



Conseil canadien  
des relations industrielles

Canada Industrial  
Relations Board

# Encourager des milieux de travail justes et productifs



Rapport annuel  
**2020 | 2021**

Canada 

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre responsable  
pour le Conseil canadien des relations industrielles, 2021

N° de cat. : LR1F-PDF  
ISSN : 2369-9248

Ce document est disponible sur le site Web du Conseil canadien des relations  
industrielles au <http://www.ccri-cirb.gc.ca>.

Ce document est disponible en média substitut sur demande.



# Table des matières

---

- ▶ 2 Mot de la présidente

---

  - ▶ **5 Section 1**
    - 6 Le Conseil : En quoi consiste-t-il?
      - 6 Composition
      - 7 Notre compétence

---

  - ▶ **9 Section 2**
    - 10 Que fait le Conseil?
      - 10 Responsabilités particulières du Conseil

---

  - ▶ **13 Section 3**
    - 14 Réalisations du Conseil
      - 14 Rendement du Conseil
      - 21 Demandes de contrôle judiciaire

---

  - ▶ **23 Section 4**
    - 24 Décisions clés
      - 24 Conseil canadien des relations industrielles
      - 26 Cour d'appel fédérale
-

# Mot de la présidente



« L'objectif du Conseil est d'aider les employeurs, les employés et les syndicats qui les représentent à résoudre leurs différends rapidement, afin d'en réduire au minimum les éventuelles répercussions négatives dans les milieux de travail. »

– **Ginette Brazeau,**  
**présidente,**  
Conseil canadien des  
relations industrielles

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 l'exercice se terminant le 31 mars 2021.

La dernière année a été marquée par une pandémie mondiale sans précédent qui a entraîné son lot de défis à relever pour les entreprises et les lieux de travail. Contrairement à de nombreux tribunaux alors contraints de fermer ou de limiter leurs services, le CCRI s'est rapidement adapté et a poursuivi ses activités en mode virtuel. La grande majorité des employés qui assurent les services administratifs du Conseil étaient déjà outillés pour travailler à distance et ont pu continuer à fournir les services et à traiter les affaires avec un minimum de perturbations. Puisque le CCRI avait déjà comme pratique de trancher la plupart des affaires dont il est saisi sur la foi des observations écrites, il a été en mesure de traiter un grand nombre d'affaires sans accuser de retard. Le Conseil a également été en mesure d'effectuer rapidement la transition vers la téléconférence et la vidéoconférence comme principales méthodes de tenue des audiences et des séances de médiation. Il convient de saluer les membres et le personnel du Conseil pour leur travail acharné et leur dévouement pour assurer un service continu à la clientèle du Conseil dans ces temps incertains.

Pendant cette période, le Conseil a également déployé un nouveau système de gestion des affaires ainsi qu'un portail électronique. Grâce à ces outils technologiques optimisés, le Conseil peut tirer parti des technologies modernes pour soutenir ses pratiques de gestion des affaires et

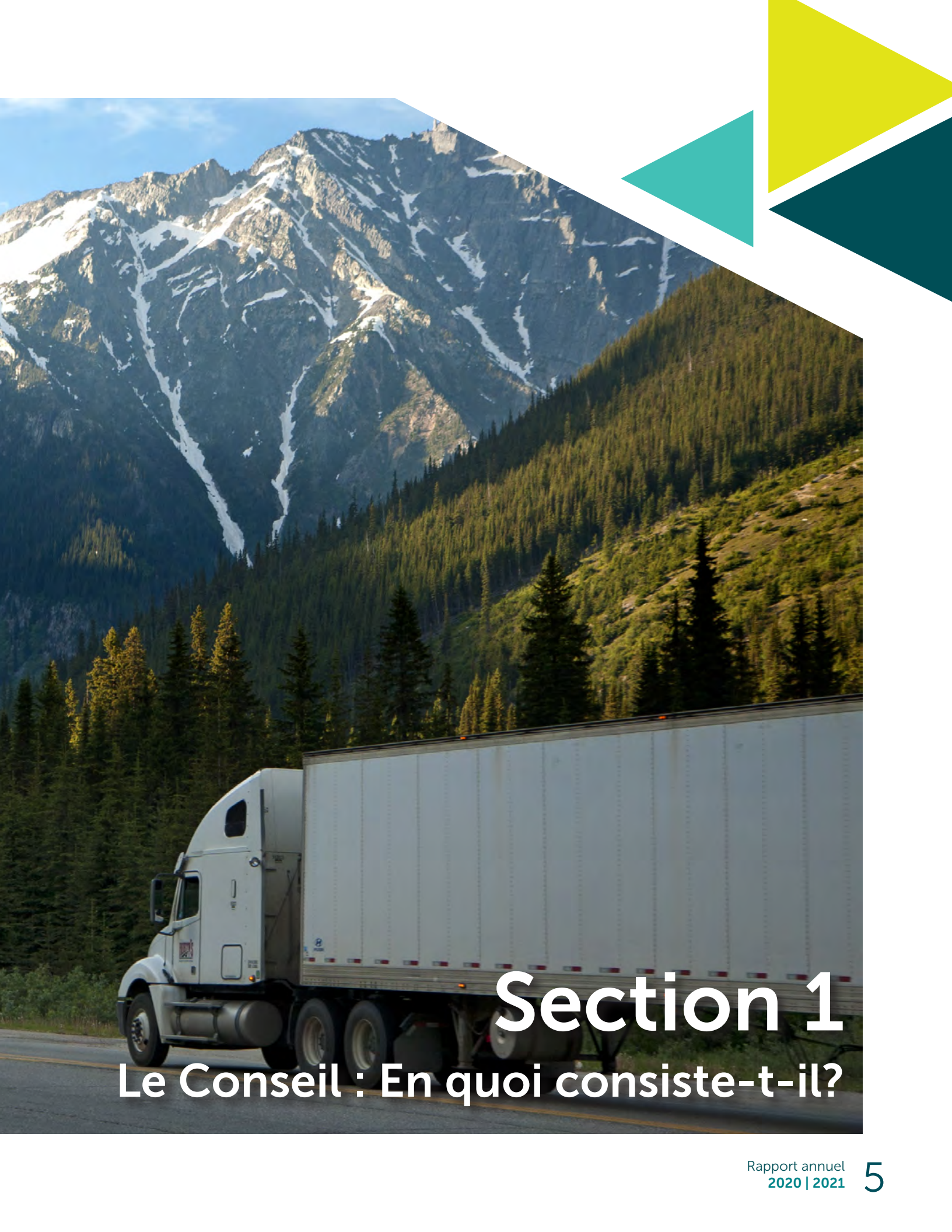
favoriser l'utilisation de dossiers et de communications électroniques. Alors que nous achevons la transition et que nous nous adaptons à ce nouvel environnement électronique, nous constatons le bel impact de cette technologie moderne sur tous les utilisateurs.

L'exercice financier 2020-2021 fut le premier exercice complet où le Conseil était investi de ses nouvelles responsabilités sous le régime de la partie II (Santé et sécurité au travail) et de la partie III (Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés) du *Code canadien du travail*, et sous le régime de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*. Ces nouveaux mandats ont entraîné un élargissement considérable des domaines d'expertise du Conseil ainsi qu'une augmentation importante de son volume d'affaires. Notamment, le nombre d'affaires reçues par le Conseil a augmenté de 85 % et les affaires concernant le recouvrement du salaire et le congédiement injuste représentent maintenant près de la moitié des affaires que reçoit le Conseil. Malgré les nombreux changements et bouleversements rencontrés en cours d'exercice, le Conseil a maintenu des résultats stables. Bien que le temps de traitement moyen a augmenté de 29 jours, nos agents ont fort bien réussi à régler plus de la moitié des affaires au moyen de la médiation, et 87 % des affaires ont été réglées (dossier fermé) dans un délai d'un an.

