



Conseil canadien des relations industrielles

Budget des dépenses
2002-2003

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont déposés au printemps, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

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

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2002

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : <http://publications.tpsgc.gc.ca>
No. de catalogue BT31-2/2003-III-28

ISBN 0-660-61794-3

Conseil canadien des relations industrielles

Rapport des dépenses
2002-2003

Rapport sur les plans et les
priorités

Approuvé :

L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre du Travail

Table des matières

Section I: Messages

1.1	Message du président	1
1.2	Déclaration de la direction	2

Section II: Raison d'être

3

Section III: Résultat stratégique

3.1	Plans et priorités par résultat stratégique	5
3.1.1	Contexte de la planification	5
	Rendement ministériel	6
	Dossiers chauds du CCRI	9
	Résultat stratégique	11
3.2	Organisation	14
3.3	Responsabilisation	16
3.4	Dépenses prévues	17

Section IV: Annexes

4.1	Secteur d'activité	19
4.1.1	Objectif du secteur d'activité	19
4.1.2	Description du secteur d'activité	19
4.2	Renseignements financiers	21
4.3	Mandat, rôle et responsabilités	22
	Organisation du ministère	23
	Organigramme	24
	Pour communiquer avec le Conseil	24

Section I: Messages

1.1 Message du président

Depuis la création du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) en janvier 1999, il y a eu une augmentation constante du nombre et de la complexité des affaires reçues. L'année écoulée ne fait pas exception; le Conseil prévoit que le nombre d'affaires dépassera de 20 % la moyenne annuelle des quatre derniers exercices. Les affaires dont le CCRI est saisi couvrent toute une gamme de questions, certaines très simples, d'autres très complexes. Ces derniers temps, en raison des restructurations complexes d'entreprises qui se sont produites dans certains secteurs relevant de la compétence fédérale, et de la révision des unités des négociation qui en résulte nécessairement, la charge de travail du Conseil s'est accrue de manière considérable. La situation ne montre aucun signe d'accalmie, alors que les ressources actuelles sont déjà très sollicitées.

Afin de répondre aux besoins accrus, le CCRI a obtenu des ressources additionnelles à l'automne 2001 qui lui permettront de traiter la demande sans cesse croissante et de mieux répondre aux besoins et aux préoccupations du milieu des affaires et de la collectivité des relations du travail. Il convient surtout de mentionner que le personnel de première ligne en charge du processus décisionnel s'est accru en nombre, grâce à la nomination, par le gouvernement, de six membres à temps partiel, trois représentant la partie syndicale et trois autres la partie patronale, et d'un nouveau vice-président. Le Conseil compte désormais cinq vice-présidents à temps plein, six membres à temps plein et autant de membres à temps partiel. Afin de continuer d'améliorer son rendement, le Conseil a entrepris d'accroître son effectif de première ligne de manière à appuyer les nouveaux membres, à améliorer la gestion des affaires et à soutenir les bureaux régionaux et les opérations. À la demande de la clientèle, le Conseil s'emploie aussi à affecter plus de ressources à la médiation et aux autres modes appropriés de règlement des différends. Le CCRI s'est également doté d'un service de recherche pour poursuivre et intensifier ses consultations et ses échanges avec la collectivité des relations du travail et se tenir au courant des tendances dans les secteurs de compétence fédérale. Au cours des trois prochains exercices, le CCRI entend renouveler la quasi totalité de sa technologie de l'information pour accroître son efficacité et répondre aux demandes de sa clientèle et des citoyens canadiens dans le contexte de la stratégie du Gouvernement en direct de l'administration fédérale.

Le 5 décembre 2001, à l'issue de vastes consultations menées auprès de sa clientèle, le Conseil a modifié en profondeur et mis à jour le *Règlement sur le Conseil canadien des relations industrielles*. Le Conseil consacre maintenant ses énergies à la rédaction d'Avis de pratique détaillés visant à clarifier ses procédures et ses processus et à en accroître la transparence.

Le CCRI ne manquera pas de défis à relever au cours de l'exercice 2002-2003. Le Conseil doit affecter les ressources nécessaires à la mise en oeuvre de sa stratégie de renouvellement en plus de poursuivre l'examen de ses processus dans le contexte de ces importants changements. Je suis toutefois convaincu que nos efforts porteront fruit et qu'ils se solderont par une amélioration des services que nous assurons aux Canadiens ainsi qu'à la collectivité des relations du travail.

1.2 Déclaration de la direction

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003

Je présente, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003 du Conseil canadien des relations industrielles.

À ma connaissance, les renseignements contenus dans ce rapport :

- décrivent fidèlement, les plans et les priorités de l'organisation;
- sont conformes aux principes de présentation énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités 2002-2003*;
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfait des méthodes et des procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

J. Paul Lordon
Président
le 11 février 2002

Section II: Raison d'être

Favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.

Section III: Résultat stratégique

Total des dépenses prévues
12 754,0 \$

3.1 Plans et priorités par résultat stratégique

3.1.1 Contexte de la planification

Au cours de l'exercice écoulé, le CCRI a été appelé à relever de nombreux défis, tant internes qu'externes. La récession économique de 2001-2002 a eu une incidence sur la plupart des secteurs d'activité qui relèvent de la compétence fédérale. Dans certains cas, la situation a provoqué des tensions considérables sur le plan des relations de travail et a nécessité la modification des structures de négociation dans les entreprises et les secteurs d'activité pour tenir compte de la restructuration des unités des négociation et des tensions résultant des réductions d'effectifs. Le Conseil a eu également fort à faire pour régler des différends découlant de la privatisation d'industries d'importance nationale. Le Conseil a ainsi été appelé à trancher des questions se rapportant au maintien des activités en application des nouvelles dispositions incorporées dans le *Code* en 1999.

