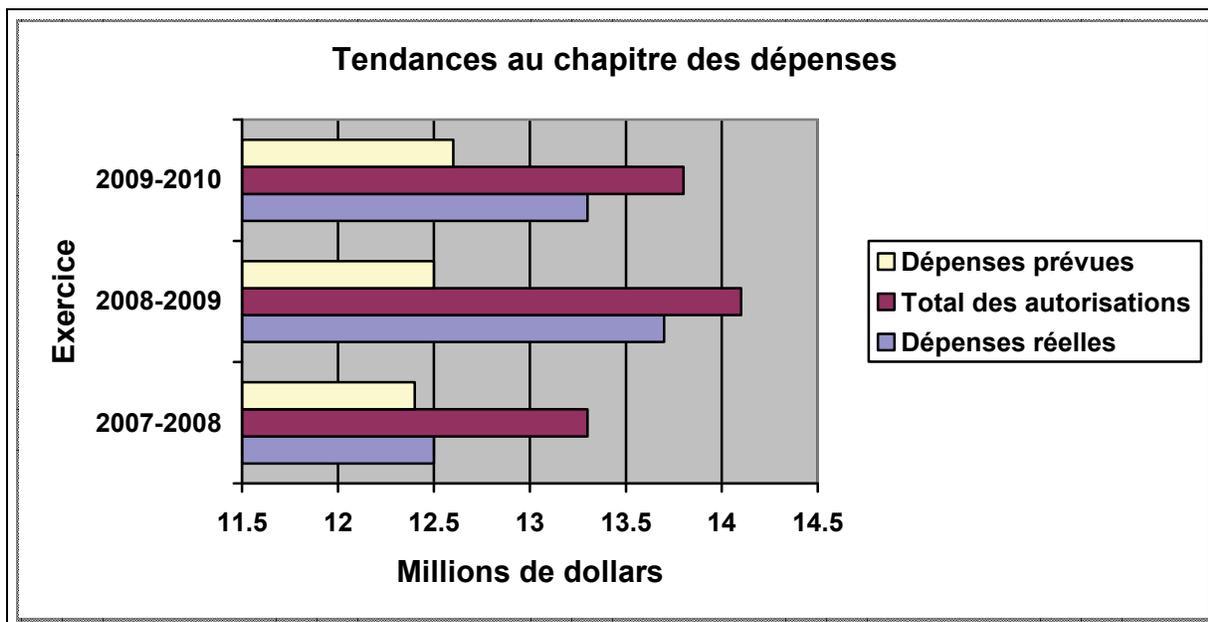
## Qualité des décisions

Le second risque opérationnel est lié à la qualité des décisions. Des décisions qui ne respectent pas les principes établis en droit et en relations du travail pourraient mener à l'établissement d'une jurisprudence non fiable en plus de semer la confusion parmi la clientèle. Il convient de noter que la Cour d'appel fédérale n'a rejeté que 2 des 129 demandes de contrôle judiciaire qui lui ont été présentées durant la période allant de 2004-2005 à 2009-2010. Cela met en évidence l'importance de la qualité des personnes qui sont nommées au CCRI par le gouverneur en conseil, tout comme de l'expérience et des compétences qu'ils y apportent.

## Ressources humaines

Le CCRI, à l'instar de la plupart des autres ministères et organismes fédéraux, fait face à divers problèmes tels que le maintien de l'effectif et les départs à la retraite. Plus de 60 % des effectifs du Conseil seront admissibles à la retraite au cours des cinq prochains exercices. En outre, les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux ont révélé l'existence de problèmes relatifs à l'avancement professionnel au sein du Conseil. Puisque le CCRI est un petit organisme spécialisé, le roulement du personnel peut avoir sur lui une incidence considérable. Pour assurer la continuité du savoir institutionnel du Conseil, il faut constamment mettre l'accent sur le recrutement, la formation et la planification de la relève. L'an dernier, le Conseil a réagi en mettant en place des programmes et des postes de perfectionnement, et il continuera de chercher des occasions d'offrir d'autres possibilités de formation et de perfectionnement de carrière.

## Profil des dépenses



Au cours des trois derniers exercices, les dépenses prévues ont augmenté d'environ 150 000 \$ et représentent les ajustements de salaires et d'avantages sociaux applicables aux termes des conventions collectives. L'écart entre le total des autorisations et les dépenses prévues représente les ajustements temporaires et permanents nécessaires pour tenir compte des augmentations de salaires et d'avantages sociaux applicables conformément aux conventions collectives ou à la politique du Conseil du Trésor, les montants reportés des exercices précédents et, pour l'exercice 2008-2009, un montant transféré de RHDCC pour le déménagement de deux bureaux régionaux.