Bien sûr, il reste du travail à faire pour assurer le traitement le plus efficace possible de ces affaires et ainsi obtenir des résultats en temps opportun qui sont justes pour toutes les personnes concernées. C'est ce qui demeurera au cœur de nos efforts au cours des prochains mois pendant lesquels nous évaluerons et peaufinerons notre approche de la gestion des affaires.

Nous nous sentons privilégiés d'avoir la responsabilité de régler des différends qui touchent les lieux de travail assujettis à la compétence fédérale. Le Conseil s'efforce tous les jours de gagner la confiance de ses intervenants et d'accroître sa crédibilité à titre d'agence efficace et juste de règlement de différends.





# Section 1

## Le Conseil : En quoi consiste-t-il?

# Section 1 – Le Conseil : En quoi consiste-t-il?

---

## Composition

Le *Code canadien du travail* (le *Code*) prévoit que le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) doit être composé d'un président neutre, nommé à temps plein, d'au moins deux vice-présidents neutres, nommés à temps plein, ainsi que d'un maximum de six autres membres nommés à temps plein, représentant à nombre égal les employeurs et les employés. Des vice-présidents et des membres à temps partiel peuvent également être nommés pour siéger au CCRI. Le président et les vice-présidents du CCRI doivent avoir une expérience et des compétences dans le domaine des relations industrielles.

À la fin de l'exercice, le Conseil était composé des personnes suivantes :

### Présidente :

Ginette Brazeau a été nommée présidente pour la première fois le 28 décembre 2014, après avoir occupé le poste de directrice exécutive et avocate générale du CCRI. Son mandat actuel prendra fin le 27 décembre 2024.

---

### 5 vice-présidents nommés à temps plein :

Annie G. Berthiaume, dont le mandat se terminera le 25 janvier 2025

Louise Fecteau, dont le mandat se terminera le 30 novembre 2025

Sylvie M.D. Guilbert, dont le mandat se terminera le 1<sup>er</sup> juillet 2024

Roland A. Hackl, dont le mandat se terminera le 1<sup>er</sup> juillet 2024

Allison Smith, dont le mandat se terminera le 4 janvier 2025

---

### 3 vice-présidents nommés à temps partiel :

Paul Love, dont le mandat se terminera le 30 novembre 2025

Lynne Poirier, dont le mandat se terminera le 28 novembre 2025

Jennifer Webster, dont le mandat se terminera le 30 juin 2024

---

### 4 membres représentant les employeurs :

Richard Brabander, dont le mandat se terminera le 29 décembre 2023 (membre à temps plein)

Thomas Brady, dont le mandat se terminera le 28 mai 2021 (membre à temps plein)

Elizabeth Cameron, dont le mandat se terminera le 3 janvier 2024 (membre à temps plein)

Barbara Mittleman, dont le mandat se terminera le 20 décembre 2023 (membre à temps partiel)

---

### 4 membres représentant les employés :

Lisa Addario, dont le mandat se terminera le 24 juin 2024 (membre à temps plein)

Gaétan Ménard, dont le mandat se terminera le 25 février 2024 (membre à temps plein)

Daniel Thimineur, dont le mandat se terminera le 10 mai 2024 (membre à temps plein)

Paul Moist, dont le mandat se terminera le 20 décembre 2023 (membre à temps partiel)

---



Suivant le paragraphe 12(2) du *Code*, un membre dont le mandat est arrivé à échéance peut mener à leur terme les tâches qui lui ont été confiées pendant la durée de son mandat.

En outre, le président a, en vertu de la loi, le pouvoir de nommer des arbitres externes pour statuer sur des affaires relevant de la partie II, de la partie III ou de la partie IV du *Code*. Après consultation auprès du Comité de consultation de la clientèle du Conseil, la présidente dresse une liste d'arbitres externes qualifiés qui peut être consultée sur le [site Web](#) du Conseil.

## Notre compétence

### Mandat général

Le CCRI est un tribunal quasi judiciaire, représentatif et indépendant, chargé d'interpréter et d'appliquer la partie I (Relations du travail) et certaines dispositions de la partie II (Santé et sécurité au travail), de la partie III (Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés) et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, de la partie IV (Sanctions administratives pécuniaires) du *Code*. Le CCRI est également chargé d'interpréter et d'appliquer la partie II (Relations professionnelles) de la *Loi sur le statut de l'artiste* et de trancher les appels interjetés en vertu de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*.

Le CCRI a pour mandat de promouvoir et de contribuer à établir des relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activités relevant de la compétence fédérale, tout en garantissant le respect des lois sur la santé et la sécurité et l'observation des normes d'emploi minimales dans les milieux de travail fédéraux.

### Secteurs relevant de la compétence du Conseil

Le CCRI, qui exerce ses pouvoirs dans l'ensemble des provinces et territoires, régit les relations du travail des entreprises fédérales. Ces dernières font habituellement partie des secteurs suivants :

- la radiodiffusion (radio et télévision)
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- les canaux, pipelines, tunnels et ponts (interprovinciaux)
- les entreprises de transport ferroviaire et routier interprovinciales et internationales
- les télécommunications

Visitez le [site Web](#) du Conseil pour consulter la liste des membres actuels et vous renseigner sur leurs qualifications.

- la manutention du grain et 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
- certaines entreprises des Premières Nations
- les sociétés d'État fédérales (par exemple, les musées nationaux)

La compétence du Conseil s'applique à environ 900 000 employés et à leurs employeurs (12 000), et elle englobe des entreprises dont les activités ont une incidence importante pour l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes d'un océan à l'autre sur les plans économique, social et culturel. La diversité, la portée géographique et l'importance nationale des activités menées dans le secteur privé de compétence fédérale contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du CCRI.

### **Partie II du Code (Santé et sécurité au travail)**

En plus des secteurs listés ci-dessus, le Conseil a aussi compétence sur la fonction publique fédérale lorsqu'il s'agit de statuer sur des demandes d'appels de décisions rendues par le chef de la conformité et de l'application d'Emploi et Développement social Canada (le chef) relativement à des refus de travailler en cas de danger, ou contre des instructions données par le chef en vertu des lois en matière de santé et sécurité.

La fonction publique fédérale englobe quelque 250 000 employés et les divers ministères fédéraux de même que des employeurs distincts.

### **Loi sur le statut de l'artiste**

Le Conseil est également responsable de l'interprétation et de l'application de la partie II (Relations professionnelles) de la *Loi sur le statut de l'artiste*, laquelle s'applique non seulement aux radiodiffuseurs et aux sociétés d'État, mais également à des ministères et organismes fédéraux.

### **Loi sur le Programme de protection des salariés**

Le Programme de protection des salariés prévoit le versement de salaires admissibles dus aux travailleurs dont l'employeur est en faillite ou fait l'objet d'une mise sous séquestre. Les réclamations présentées en vertu de ce programme sont traitées par Service Canada. Le Conseil est chargé de statuer sur toutes les demandes d'appel visant des décisions prises par le ministre du Travail (ou le délégué) sous le régime de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*, peu importe si leur ancien employeur relevait de la compétence fédérale ou d'une compétence provinciale en ce qui concerne les questions relatives au travail et à l'emploi.