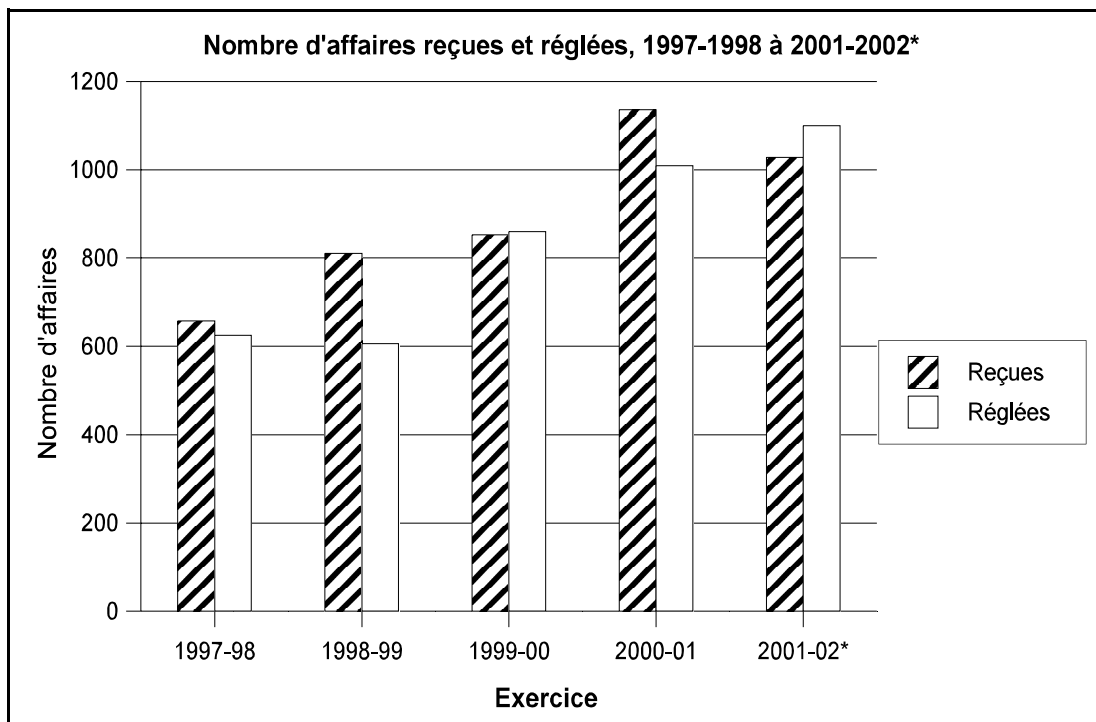
Dans ce contexte, le Conseil s'est employé à répondre aux demandes qui lui étaient adressées aussi rapidement que possible. Bien entendu, le caractère imprévisible de ces affaires ne peut faire autrement que perturber la gestion des affaires au CCRI. À ces contraintes internes sans cesse plus nombreuses s'ajoute l'augmentation continue du nombre d'affaires à trancher. Sur le plan statistique, les données de l'exercice révèlent que l'augmentation de la charge de travail constatée lors de l'exercice précédent (2001-2002) laisse présager une augmentation continue des demandes adressées au Conseil. En fait, le CCRI prévoit que les niveaux actuels se maintiendront dans les années à venir.

Afin de trouver une solution aux contraintes sans cesse plus nombreuses que pose l'accroissement du nombre et de la complexité des affaires, le Conseil a mis en oeuvre une série de plans stratégiques visant à accroître son efficacité organisationnelle et, partant, à mieux servir sa clientèle. Ces plans comprennent l'utilisation d'autres modes de règlement des différends (AMRD), la réalisation des autres volets de notre programme d'innovations technologiques et la poursuite des efforts déployés pour améliorer les services de soutien et le service de recherche.

Les renseignements fournis ci-après donnent les grandes lignes de nos projets; ils sont complétés par une description de notre résultat stratégique et de notre programme d'action.

Rendement ministériel

Tableau I



* Projections fondées sur les données des six premiers mois (avril à septembre 2001) et sur le % de variation annuelle moyenne entre les trimestres.

Au cours des six premiers mois de l'exercice, soit du mois d'avril au mois de septembre, le CCRI a reçu 457 nouvelles affaires. S'appuyant sur le pourcentage de variation moyenne d'un trimestre à l'autre au cours des quatre exercices précédents, le Conseil prévoit que le nombre d'affaires reçues au cours de l'exercice 2001-2002 dépassera le millier. Ce total est bien supérieur à la moyenne de 865 affaires des quatre exercices précédents¹. On peut donc dire que la charge de travail est demeurée élevée, en termes comparatifs, pendant deux exercices consécutifs.