La diminution dans les dépenses réelles en 2009-2010 par rapport à 2008-2009 est due principalement aux dépenses liées au déménagement et à la rénovation de deux bureaux régionaux en 2008-2009 qui ont coûté approximativement 729 000 \$; cependant, elle est contrebalancée par une augmentation de 332 000 \$ en ajustements de salaires et d'avantages sociaux applicables conformément aux conventions collectives et à la politique du Conseil du Trésor, d'où la diminution nette de 397 000 \$.

Il est à noter que le Conseil réussit à s'acquitter de son mandat grâce aux connaissances, aux compétences et au professionnalisme de son équipe dévouée d'employés et de personnes nommées par le gouverneur en conseil. En conséquence, une grande partie (82 %) du budget du CCRI est affectée aux salaires et aux avantages sociaux.

### Postes votés et législatifs

(en milliers de \$)

Poste voté ou législatif (L)	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	2007-2008 Dépenses réelles	2008-2009 Dépenses réelles	2009-2010 Budget principal des dépenses	2009-2010 Dépenses réelles
10	Dépenses de fonctionnement	11 138	12 296	11 122	11 712
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 378	1 427	1 465	1 614
<b>Total</b>		12 516	13 723	12 587	13 326

## **SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE**

### **Résultat stratégique**

#### **Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail***

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 au travail que les parties concernées ont été incapables de régler elles-mêmes. Au moyen de la médiation ou en rendant une décision, le Conseil contribue de manière directe et efficace à l'atteinte de son seul résultat stratégique, c'est-à-dire, la résolution de questions liées aux relations du travail. 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 de grandes entreprises canadiennes et le bien-être général des Canadiens.

Le Conseil contribue aussi, d'une manière indirecte mais non moins importante, à l'établissement de relations du travail efficaces dans les entreprises de compétence fédérale. Chaque décision du Conseil vient s'ajouter à sa jurisprudence de plus en plus volumineuse, qui fait l'objet d'une vaste diffusion dans le milieu 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 eux-mêmes au lieu de solliciter l'intervention du Conseil. Il est toutefois difficile d'attribuer une valeur quantitative à cet apport aux relations patronales-syndicales.

### **Activités de programme par résultat stratégique**

Le CCRI n'a qu'une seule activité de programme principale – en l'occurrence le Programme de règlement et de résolution de conflits. Par ce programme, le CCRI règle des questions liées aux relations du travail en exerçant les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi relativement à l'application et à l'interprétation de la Partie I (Relations du travail) et de certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code*. Ses activités consistent à accorder, à modifier et à révoquer des droits de négociation; à mener des enquêtes sur des plaintes alléguant violation de la partie I du *Code*, à les trancher ou encore à régler ces plaintes au moyen de la médiation; à définir les niveaux de service à maintenir durant un arrêt de travail; à exercer ses pouvoirs de redressement connexes; à rendre des ordonnances d'interdiction en cas de grèves ou de lock-out interdits par la loi; à établir les modalités d'une première convention collective; et à fournir des services administratifs pour appuyer ces activités.

La seconde activité du Conseil, qui n'existerait pas sans la première, consiste à fournir les services de soutien interne nécessaires à l'exécution du programme principal du Conseil. Elle est composée de groupes d'activités et de ressources administrées pour répondre aux besoins opérationnels du Programme de règlement et de résolution de conflits du Conseil et remplir les autres obligations de ce dernier, notamment les exigences imposées aux organismes centraux. Voici ces groupes : services de gestion et de surveillance; services des ressources humaines; services financiers et administratifs (y compris les installations, les services de gestion du

matériel et d'approvisionnement); les services de gestion de l'information; et les services de technologie de l'information.

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements sur les deux activités.