# Section 2

## Que fait le Conseil?

## Section 2 – Que fait le Conseil?

---

Le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) joue un rôle vital en ce qui touche la reconnaissance et la protection des droits des employés, des syndicats et des employeurs. Suivant la politique énoncée dans le *Code canadien du travail* (le *Code*), le Conseil favorise le bien-être des travailleurs, des syndicats et des employeurs canadiens par l'encouragement des libres négociations collectives et du règlement positif des différends.

### Responsabilités particulières du Conseil

#### Partie I du Code (Relations du travail)

Le CCRI est chargé d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la partie I (Relations du travail) du *Code*. Plusieurs activités du Conseil découlent de ce rôle, puisque des questions de relations du travail très diversifiées peuvent être soulevées dans les plaintes et demandes dont il est saisi.

Plus précisément, le Conseil peut :

- déterminer qui a le statut d'employeur ou d'employé;
- définir les unités de négociation habiles à négocier collectivement;
- accorder, modifier et révoquer des droits de négociation collective;
- mener des enquêtes sur des plaintes de pratiques déloyales de travail, trancher ces plaintes ou encore les régler au moyen de la médiation;
- rendre des ordonnances d'interdiction dans les cas de grèves et de lock-out illégaux;
- établir si les activités de certains employeurs relèvent des chefs de compétence constitutionnelle fédéraux;

- régler des problèmes complexes de relations du travail découlant de fusions ou d'acquisitions d'entreprises;
- établir les niveaux de services qui doivent être maintenus au cours d'un arrêt de travail légal afin de prévenir des risques imminents et graves pour la santé ou la sécurité du public.

Le Conseil entreprend ces tâches avec la ferme résolution de traiter, d'instruire et de trancher toutes les affaires dont il est saisi rapidement et de manière juste et économique. Avant de trancher les affaires, il intervient activement pour aider les parties à résoudre leurs différends grâce à la médiation ou à des modes substitutifs de règlement des différends.

#### Partie II du Code (Santé et sécurité au travail)

Le CCRI est également responsable de trancher certaines affaires sous le régime de la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code*. Dans le cadre de ce mandat, le Conseil instruit et tranche des plaintes en matière de représailles, lorsque des employés affirment avoir fait l'objet de mesures disciplinaires ou avoir été congédiés parce qu'ils ont exercé les droits que leur confèrent les lois en matière de santé et sécurité. En outre, le Conseil est chargé d'instruire et de trancher les demandes d'appel qui concernent soit des décisions du chef de la conformité et de l'application d'Emploi et Développement social Canada (le chef) relatives à des refus de travailler, soit des instructions données à des employeurs par le chef.

Plus précisément, dans le contexte d'un refus de travailler, un employé peut interjeter appel devant le Conseil d'une décision du chef lorsque ce dernier :

- i. a conclu à l'absence de danger;

- ii. a conclu à l'existence d'un danger, mais que celui-ci constitue une condition normale de l'emploi;
- iii. a conclu à l'existence d'un danger, mais que le refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne.

De plus, **un employeur, un employé ou un syndicat** en désaccord avec des instructions données par le chef peut contester ces instructions en présentant une demande d'appel au Conseil. Ces appels sont des appels prévus par la loi, ce qui signifie que le Conseil examinera chaque dossier en prenant en considération tous les nouveaux éléments de preuve et renseignements disponibles présentés par l'une ou l'autre des parties à l'appel.

### **Partie III du Code (Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés)**

Dans le cadre de son mandat élargi, le Conseil est chargé d'assurer des services de médiation et de rendre des décisions dans des affaires qui concernent :

- des plaintes de congédiement injuste déposées par des employés qui ne sont pas représentés par un syndicat;
- des appels en recouvrement du salaire, lorsqu'un employeur ou un employé n'est pas d'accord avec la décision ou l'ordre de paiement du chef;
- des plaintes en matière de représailles, déposées par des employés qui estiment que leur employeur a usé de représailles contre eux parce qu'ils ont exercé les droits que leur confère la législation sur les normes du travail.

### **Partie IV du Code (Sanctions administratives pécuniaires)**

La partie IV du Code est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Sous le régime de cette partie, le CCRI est responsable de trancher les appels

relatifs aux sanctions administratives pécuniaires imposées par le chef aux employeurs relevant de la compétence fédérale.

### **Autres**

Le CCRI est également responsable des relations professionnelles entre les artistes autonomes et les producteurs dans les entreprises de radiodiffusion de compétence fédérale, les ministères et organismes du gouvernement fédéral et les sociétés d'État, en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Cette responsabilité comprend la détermination des secteurs d'activités culturelles qui se prêtent aux négociations collectives, de même que l'accréditation d'associations d'artistes dans ces secteurs.



Le Conseil statue également sur les demandes d'appel visant des décisions prises par le ministre du Travail (le ministre) sous le régime de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*. Dans ces affaires, le Conseil passe le dossier en revue afin d'établir si la décision du ministre est entachée d'une erreur de droit ou d'une erreur relative à la compétence.

### Activités de liaison

Le Conseil appuie les efforts collectifs déployés par les partenaires des milieux de travail dans le but d'établir des relations harmonieuses et de résoudre les différends grâce à des méthodes constructives. En tant que conseil représentatif composé de membres représentants en nombre égal les employeurs et les syndicats, le Conseil s'est donné comme priorité de tisser en amont des liens avec la communauté des relations du travail par l'entremise d'activités de liaison diverses. Ces activités donnent l'occasion au Conseil et à ses représentants désignés de renseigner la communauté sur ses politiques et procédures. Elles permettent également de prendre connaissance des besoins des employeurs, des travailleurs et des organisations syndicales qui les représentent. Elles assurent en outre que le Conseil demeure pertinent pour les parties qu'il dessert et elles améliorent la capacité des parties de participer aux processus du Conseil.

Le Conseil joue par ailleurs un rôle de chef de file au sein de certaines organisations internationales dont l'objectif est de soutenir les organismes gouvernementaux qui ont pour mandat de promouvoir des relations du travail harmonieuses et la résolution des différends basée sur les intérêts communs des parties. La participation active du CCRI aux travaux de l'Association of Labor Relations Agencies et du Forum international des agences de résolution de différends en matière de relations du travail et de l'emploi permet un dialogue élargi

sur les défis et tendances qui font leur apparition dans les milieux de travail modernes. Ces forums fournissent également au Conseil un accès précieux à des pratiques exemplaires, qu'il peut reproduire afin d'améliorer son rendement, d'optimiser ses ressources et d'accroître la portée de ses services.

### Comité de consultation de la clientèle du CCRI

Le Conseil entretient un dialogue avec ses clients par l'entremise de son Comité de consultation de la clientèle (le Comité), afin de renforcer ses liens avec ses communautés de clients et d'obtenir des commentaires de celles-ci. Le Comité donne des conseils et fait des recommandations au président du Conseil quant aux meilleurs moyens que le CCRI peut employer pour réaliser son mandat et répondre aux besoins de ses clients.

Le Comité est constitué de représentants choisis par les principaux groupes de clients du Conseil, notamment les suivants :

- Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF);
- Congrès du travail du Canada (CTC);
- Unifor;
- Confédération des syndicats nationaux (CSN);
- Association canadienne des avocats du mouvement syndical (ACAMS) (qui représente les avocats des parties syndicales);
- Association canadienne des avocats d'employeurs (ACAE) (qui représente les avocats des parties patronales).