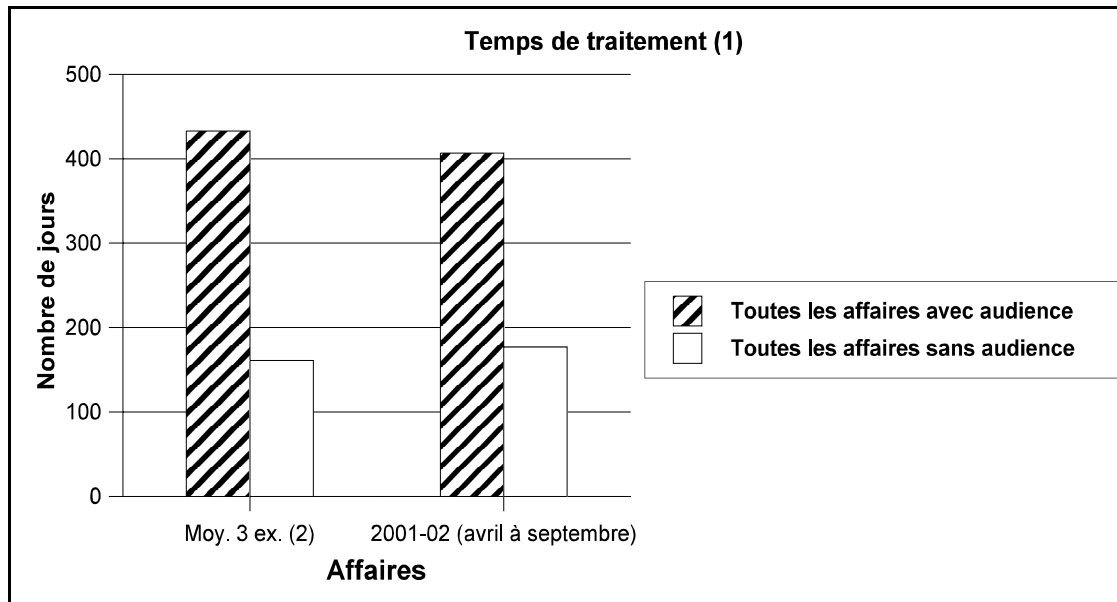
Sur le plan du rendement, le Conseil a statué sur un nombre record d'affaires, soit 550, au cours des mois d'avril à septembre 2001, ce qui représente une prévision totale de 1 100

¹ Il importe de préciser que cette moyenne annuelle sur quatre ans englobe l'exercice 2000-2001, qui fait date sur le plan de la charge de travail. La moyenne annuelle sur quatre ans pour les exercices 1996 à 2000 est de 741 affaires. Ces chiffres indiquent clairement que l'exercice précédent a été une année à nulle autre pareille pour le CCRI en ce qui concerne le nombre d'affaires reçues; cependant, les données de l'exercice 2001-2002 montrent que la charge d'affaires demeure toujours aussi élevée, et qu'il faut donc considérer cette situation comme la nouvelle norme.

affaires pour l'exercice 2001-2002. En outre, le CCRI a été en mesure de régler bien plus d'affaires qu'il n'en avait reçues et de compenser ainsi pour les exercices précédents, où le nombre d'affaires reçues a souvent dépassé le nombre d'affaires réglées. Il a donc été possible d'éliminer une partie de l'arriéré des derniers exercices, le Conseil ayant réglé certaines affaires dont il a hérité du Conseil canadien des relations du travail antérieur en plus de traiter sa charge de travail accrue. Nous ne saurions trop insister sur la nécessité de maintenir le niveau de ressources appropriées au Conseil, y compris le soutien administratif, pour que le CCRI puisse poursuivre sur sa lancée. Le Conseil continuera de prendre des mesures stratégiques pour maintenir, voire améliorer, sa productivité et son rendement actuels.

En dépit de l'augmentation de la charge de travail au cours des deux derniers exercices, le Conseil a réduit quelque peu le temps de traitement des dossiers. Le Tableau II indique le temps de traitement² de toutes les affaires, de la date de réception de la demande à la date de la décision, particulièrement en ce qui concerne les affaires nécessitant la tenue d'une audience. Le règlement rapide des affaires continue de figurer en tête de liste des priorités du Conseil.

Tableau II



(1) Nombre moyen de jours entre la réception et la décision.

(2) La moyenne sur trois ans est fondée sur les données de 1998-1999 à 2000-2001.

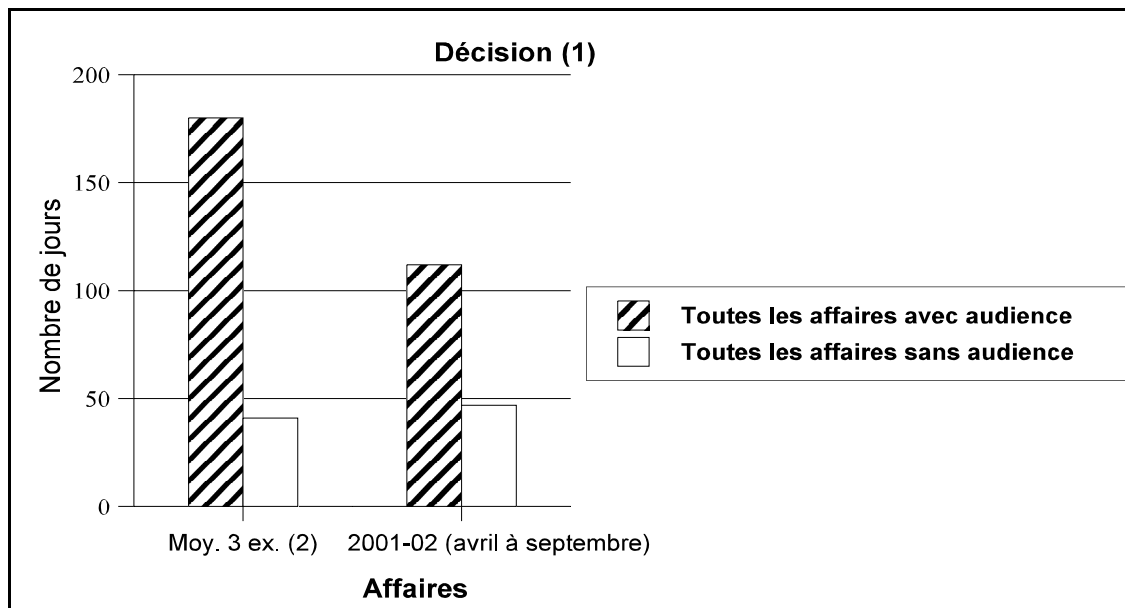
Le temps de traitement des affaires ne faisant pas l'objet d'une audience a légèrement augmenté cette année, faisant écho à l'accroissement du nombre et de la complexité des affaires ainsi qu'à l'augmentation du nombre absolu d'affaires réglées par la voie de la