<b>Activité de programme 1 : Programme de règlement et de résolution de conflits</b>					
<b>Ressources financières 2009-2010 (en milliers de \$)</b>			<b>Ressources humaines 2009-2010 (ETP)</b>		
<b>Dépenses prévues</b>	<b>Total des autorisations</b>	<b>Dépenses réelles</b>	<b>Ressources prévues</b>	<b>Ressources réelles</b>	<b>Écart</b>
9 188	9 774	9 546	80	74	-6

<b>Résultats attendus</b>	<b>Indicateurs de rendement</b>	<b>Objectifs</b>	<b>État du rendement</b>	<b>Sommaire du rendement</b>
Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail	Délai moyen de traitement	50 jours ou moins pour les demandes d'accréditation qui ne nécessitent pas la tenue d'un scrutin	Satisfait à presque toutes les attentes	Près de 60 % des demandes d'accréditation ne nécessitant pas la tenue d'un scrutin sont tranchées en 50 jours ou moins. Le délai moyen de traitement de toutes les affaires a diminué de 25 %
	Délai moyen de règlement	90 jours ou moins	Satisfait à presque toutes les attentes	Plus de 73 % des décisions ont été rendues en 90 jours ou moins. Si l'on exclut les plaintes de manquement au DRJ, qui sont moins prioritaires, le pourcentage grimpe à près de 84 %
	Pourcentage des décisions du CCRI confirmées par la Cour fédérale	100 %	Satisfait à presque toutes les attentes	Parmi les 20 demandes de contrôle judiciaire de décisions du Conseil présentées à la Cour d'appel fédérale, une seule a été accueillie
	Pourcentage des demandes de réexamen des décisions du CCRI	Moins de 10 %	Satisfait à toutes les attentes	Au total, 48 demandes de réexamen ont été reçues, ce qui représente 6,9 % des affaires reçues par le Conseil

<b>Activité de programme 2 : Services internes</b>					
<b>Ressources financières 2009-2010 (en milliers de \$)</b>			<b>Ressources humaines 2009-2010 (ETP)</b>		
<b>Dépenses prévues</b>	<b>Total des autorisations</b>	<b>Dépenses réelles</b>	<b>Ressources prévues</b>	<b>Ressources actuelles</b>	<b>Écart</b>
3 399	3 992	3 780	30	31	+1

## **Avantages pour les Canadiens**

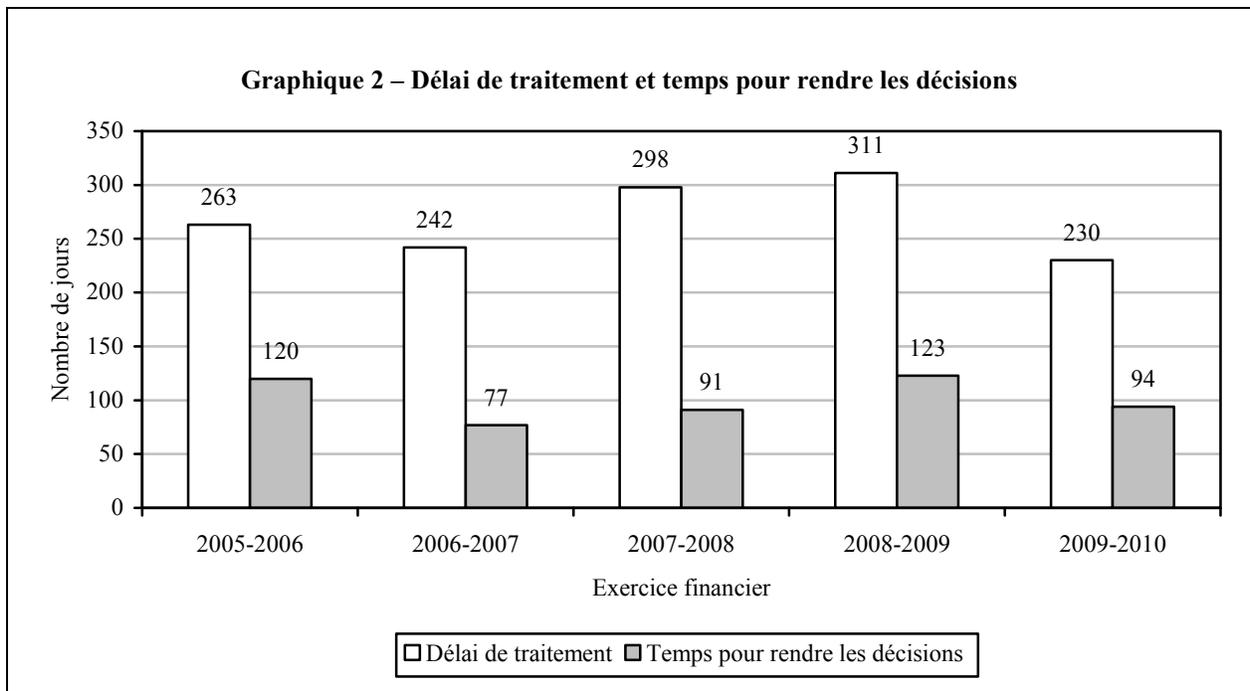
Le Conseil a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale par l'administration impartiale, appropriée et efficace des règles de conduite qui régissent les syndicats et les employeurs dans le cadre de leurs activités de représentation et de négociation. Pour s'acquitter de son mandat, le Conseil s'emploie à aider le milieu des relations du travail au Canada à trouver des solutions constructives à ses différends, de manière juste et rapide.