Le Comité se réunit trois fois par année pour discuter du rendement du Conseil et de toute nouvelle initiative qui pourrait avoir une incidence sur le traitement des affaires.



# Section 3

## Réalisations du Conseil

# Section 3 – Réalisations du Conseil

## Rendement du Conseil

### Volume d'affaires

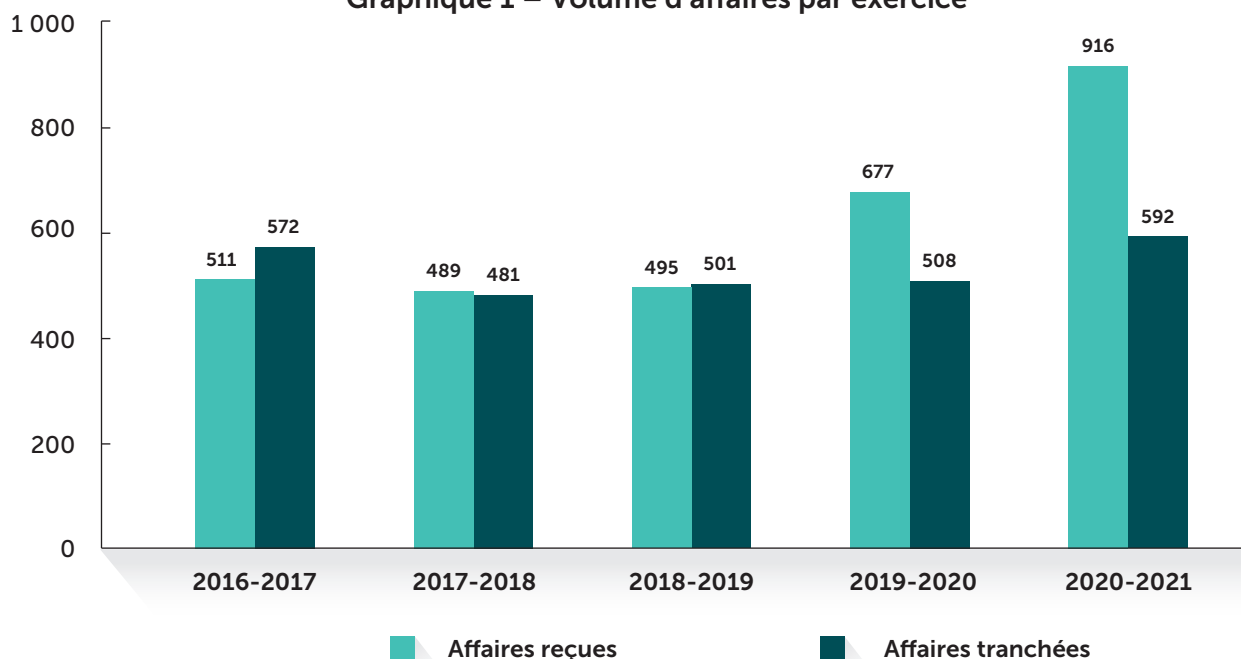
La charge de travail du Conseil fluctue d'une année à l'autre en fonction de différents facteurs, comme la situation économique et le cycle de vie des conventions collectives. Au cours de l'exercice 2019-2020, la charge de travail a augmenté de 36 % par rapport à l'exercice précédent. Cette augmentation est directement attribuable à l'élargissement en 2019 du mandat du Conseil sous le régime des parties II et III du *Code canadien du travail* (le *Code*). La tendance s'est maintenue au cours de l'exercice 2020-2021 puisque la charge de travail a augmenté de plus de 80 % par rapport aux niveaux précédant l'exercice 2019-2020.

Au total, 916 demandes et plaintes ont été reçues au cours de l'exercice 2020-2021. De ce nombre, 412 affaires correspondaient à des plaintes de congédiement injuste ou à des

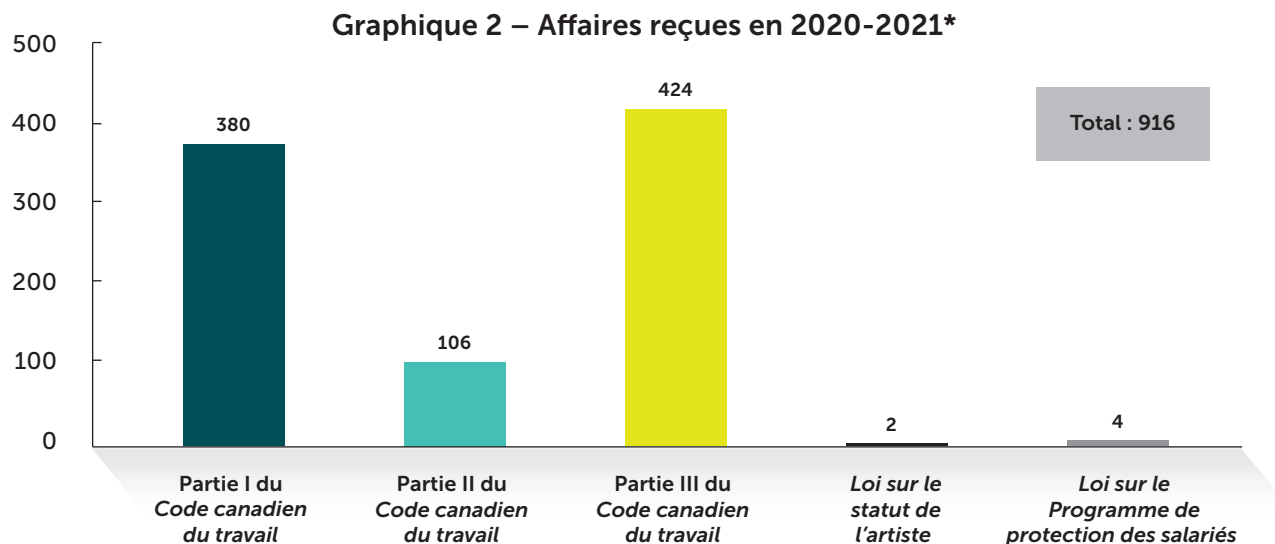
appels relatifs au recouvrement du salaire relevant de la partie III du *Code*, ce qui représente 45 % des affaires reçues au cours de l'exercice. Sous le régime de la partie II du *Code*, le Conseil a reçu 106 demandes et plaintes, y compris des plaintes en matière de repréailles et des demandes de révision de décisions rendues par le ministre du Travail (le ministre) ou le chef de la conformité et de l'application d'Emploi et Développement social du Canada (le chef). Les affaires instruites en vertu de la partie II du *Code* représentaient 11,6 % du volume d'affaires du Conseil. Le nombre d'affaires relevant de la partie I du *Code* a diminué, passant de 471 au dernier exercice à 380. Ces affaires représentent 41,5 % du volume d'affaires du Conseil.

Le nombre d'affaires réglées par le Conseil au cours du dernier exercice a augmenté par rapport à l'exercice précédent, 592 dossiers ayant été fermés. Le nombre d'affaires en instance a augmenté à 826.