² Le temps de traitement est le temps nécessaire pour mener un dossier à bonne fin - le temps consacré à l'enquête, à la médiation, à l'audience, s'il y a lieu, et à la décision.

médiation. Le Conseil a cependant réduit de façon notable le temps de règlement des affaires nécessitant une audience en simplifiant à nouveau un certain nombre de procédures, dont la mise au rôle et le déroulement des audiences. Il faut en moyenne 407 jours au Conseil pour régler ce genre d'affaires, soit 26 jours de moins que la moyenne de 433 jours des trois exercices précédents. Les affaires dont le CCRI a hérité de l'ancien Conseil, qui ont une incidence sur le temps moyen de règlement, ont continué d'influer sur ces données au cours de l'exercice écoulé.

L'augmentation de la charge de travail du Conseil au cours des deux derniers exercices combinée à la diminution du temps de traitement (voir le Tableau II qui précède) donne une idée des efforts accrus que le personnel et les membres du Conseil doivent déployer pour traiter une multiplicité de demandes. Le CCRI a récemment obtenu des ressources additionnelles qui lui permettront de faire face de manière plus efficace à l'accroissement de la charge de travail et aux contraintes qui en résultent.

Tableau III



(1) Nombre moyen de jours compris entre le dernier jour d'audience, ou la date à laquelle l'affaire est prête à être examinée par le Conseil, et la date de la décision.

(2) La moyenne sur trois ans est fondée sur les données des exercices 1998-1999 à 2000-2001.

Le temps de règlement même du Conseil, en ce qui concerne les affaires nécessitant la prise de décisions, a diminué de façon importante par rapport à la moyenne des trois exercices précédents³. Si le temps de règlement des affaires qui ne font pas l'objet d'une

³ Le temps de règlement s'entend du délai écoulé à partir du moment où le Conseil prend sa décision en délibéré (généralement le dernier jour de l'audience) ou à partir du moment où une affaire ne nécessitant pas la tenue d'une audience est prête à être examinée par le Conseil, jusqu'à la date de la décision.

audience est demeuré assez stable, celui des affaires réglées avec audiences est passé de 180 à 112 jours en moyenne par affaire au cours de l'exercice (voir le Tableau III). Une fois de plus, si l'on tient compte du nombre élevé d'affaires reçues et réglées durant les deux derniers exercices, le fait que le temps de règlement a diminué de façon aussi remarquable cette année en dépit de l'augmentation de la charge de travail témoigne des efforts déployés par chacun des membres du Conseil pour gérer les affaires de manière plus efficace et dynamique. Le CCRI travaille sans relâche à améliorer les processus de gestion des affaires afin de réduire à nouveau les temps de traitement et d'accroître la productivité.