Les interventions du Conseil 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 de grandes entreprises canadiennes et le bien-être général des Canadiens. 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, au moyen de la médiation ou en rendant une décision, le Conseil contribue de manière directe et efficace à l'amélioration des relations patronales-syndicales dans cette entreprise.

## **Analyse du rendement**

### **Délai de traitement**

Le délai moyen requis pour traiter un dossier – le délai nécessaire pour ouvrir le dossier, faire enquête, agir comme médiateur, tenir une audience et trancher l'affaire – a diminué de façon importante en 2009-2010, pour s'établir à 230 jours civils, comparativement à 311 jours en 2008-2009. Il s'agit du taux le plus bas en cinq ans (voir le graphique 2). Cette baisse se constate pour tous les genres d'affaires en 2009-2010, mais elle est le résultat d'une diminution marquée du délai de traitement des plaintes de manquement au DRJ, qui s'est établi à 269 jours civils en 2009-2010 par rapport à 459 dans l'exercice précédent, une diminution de plus de 40 %. Avant 2007-2008, les plaintes de manquement au DRJ étaient souvent mises de côté au profit d'affaires plus urgentes. Le CCRI a ainsi accumulé un arriéré important de plaintes de manquement au DRJ. Cet arriéré, exprimé en pourcentage de toutes les affaires en instance, est passé de 25,6 % en 2002-2003 à près de 43 % à la fin de 2006-2007. Le CCRI a décidé de prendre les grands moyens pour réduire cet arriéré à compter du dernier trimestre de 2007-2008 et de façon encore plus intensive en 2008-2009. Par conséquent, le délai moyen de traitement s'est accru pendant cette période, étant donné qu'un grand nombre de ces plaintes réglées dataient de plusieurs années. Néanmoins, le délai moyen de traitement est à son plus bas depuis 2003-2004.