Graphique 1 – Volume d'affaires par exercice



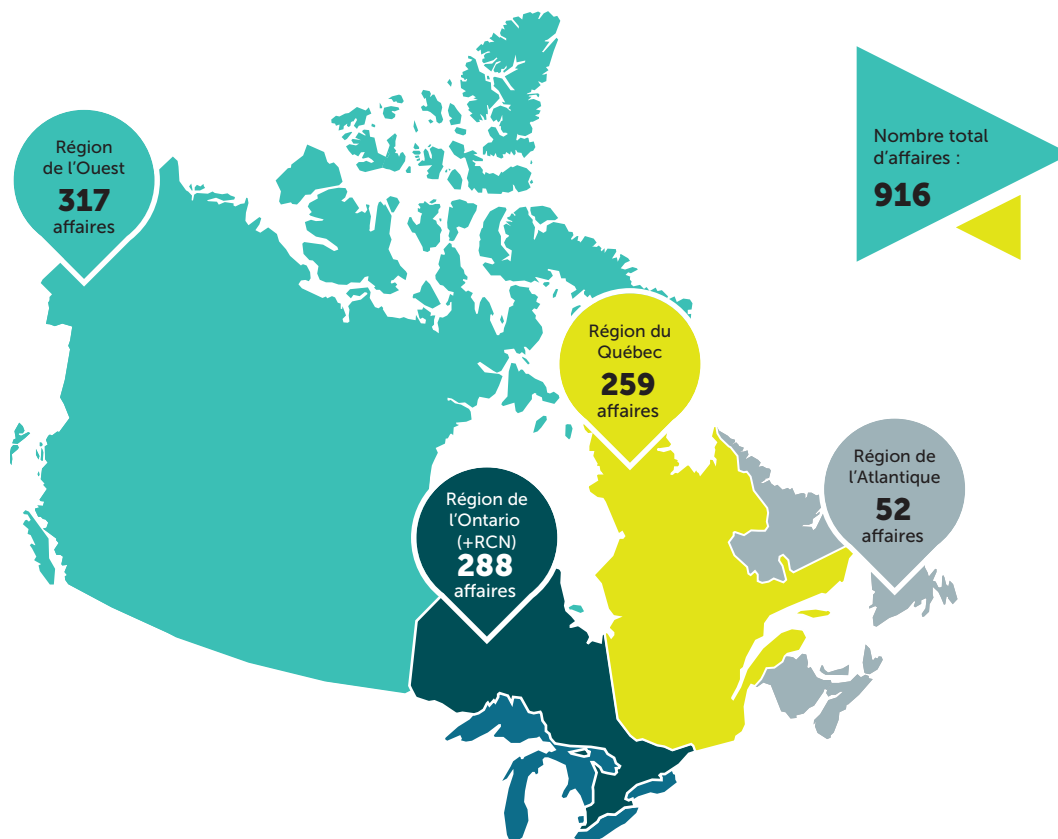




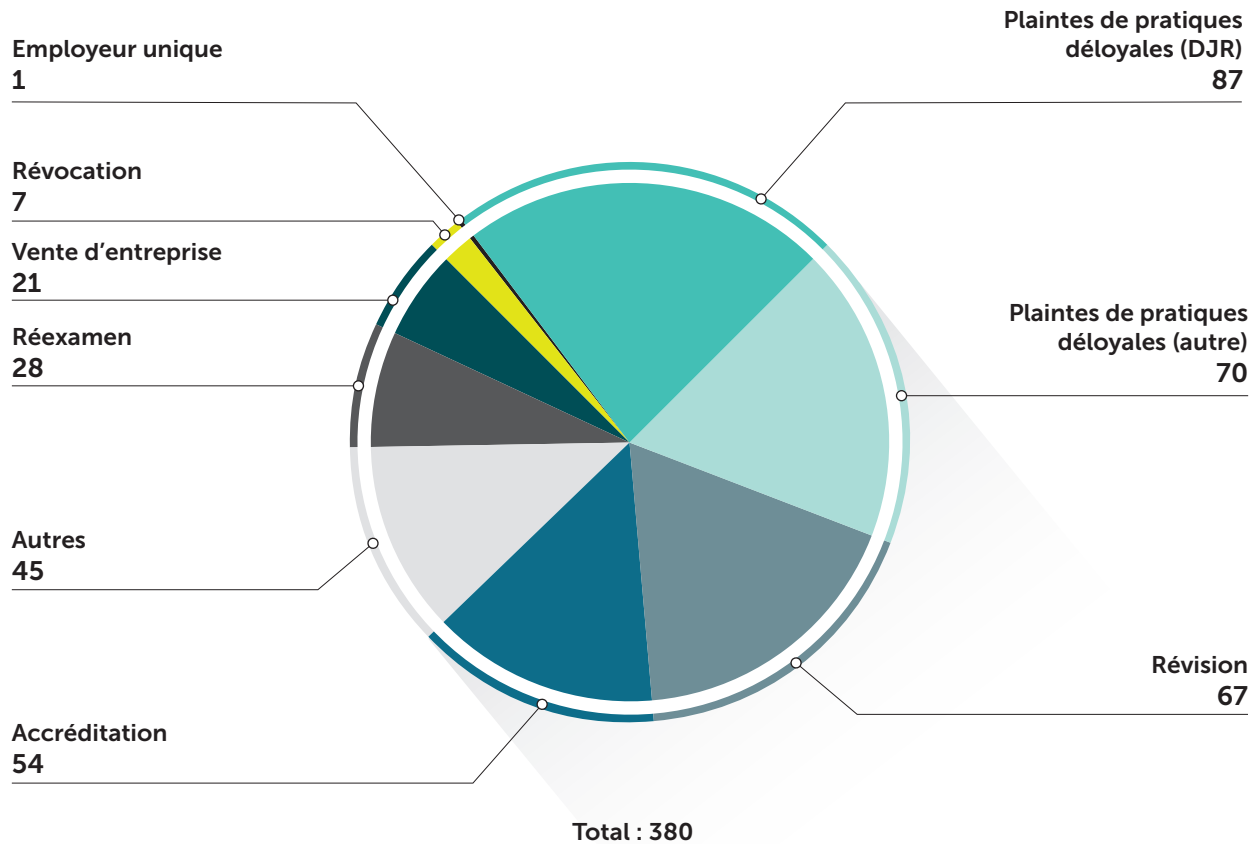
\* Veuillez noter que les données présentées dans le présent rapport annuel peuvent légèrement différer des données présentées dans les rapports annuels antérieurs en raison de la transition du Conseil vers un nouveau système de gestion des affaires et du rapprochement des données.

### Graphique 3 – Affaires par région

Les bureaux régionaux du Conseil de Vancouver (Colombie-Britannique), de Toronto et de la région de la capitale nationale (Ontario), de Montréal (Québec) et de Dartmouth (Nouvelle-Écosse) se sont réparti la charge de travail comme l'illustre la carte ci-dessous :