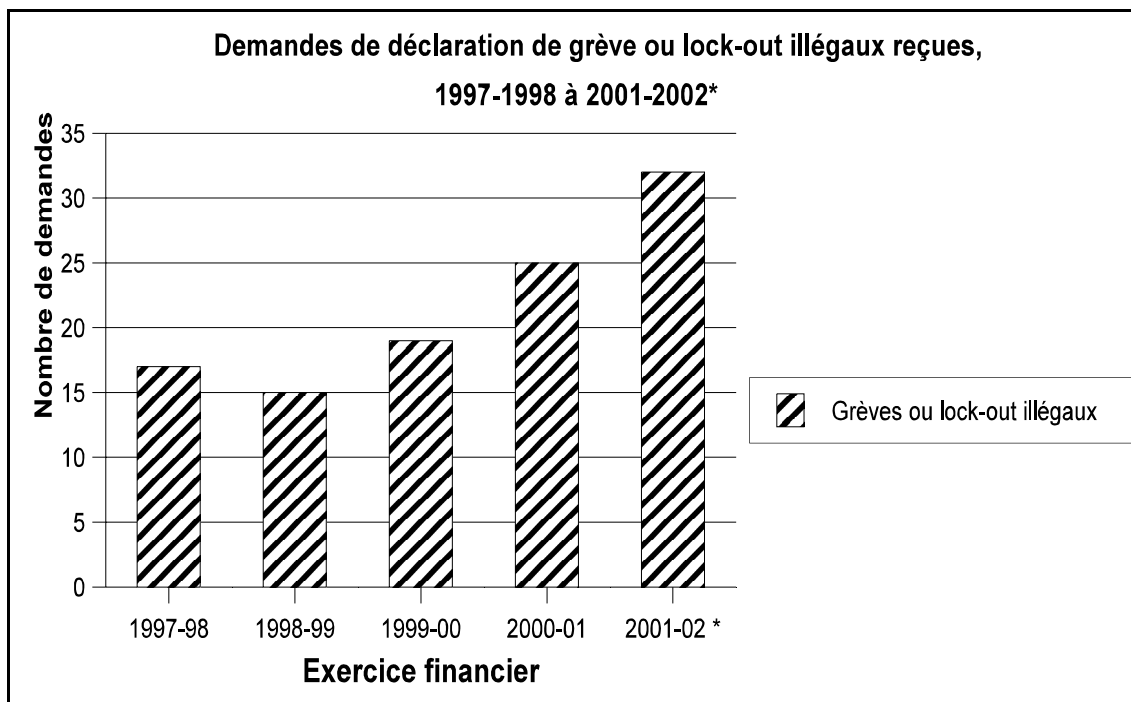
Dossiers chauds du CCRI

De nouvelles réalités ont fait leur apparition au cours de l'exercice écoulé et ont ainsi modifié la composition de la charge de travail du Conseil:

- **Les droits de représentation en général:** Le ralentissement économique est la cause de réductions massives d'effectifs et de restructurations majeures d'entreprises. Des entreprises se placent sous la protection de la Loi sur la faillite ou fusionnent avec des concurrents ou réduisent considérablement leurs effectifs. Le Conseil a été appelé à se pencher de toute urgence, dans les circonstances, sur une diversité de questions de relations de travail fondamentales et complexes résultant de ce nouvel environnement. La révision de la structure des unités de négociation, l'applicabilité des conventions collectives dans un contexte modifié et la détermination des droits d'ancienneté dans des entreprises fusionnées comptent parmi les questions qui reviennent le plus souvent. La réorganisation houleuse qui secoue le secteur du transport aérien cette année oblige régulièrement le Conseil à se pencher sur plusieurs de ces questions en même temps. Le Conseil passe ainsi beaucoup de temps à rendre des décisions qui touchent une multitude de travailleurs.
- **Maintien des activités et santé et sécurité du public:** Depuis que des modifications ont été apportées au *Code canadien du travail* en 1999 en vue de protéger la santé et la sécurité du public lorsqu'il y a déclenchement de grèves ou de lock-out, le CCRI entend de nombreuses affaires portant sur la détermination du niveau de travailleurs qui doivent demeurer au travail durant une grève ou un lock-out (maintien des activités). Ainsi qu'en témoignent les différends survenus dans les secteurs de l'énergie nucléaire et des télécommunications au début de l'exercice, ces affaires soulèvent des questions multiples et mettent en cause des intérêts divergents. Il est bien certain que l'augmentation du nombre de jours d'audience requis pour statuer sur ces questions a eu de lourdes conséquences sur la charge de travail du Conseil.
- **Grèves et lock-out illégaux et contestations judiciaires connexes:** Cette année, comme toutes les autres années, des demandes sont adressées au CCRI pour qu'il se prononce sur des différends opposant des parties qui sont totalement incapables de s'entendre. Les parties adoptent souvent des stratégies complexes et vexatoires dans

les différends portant sur une multitude de questions. À cause de cela, il y a une augmentation sensible du nombre de grèves et de lock-out illégaux nécessitant l'intervention du Conseil à titre de médiateur ou autrement (voir le Tableau IV). Toutes ces affaires requièrent l'attention du Conseil de manière urgente.

Tableau IV



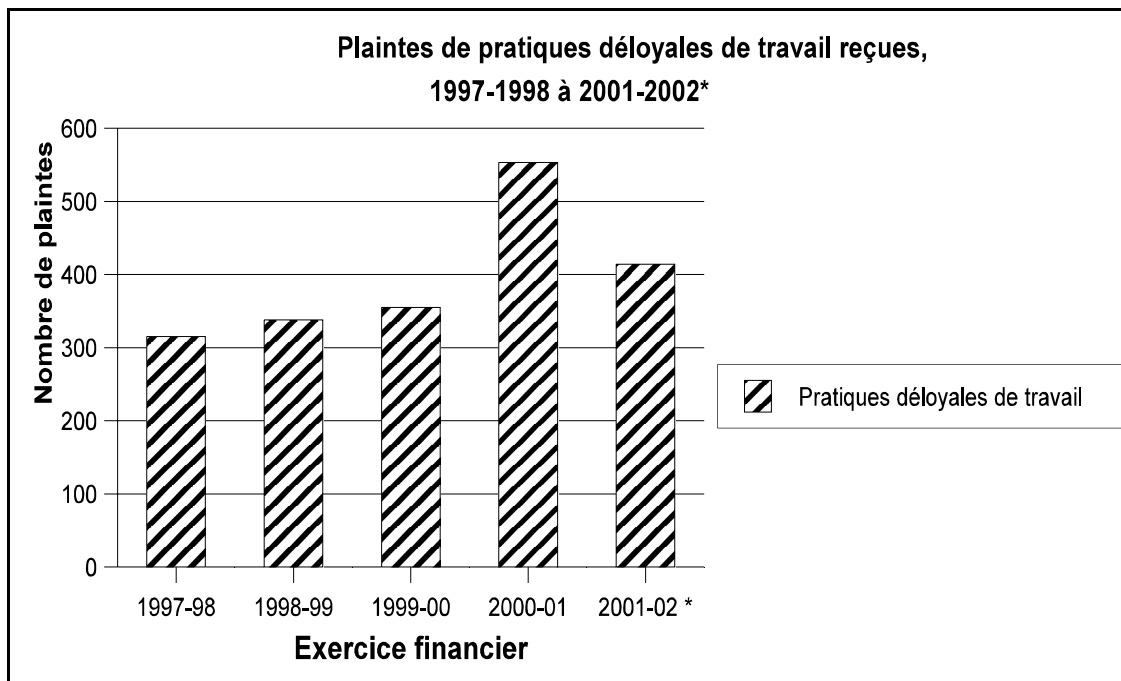
* Projections fondées sur les données des six premiers mois (avril à septembre 2001).