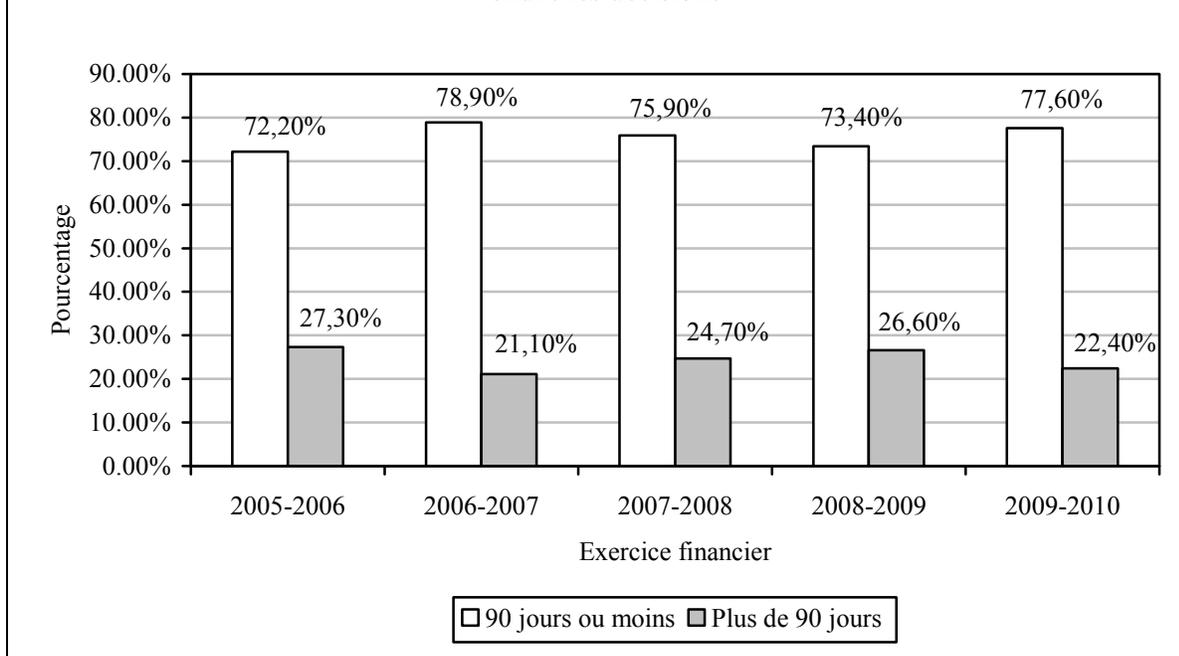


### Temps pour rendre les décisions

L'un des éléments entrant dans le délai de traitement global est le temps nécessaire à un banc du Conseil pour préparer et rendre sa décision, une fois l'audition de l'affaire terminée. Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience en s'appuyant sur les éléments de preuve écrits et les documents comme les rapports d'enquête et les observations écrites, ou il peut prendre sa décision en délibéré jusqu'à la tenue d'une audience qui lui permettra d'obtenir des éléments de preuve et des observations supplémentaires.

À l'instar du délai de traitement, et pour essentiellement les mêmes raisons, le temps moyen mis pour rendre les décisions a diminué de façon appréciable en 2009-2010 pour s'établir à 94 jours, alors qu'il était de 123 jours en 2008-2009 (voir le graphique 2). Une façon d'examiner le rendement du Conseil au chapitre du temps mis pour rendre les décisions consiste à utiliser le paragraphe 14.2(2) du *Code* comme point de repère. Ce paragraphe prévoit que la formation rend sa décision et en notifie les parties dans les 90 jours suivant la prise en délibéré ou dans le délai supérieur précisé par la présidente du Conseil. Selon ce critère, le Conseil montre également une amélioration en 2009-2010, étant donné que pour près de 78 % des affaires, la décision a été rendue en 90 jours ou moins, par rapport à un peu plus de 73 % en 2008-2009 (voir le graphique 3). Si on exclut les plaintes de manquement au DRJ, cette proportion grimpe à 83 %.

**Graphique 3 – Répartition des affaires tranchées selon le temps mis pour rendre les décisions**



### **Demands de contrôle judiciaire**

Une autre mesure du rendement du Conseil, ainsi que de la qualité et de la justesse de ses décisions, est la fréquence des demandes de contrôle judiciaire de décisions du Conseil auprès de la Cour fédérale et le pourcentage de décisions confirmées à l'issue de ces contrôles. À cet égard, le Conseil a maintenu un rendement exceptionnel. Parmi les 20 demandes de contrôle judiciaire instruites par la Cour fédérale en 2009-2010, seulement une des décisions du Conseil n'a pas été confirmée, et dans les cinq derniers exercices financiers, seulement deux n'ont pas été confirmées sur un total de 97 demandes instruites par la Cour.

Des exemples de décisions importantes rendues en 2009-2010 à l'issue de contrôles judiciaires se trouvent à l'adresse suivante : [http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport\\_fra.asp](http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport_fra.asp).

### **Demands de réexamen**

Les demandes de réexamen constituent une autre mesure de la qualité et de la justesse des décisions du Conseil. Elles peuvent également être un indicateur de demandes éventuelles de contrôle judiciaire à la Cour d'appel fédérale. En 2009-2010, le taux de demandes de réexamen par rapport à toutes les demandes et plaintes a chuté à 6,9 %, alors qu'il était de 8,3 % en 2008-2009. Le Conseil a tranché 56 demandes de réexamen en 2009-2010; seulement deux ont été accueillies.

D'autres statistiques sont affichées à l'adresse suivante : [http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport\\_fra.asp](http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport_fra.asp).

### **Services internes**

Les services internes apportent une contribution essentielle à l'exécution de l'unique programme principal. Le Conseil s'est engagé à toujours chercher des moyens de fournir des services internes efficaces et efficaces et s'affaire à relever les défis conformément aux priorités établies par le greffier du Conseil privé en matière de renouvellement de la fonction publique. Au cours de la période visée, le Conseil a entrepris un examen de ses services à la clientèle et gestion intégrée, en prenant en considération l'orientation en évolution du gouvernement fédéral en ce qui a trait aux services partagés, lorsqu'il le peut. Des progrès ont été réalisés au chapitre de la planification de stratégies d'atténuation visant à pallier la pénurie de compétences et le roulement élevé de personnel.