Graphique 4 – Types d'affaires fondées sur la partie I

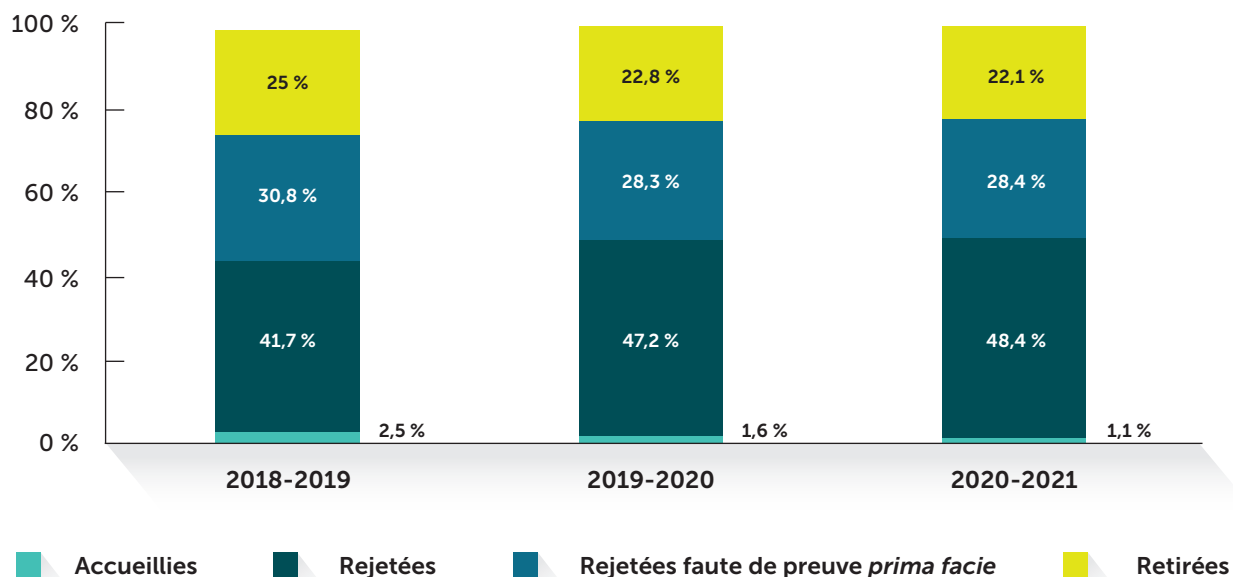


### Pratiques déloyales de travail

Les plaintes de pratiques déloyales de travail (PDT), y compris les plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ), constituent la majeure partie des affaires reçues sous le régime de la partie I du Code. Le Conseil déploie des efforts considérables pour aider les parties dans ces affaires, afin d'appuyer leurs démarches visant à résoudre leurs litiges. En 2020-2021, 46 % des plaintes de PDT ont été réglées sans que le Conseil ait à trancher l'affaire.

Les plaintes de manquement au DRJ constituent la plus grande partie des plaintes de PDT. Le nombre de plaintes de manquement au DRJ a considérablement diminué cette année, passant de 142 au dernier exercice à 87. En plus de proposer aux parties diverses méthodes de règlement des différends dans ces affaires, le Conseil en tranche également environ un tiers grâce à une évaluation préliminaire des plaintes (appelée l'analyse de l'existence d'une preuve *prima facie*). Cela permet au Conseil de faire un triage des plaintes et d'y donner suite le plus efficacement possible.

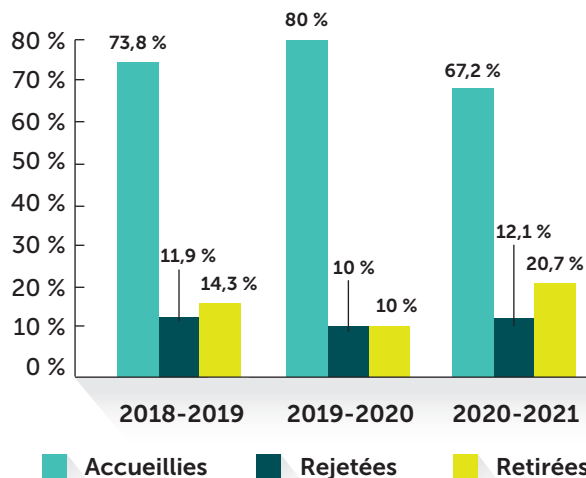
Graphique 5 – Plaintes de manquement au DRJ tranchées



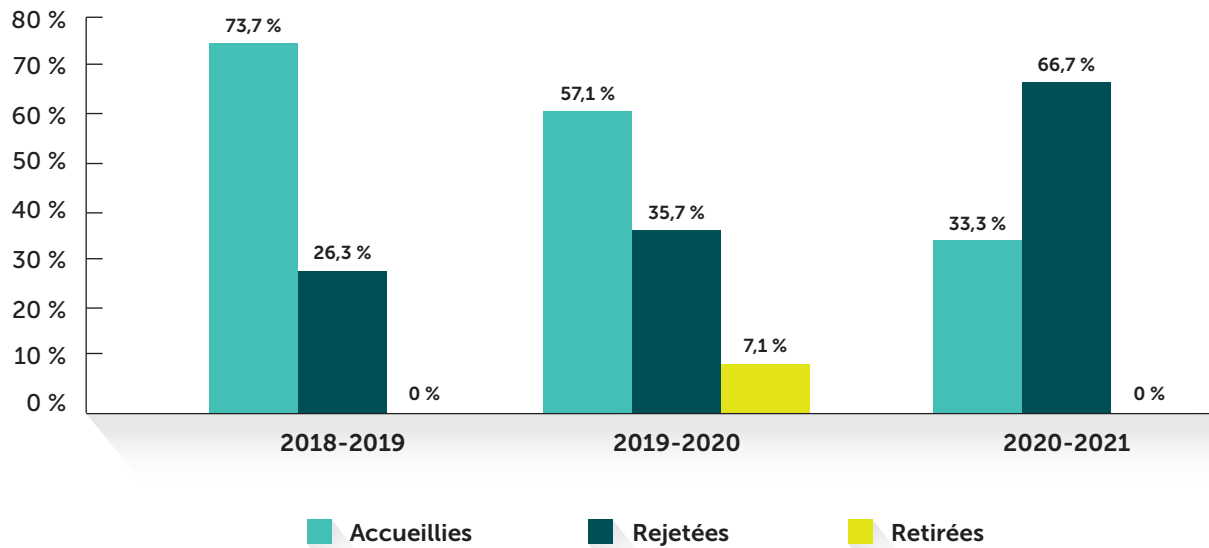
### Demandes d'accréditation et de révocation

Les demandes d'accréditation constituent également une part importante des affaires reçues sous le régime de la partie I du Code. Toutefois, en 2020-2021, le nombre de demandes d'accréditation a décliné, passant de 64 à 54 par rapport au dernier exercice et de 85 à 54 par rapport à l'exercice 2018-2019. Le pourcentage des demandes d'accréditation accueillies a diminué, passant de 80 % en 2019-2020 à 67 % cette année. Le nombre de demandes de révocation a également décliné par rapport au dernier exercice, passant de 12 à 7. Au cours de la même période, le pourcentage de demandes de révocation accueillies a diminué, passant de 57 % à 33 %.

Graphique 6 – Demandes d'accréditation



**Graphique 7 – Demandes de révocation**



**Partie II du Code**

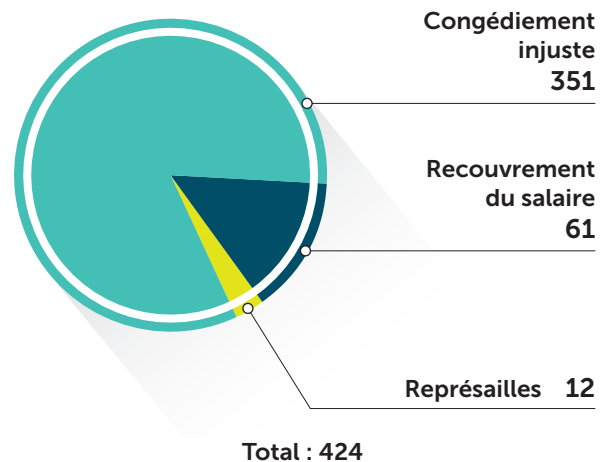
Le nombre total d'affaires relevant de la partie II du Code reçues au cours de l'exercice 2020-2021 s'élève à 106. De ce nombre, on compte 44 plaintes en matière de représailles, 45 demandes d'appel d'une décision d'absence de danger, 16 demandes d'appel d'une instruction donnée par le ministre ou le chef et 1 demande de suspension de la mise en œuvre d'une instruction.