Étant donné que ces différends peuvent avoir de lourdes répercussions non seulement sur les relations de travail, mais aussi sur le cadre socio-économique général, le Conseil accorde une grande importance à ces affaires, convoquant généralement les parties à une audience dans les 24 à 48 heures. En conséquence, le calendrier d'audience des affaires courantes s'en trouve souvent perturbé, ce qui alourdit encore la charge de travail ultérieure et cause des problèmes de mise au rôle. Il y a aussi un grand nombre d'affaires qui sont réglées par la voie de la médiation ou par d'autres moyens une fois que les parties sont informées que le Conseil a pour pratique de mettre ces affaires immédiatement au rôle.

- **Pratiques déloyales de travail:** Les plaintes de pratique déloyale de travail (PDT) continuent de représenter un pourcentage élevé de la charge de travail du CCRI. Si le nombre de plaintes projeté pour l'exercice est censé demeurer en-deçà du nombre record de plaintes reçues en 2000-2001, il sera quand même plus élevé que le nombre de plaintes reçues au cours de chacun des exercices antérieurs (voir le Tableau V).

- Les plaintes de PDT sont très souvent complexes, ne constituant généralement qu'une petite partie d'un dossier important dont la demande vise plusieurs articles du *Code*. Le CCRI poursuit ses efforts pour aider les parties à régler leurs différends par la voie de la médiation; l'année dernière, plus des 2/3 des affaires ont été réglées sans que le Conseil soit appelé à rendre de décision. Dans les mois à venir, le Conseil entend accorder une plus grand priorité aux plaintes de PDT, sous réserve des ressources disponibles.

Tableau V



* Projection fondée sur les données des six premiers mois (avril à septembre 2001).

Résultat Stratégique

Le Conseil favorise l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada. Il interprète et applique le *Code* de manière à appuyer et à encourager la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends. Pour atteindre ce résultat stratégique, le CCRI s'applique à régler les différends qui opposent les parties de manière équitable et rapide. À cette fin, le Conseil mise sur la transparence et sur la prise de décisions responsables.

La réalisation de cet objectif stratégique repose de manière générale sur l'efficacité du Conseil. Les projets décrits ci-après constituent des mesures concrètes pour accroître l'efficacité générale du Conseil et atteindre plus facilement l'objectif stratégique global susmentionné:

- À l'issue de vastes consultations auprès de sa clientèle, des intervenants et des parties intéressées, le CCRI a présenté son *Règlement*⁴ le 5 décembre 2001. Les modifications apportées visaient à simplifier les procédures du Conseil, à faciliter l'échange de documents et à accélérer le traitement des demandes et le déroulement des audiences⁵. Le *Règlement* a aussi été remanié pour que les Canadiens puissent s'y retrouver plus facilement.
- Pour faire suite à l'adoption du nouveau *Règlement*, le Conseil a entrepris la rédaction d'Avis de pratique afin de clarifier ses procédures et pratiques administratives dans le contexte des dispositions du *Code canadien du travail* et du *Règlement*. Les Avis de pratique visent à accroître la transparence, de façon que la clientèle participe dans les faits à l'élaboration des procédures du Conseil et que les parties qui font appel à ses services les comprennent bien.
- Pour répondre aux demandes et aux attentes de la clientèle, et pour accélérer le traitement des plaintes avant leur renvoi au Conseil même, le CCRI s'emploie actuellement à accroître ses effectifs de première ligne dans les bureaux régionaux afin de traiter les affaires plus rapidement et d'améliorer sa capacité de médiation et de règlement des différends (AMRD).
- Le CCRI s'est également doté d'un nouveau service de recherche afin de systématiser les consultations et les échanges avec la collectivité des relations du travail, de se tenir au fait des tendances dans les secteurs relevant de la compétence fédérale et d'autres compétences, et d'appuyer l'élaboration des politiques internes.
- Dans le cadre de la stratégie qu'il a conçue pour réaliser le projet de Gouvernement en direct, le CCRI s'est fixé six priorités particulières pour améliorer l'efficacité organisationnelle générale, accroître la transparence et permettre aux Canadiens d'avoir accès à l'information. Ces six priorités sont les suivantes:
 1. L'amélioration du système de suivi et de gestion des affaires du Conseil. Le Système de gestion des affaires et recherche documentaire (GARD) est un système

⁴ *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* DORS/2001-520.

⁵ Pour prendre connaissance du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* et de l'Aperçu du *Règlement* préparé par le CCRI, consulter la rubrique «Quoi de neuf» du site Web suivant: http://www.cirb-ccri.gc.ca/whatsnew/index_f.asp?id=63.

organisationnel essentiel pour le CCRI; il englobe toutes les affaires et activités du Conseil ainsi que la tenue, le contrôle et le suivi des documents connexes, la mise au rôle, etc.