### **Leçons apprises**

La complexité et les conséquences 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 relations du travail, en droit du travail et en droit administratif dans divers contextes. L'évolution de la jurisprudence du Conseil et l'environnement économique généralement stable pendant presque toute la décennie des années 2000 a entraîné une diminution du nombre d'affaires dont a été saisi le Conseil; toutefois, le climat actuel pourrait faire changer la situation. Rien n'exclut qu'il y ait une augmentation des plaintes de PDT à la suite de difficultés dans les négociations collectives, ou une augmentation des demandes liées à la restructuration ou à la vente d'entreprises.

Les progrès importants réalisés dans le traitement des plaintes de manquement au DRJ a fait constater au Conseil que des mesures innovatrices établies en consultation avec les intervenants sont à la fois possibles et efficaces. Au cours du prochain ou des deux prochains exercices, les consultations auprès des intervenants devraient porter sur l'examen du *Règlement* du Conseil et elles mèneront probablement à la mise en oeuvre d'autres mesures qui auront autant d'incidence sur le traitement et le règlement des affaires.

## SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

### Principales données financières

Les principales données financières consignées dans le présent Rapport ministériel sur le rendement brossent un tableau de la situation financière et des frais de fonctionnement du CCRI. Les états financiers du Conseil se trouvent sur le site Web du CCRI à l'adresse suivante : [http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport\\_fra.asp](http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport_fra.asp).

(en milliers de dollars)

État condensé de la situation financière À la fin de l'exercice (31 mars 2010)	Variation en %	2008-2009	2009-2010
ACTIF			
<b>Total de l'actif</b>	-17 %	2 799	2 319
<b>TOTAL</b>	-17 %	2 799	2 319
PASSIF			
<b>Total du passif</b>	-16 %	3 883	3 279
CAPITAUX PROPRES			
<b>Total des capitaux propres</b>	-11 %	(1 084)	(960)
<b>TOTAL</b>	-17 %	2 799	2 319

Le total de l'actif en 2009-2010 s'est élevé à 2,3 millions de dollars, une augmentation de 480 000 \$ par rapport à l'exercice précédent. Les immobilisations corporelles constituent la plus grande partie de l'actif et valent 2,3 millions de dollars.

Le total du passif s'est élevé à 3,3 millions de dollars en 2009-2010, une diminution de 604 000 \$ par rapport à l'exercice précédent. Les avantages sociaux des employés constituent la plus grande partie du passif et s'élèvent à 2,4 millions de dollars. La différence de 828 000 \$ représente les crédateurs.

(en milliers de dollars)

État condensé des résultats À la fin de l'exercice (31 mars 2010)	Variation en %	2008-2009	2009-2010
DÉPENSES			
<b>Total des dépenses</b>	-1 %	17 266	17 174
REVENUS			
<b>Total des revenus</b>	100 %	1	0
<b>COÛT DE FONCTIONNEMENT NET</b>	-1 %	17 265	17 174

Le total des dépenses s'est élevé à 17,2 millions de dollars en 2009-2010, une diminution de 92 000 \$ comparativement à 2008-2009.

## Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

La version électronique de tous les tableaux de renseignements supplémentaires qui figurent dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2009-2010 est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse : <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2009-2010/index-fra.asp>.

Tableau 1 : Achats écologiques

Tableau 2 : Vérifications internes

## Autres sujets d'intérêt

- **Renseignements sur l'organisation**
  - o Mandat, rôle et responsabilités  
[http://www.ccri-cirb.gc.ca/about-apropos/role\\_fra.asp](http://www.ccri-cirb.gc.ca/about-apropos/role_fra.asp)  
[http://www.ccri-cirb.gc.ca/index\\_fra.asp](http://www.ccri-cirb.gc.ca/index_fra.asp)
  - o Organisation du Conseil  
<http://www.ccri-cirb.gc.ca/about-apropos/cirborg.pdf>  
[http://www.ccri-cirb.gc.ca/about-apropos/members-membres/index\\_fra.asp](http://www.ccri-cirb.gc.ca/about-apropos/members-membres/index_fra.asp)
- **Décisions importantes du Conseil et demandes de contrôle judiciaire disponibles à l'adresse :** [http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport\\_fra.asp](http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport_fra.asp)
- **Rapports statistiques supplémentaires disponibles à l'adresse :** [http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport\\_fra.asp](http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport_fra.asp)

## Pour communiquer avec le Conseil

Appels sans frais : 1-800-575-9696

Les personnes qui utilisent un ATS devraient communiquer par l'entremise d'un téléphoniste du Service de relais Bell au 1-800-855-0511

Courriel : [info@ccri-cirb.gc.ca](mailto:info@ccri-cirb.gc.ca)

Site Web : <http://www.ccri-cirb.gc.ca>