**Partie III du Code**

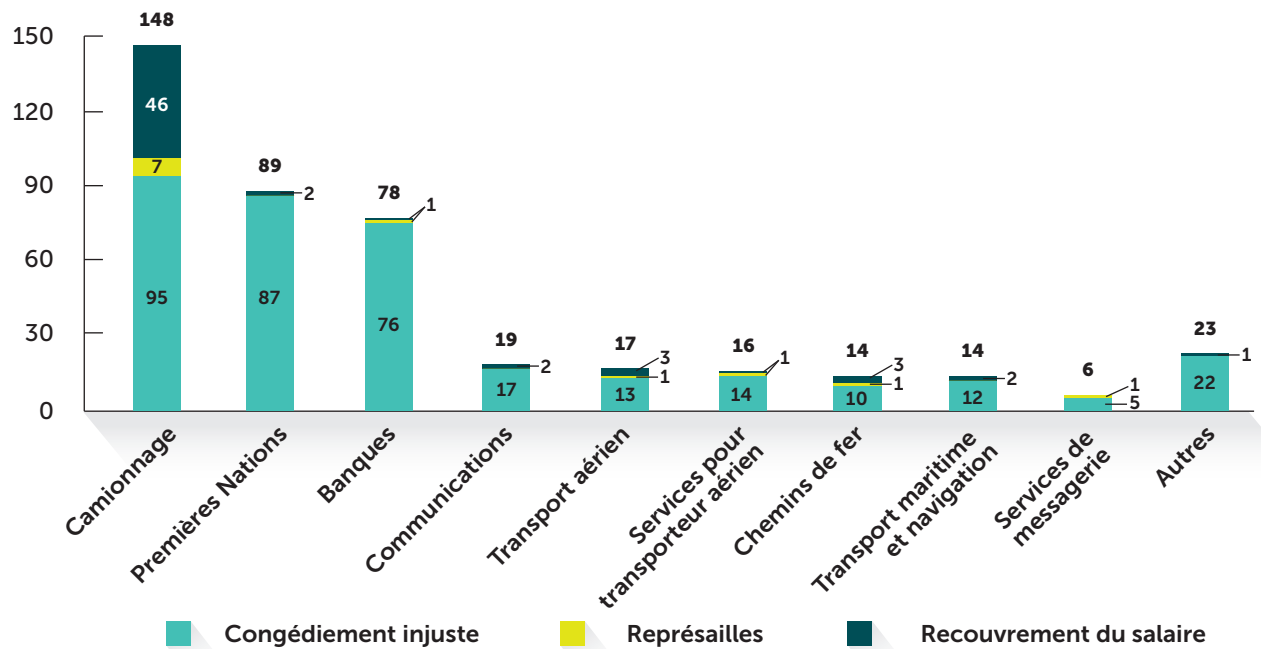
Les affaires reçues sous le régime de la partie III du Code représentent 46 % du volume d'affaires du Conseil au cours de l'exercice, soit 424 affaires. La majorité de ces affaires correspond à des plaintes de congédiement injuste. Ces dernières représentent 83 % du volume d'affaires relevant de la partie III du Code.

Les affaires instruites en vertu de la partie III du Code représentent près de la moitié du volume d'affaires du Conseil. C'est pourquoi il vaut la peine de mentionner que ces plaintes proviennent principalement de trois industries : le camionnage, les Premières Nations et les banques.

**Graphique 8 – Types d'affaires instruites en vertu de la partie III**



Graphique 9 – Affaires reçues sous le régime de la partie III par industrie

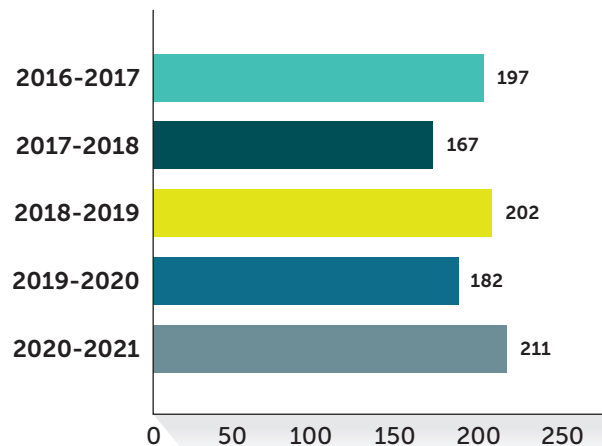


### Délais de traitement

En 2020-2021, le délai de traitement moyen des dossiers d'affaires du Conseil a été de 211 jours, soit environ sept mois. Ce chiffre comprend toutes les étapes du traitement d'une affaire, comme l'obtention des observations écrites des parties, la proposition de séances de médiation, la tenue d'une audience, s'il y a lieu, et la rédaction d'une décision écrite. Il s'agit d'une augmentation par rapport à l'exercice précédent qui s'explique par le fait que le Conseil s'adapte à non nouveau mandat élargi.

Le Conseil s'est donné l'objectif de trancher 80 % des affaires dans l'année qui suit la présentation de la plainte ou de la demande. Cet objectif a été dépassé en 2020-2021, puisque 87,3 % des affaires ont été tranchées en moins d'un an après leur présentation.

Graphique 10 – Délai moyen de traitement (en jours)