2. La mise en place d'un système électronique général de gestion des dossiers, des documents et de la correspondance. Ce projet permettra d'améliorer l'efficacité du Conseil sur les plans du contrôle de la correspondance, des renseignements consignés, de la recherche documentaire et de l'accessibilité.
3. Tous les bureaux seront dotés d'installations de vidéoconférence au début du prochain exercice. En plus de rendre le Conseil plus accessible d'accélérer ses processus, ce système éliminera une partie des pertes de temps attribuables aux déplacements et permettra d'entendre plus rapidement les affaires urgentes.
4. Pour que les membres du Conseil puissent continuer leur travail durant les périodes - souvent longues - où ils doivent voyager, le CCRI s'affaire actuellement à mettre en place un système d'accès sûr aux systèmes et bases de données du Conseil à l'intention du personnel et des membres qui travaillent à l'extérieur des bureaux du CCRI.
5. Dans le cadre de la stratégie d'accès sûr à distance, le Conseil a entrepris des démarches pour se doter de son premier Intranet. Le but visé est de disposer de tous les outils nécessaires aux fins de l'échange des renseignements internes qui permettront au Conseil de fonctionner de manière plus rapide et plus efficace, et aux membres ainsi qu'au personnel de communiquer et d'échanger des renseignements importants entre eux.
6. Le Conseil examine la possibilité d'offrir des services visant à améliorer le dépôt électronique des demandes et la communication systématique avec les clients par voie électronique.

3.2 Organisation

Résultat stratégique et secteur d'activité

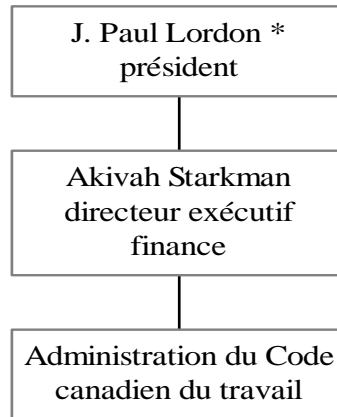
Secteur d'activité	Résultat stratégique	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources (000) (%)
administration du <i>Code canadien du travail</i>	relations de travail efficaces dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada	des décisions au sujet des demandes et des plaintes rendues de façon juste, rapide et économique	<ul style="list-style-type: none"> services d'évaluation 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 mécanismes pour rendre les activités du Conseil plus accessibles et moins onéreuses 	8 710,5 68
		le règlement de demandes et de plaintes par l'application des modes appropriés de règlement des différends	<ul style="list-style-type: none"> services de règlement des différends 	1 441,7 11
		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 consultations directes avec la clientèle réponse aux demandes de renseignements spéciales 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 	1 518,2 12

Secteur d'activité	Résultat stratégique	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources (000) (%)	
			<ul style="list-style-type: none"> un nouveau service de recherche afin de systématiser les consultations et les échanges avec la collectivité des relations du travail, de se tenir au fait des tendances dans les secteurs relevant de la compétence fédérale et d'autres compétences, et d'appuyer l'élaboration des politiques internes 		
		un <i>Règlement</i> et des pratiques efficaces conformément à la version amendée du <i>Code canadien du travail</i> , et de la création du CCRI	<ul style="list-style-type: none"> consultations avec la clientèle, publications et diffusion du <i>Règlement</i> et des pratiques 	233,4	2
				11 903,8	93

Nota:

- Les Services des finances, d'administration et des ressources humaines représentent 7% des principaux engagements en matière de résultats.

3.3 Responsabilisation



* Le Conseil canadien des relations industrielles est une agence relevant du portefeuille de la ministre du Travail.

3.4 Dépenses prévues

(en milliers de \$)	Prévisions de dépenses 2001-2002*	Dépenses prévues 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	9 108,0	12 754,0	12 018,0	11 469,0
Rajustements**	4 103,0	--	--	--
Coût net du programme	13 211,0	12 754,0	12 018,0	11 469,0
Moins : Recettes non disponibles	(2,0)	(4,0)	(4,0)	(4,0)
Plus: Coûts des services reçus sans frais	2 248,2	2 304,1	2 735,3	2 735,3
Total net des dépenses prévues	15 415,2	15 054,1	14 749,3	14 200,3
Équivalents temps plein	100,0	121,0	119,0	118,0

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

** **Les rajustements visent à tenir compte des approbations obtenues depuis le Budget principal des dépenses et incluent les initiatives budgétaires.**

Section IV: Annexes

4.1 Secteur d'activité - Administration du *Code canadien du travail*

4.1.1 Objectif du secteur d'activité

Favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail efficaces dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.

4.1.2 Description du secteur d'activité

Description du secteur d'activité

Le Conseil a un seul secteur d'activité — l'administration du *Code canadien du travail*. Ce secteur d'activité regroupe trois secteurs de services principaux: les services décisionnels, les services de médiation et les services d'information/de communication.

Lorsque les différends entre les agents négociateurs et les employeurs donnent lieu au dépôt de demandes qui ne peuvent être réglées par les agents des relations du travail (ART) dans les bureaux régionaux, ces différends sont renvoyés au Conseil aux fins de décision. Le Conseil tranche une grande majorité des affaires sur la foi des observations écrites des parties et des rapports d'enquête détaillés préparés par les bureaux régionaux. Les autres affaires sont tranchées après la tenue d'audiences publiques au cours desquelles les parties produisent des éléments de preuve et présentent des arguments à l'appui de leurs positions respectives. Toutes les décisions du Conseil sont rendues par écrit et les motifs de décision sont communiqués aux parties. Par la suite, les motifs de décision sont publiés dans les deux langues officielles pour le bénéfice du milieu des relations du travail en général.

Les services de médiation sont fournis par les bureaux régionaux en vue de régler les demandes et les plaintes de façon rapide et efficace, tout en contribuant à maintenir de bonnes relations entre les parties. Les agents des relations du travail et le personnel chargé de la gestion des affaires dans les bureaux régionaux du Conseil sont chargés de traiter les demandes, les plaintes et les renvois présentés par les clients du Conseil et de faire enquête à leur sujet. Les ART organisent des discussions informelles et des séances de médiation avec les parties afin de régler les questions litigieuses. Le fait de régler les plaintes et les différends au niveau régional élimine la nécessité de tenir des audiences publiques coûteuses, accélère le processus décisionnel et, dans certains cas, peut éviter l'interruption illégale de services importants. Les solutions qui sont trouvées sans l'intervention d'un tiers favorisent davantage l'harmonie au travail et sont bénéfiques pour toutes les parties intéressées.

Les services d'information et de communication sont assurés de façon continue par le Conseil, la direction et le personnel, qui jouent un rôle actif au sein du milieu des relations du travail, à l'occasion de consultations de la clientèle et de présentations par les membres

et le personnel du Conseil, et qui répondent à des demandes de renseignements particulières. La publication et la distribution des *Motifs de décision*, des bulletins et des circulaires fournissent aussi de l'information au sujet de la jurisprudence du Conseil et de ses activités. De plus, le CCRI fournit de l'information sur son site Web. Après avoir procédé à une série de consultations auprès de nombreuses parties, le CCRI a récemment présenté le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*; l'élaboration interactive des nouveaux Avis de pratique, qui aideront la clientèle du CCRI à comprendre ses processus, est en cours.

4.2 Renseignements financiers

Tableau 4.2.1: Source des recettes non disponibles

(en milliers de \$)	Prévisions de recettes 2001-02	Recettes prévues 2002-03	Recettes prévues 2003-04	Recettes prévues 2004-05
Photocopies des décisions et des documents relatifs aux affaires comme les transcriptions des audiences	(2,0)	(4,0)	(4,0)	(4,0)
Total des recettes non disponibles	(2,0)	(4,0)	(4,0)	(4,0)

Tableau 4.2.2: Coût net du programme pour l'année budgétaire

	Conseil canadien des relations industrielles
(en milliers de dollars)	
Dépenses prévues	12 754,0
<i>Plus: Services reçus sans frais</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 836,3
Cotisations aux régimes d'assurance des employés et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	467,8
	<hr/>
Moins: Recettes non disponibles	(4,0)
Coût net du programme pour 2002-2003	15 054,1
Équivalents temps plein	121

4.3 Mandat, rôle et responsabilités

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

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

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

La Partie I du *Code canadien du travail* est demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)*, L.C. 1998 ch. 26, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de la négociation collective dans les secteurs d'activité 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, Sécurité et santé au travail, du *Code canadien du travail*.

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

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

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

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

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

Organisation du ministère

Le Conseil, doté du nombre de membres adéquat, se compose du président, de cinq vice-présidents à temps plein, de six membres à temps plein (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et de six membres à temps partiel (représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs). Avec le départ récent d'un membre à temps plein, représentant les employeurs, il devient nécessaire qu'un nouveau membre soit nommé sous peu. Le Conseil a également perdu les services d'un membre à temps partiel au cours du deuxième trimestre de 2001-2002, nécessitant la nomination d'un nouveau membre. De plus, le mandat de plusieurs membres viendra à échéance au cours des mois de février, mars et août 2002. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil : le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans.

(Les renseignements concernant les membres du Conseil sont affichés à l'adresse suivante: www.cirb-ccri.gc.ca/about/members/index_f.html)

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:

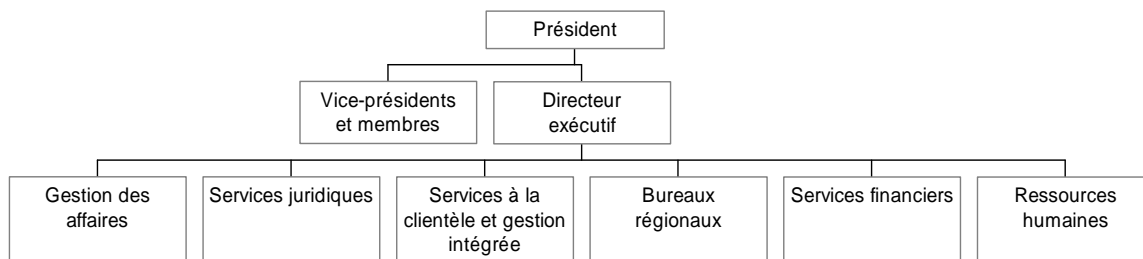
- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;

- 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 rend compte directement au président. Le directeur exécutif est responsable des opérations régionales, de la gestion des affaires des services juridiques, des services à la clientèle et de la gestion intégrée, des services financiers ainsi que des ressources humaines.

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.

Organigramme



Pour communiquer avec le Conseil

Appels sans frais: 1-800-575-9696

ATS: 1-800-855-0511

Courriel: info@cirb-ccri.gc.ca

Site Web: www.cirb-ccri.gc.ca

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