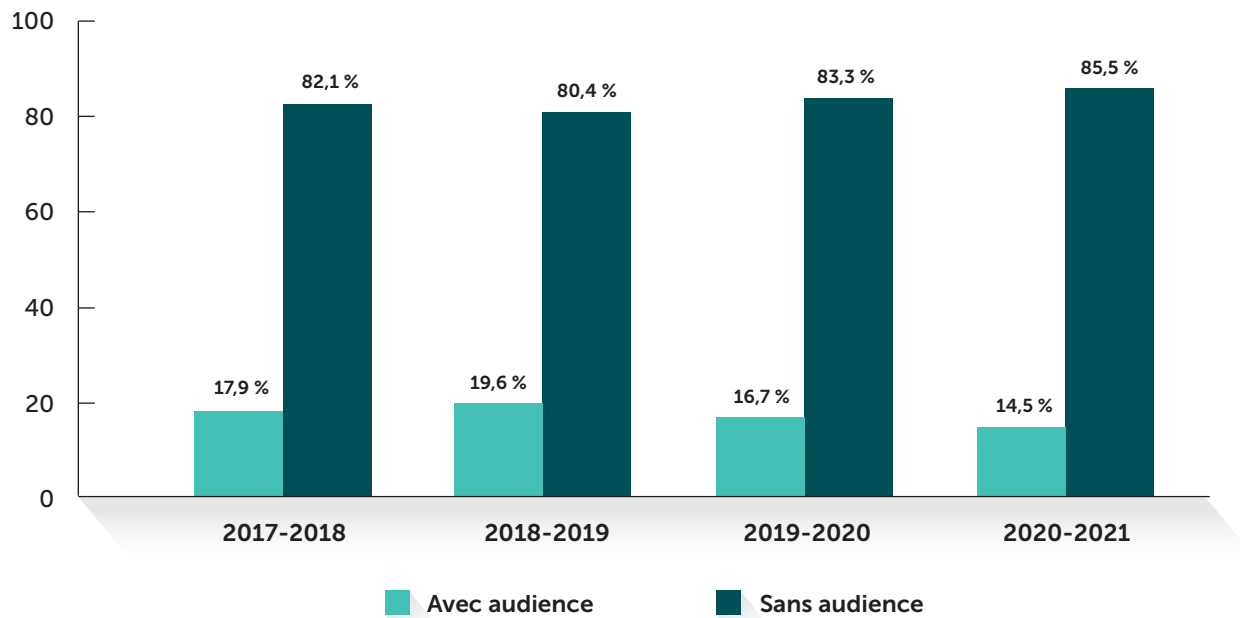


## Décisions

Le Conseil s'efforce de rendre rapidement des décisions, fondées en droit et cohérentes d'une affaire à l'autre, de manière à établir une jurisprudence claire et fiable. Le Conseil rend des motifs de décision détaillés lorsqu'il s'agit d'affaires d'intérêt national ou qui feront jurisprudence. Dans les autres affaires, le Conseil rend des décisions-lettres concises, ce qui accélère le processus décisionnel et apporte des solutions plus rapides aux parties dans leurs litiges en matière de relations du travail. En outre, le Conseil décide de certaines affaires en rendant une ordonnance résumant sa décision. Le temps qu'il faut à un banc du Conseil pour rédiger et rendre sa décision, une

fois l'audition de l'affaire terminée, est l'un des éléments qui expliquent le délai de traitement. Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience, en s'appuyant sur la preuve écrite et sur les documents au dossier, comme les rapports d'enquête et les observations présentées par écrit. En effet, le Conseil tranche la grande majorité des affaires sans tenir d'audience. Dans certains cas, une audience pourrait avoir lieu afin d'obtenir des éléments de preuve et des observations supplémentaires pour trancher l'affaire. La tenue d'une audience, ainsi que la durée de celle-ci, a une incidence sur le délai de traitement global.

Graphique 11 – Dossiers tranchés



Le paragraphe 14.2(2) du *Code* prévoit qu'un banc doit rendre sa décision et en notifier les parties dans les 90 jours suivant la prise en délibéré ou dans le délai supérieur précisé par le président du Conseil. Le Conseil a atteint cet objectif, puisque le temps moyen qu'il lui a fallu pour rendre ses décisions pendant l'exercice 2020-2021 a été de 85 jours. Le Conseil continue à démontrer son engagement et sa détermination à maintenir son taux de règlement des affaires de manière à garantir qu'aucun arriéré de dossiers à traiter ne se crée.

### Demandes 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 et le pourcentage de décisions confirmées à l'issue de ces contrôles. Le Conseil continue de maintenir un rendement très satisfaisant.

Au cours de l'exercice 2020-2021, 14 demandes de contrôle judiciaire ont été présentées à la Cour d'appel fédérale. Parmi les demandes tranchées par la Cour au cours de l'exercice, trois ont été rejetées et une a été accueillie.

### Au cours de l'exercice financier 2020-2021

Le Conseil a rendu 168 décisions sous forme de décisions-lettres et 47 sous forme de motifs de décision, ainsi que 158 ordonnances.

46 % des plaintes de pratique déloyale de travail ont été réglées sans qu'une décision du Conseil soit nécessaire.

12 accréditations ont été renouvelées sous le régime de la *Loi sur le statut de l'artiste*.







# Section 4

## Décisions clés

## Section 4 – Décisions clés

---

### Conseil canadien des relations industrielles

#### *Saunders, 2020 CCRI 947*

WestJet, an Alberta Partnership (l'employeur) a soulevé une objection préliminaire quant à la compétence du Conseil pour instruire et trancher la plainte de congédiement injuste déposée par M<sup>me</sup> Saunders (la plaignante), faisant valoir que la plaignante occupait un poste de directrice au sens du paragraphe 167(3) du *Code canadien du travail* (le *Code*). Cette décision traitait seulement de la question préliminaire de savoir si la plaignante occupait un poste de directrice, au sens du paragraphe 167(3) du *Code*. À la suite de son examen, le Conseil a rejeté l'objection préliminaire de l'employeur, ayant conclu que la plaignante n'occupait pas un poste de directrice au sens du paragraphe 167(3).

Cette décision est la première dans laquelle le Conseil a dû examiner la disposition sur l'exclusion des postes de direction énoncée au paragraphe 167(3) du *Code*, après l'entrée en vigueur du projet de loi C-44 (*Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*). Ainsi, le Conseil a procédé à un examen des décisions rendues par les arbitres et tribunaux qui avaient examiné et interprété antérieurement le sens du terme « directeur » dans le contexte de plaintes de congédiement injuste. Le Conseil a également examiné sa propre jurisprudence dans laquelle il a interprété et appliqué l'exclusion visant les postes de direction prévue au paragraphe 3(1) de la partie I du *Code*.

Cet examen a permis au Conseil de prendre acte de la jurisprudence qui s'est développée au fil du temps, selon laquelle une interprétation plus restrictive ou plus étroite doit être donnée au terme « manager » qui se trouve au paragraphe 167(3) de la version anglaise du

*Code* (« le poste de directeur », dans la version française), qu'à l'expression « *management functions* » qui figure au paragraphe 3(1) de la version anglaise du *Code* (« un poste de direction » dans la version française), ainsi qu'à l'exclusion du champ d'application des dispositions sur la durée du travail qui s'applique aux postes de directeur et fonctions de direction, en application de l'alinéa 167(2)a) du *Code*.

Le Conseil a déclaré que l'exclusion visant le poste de directeur prévue au paragraphe 167(3) du *Code* doit être interprétée de manière étroite, conformément à l'objet et à la finalité de la section XIV du *Code*, afin qu'un large éventail d'employés puisse se prévaloir des dispositions sur le congédiement injuste. Le Conseil a expliqué que, pour que cet objectif soit atteint, il prend en considération, lorsqu'il examine si une personne est exclue du champ d'application de ces dispositions, la nature des fonctions accomplies ainsi que le degré d'autorité indépendante, d'autonomie et de pouvoir discrétionnaire dont la personne dispose dans l'exercice de ses fonctions. Le Conseil a ajouté que l'examen fondé sur le paragraphe 167(3) du *Code* doit s'appuyer sur les faits propres à chaque affaire.

Après avoir examiné la nature du travail et des tâches de la plaignante dans cette affaire, le Conseil a conclu qu'elle n'exerçait aucune autorité sur des employés et n'avait pas de responsabilités de supervision, et qu'elle ne jouissait pas d'un pouvoir d'agir de façon indépendante, d'une autonomie et de pouvoirs discrétionnaires dont l'importance correspondrait à celle qui est nécessaire pour qu'une personne soit considérée comme un directeur au sens du paragraphe 167(3) du *Code*. Le Conseil a conclu que les fonctions de la plaignante s'apparentaient davantage à celles d'une vendeuse qu'à celles d'une directrice, au sens étroit qui doit être donné au terme de

directeur dans un contexte de congédiement injuste. Par conséquent, le Conseil a conclu que l'employeur ne s'était pas acquitté de son fardeau d'établir que l'exclusion visant les postes de direction énoncée au paragraphe 167(3) du *Code* s'appliquait dans cette affaire.

### **Hayes, 2021 CCRI 961**

Dans cette plainte de congédiement injuste, aucune objection fondée sur l'alinéa 242(3.1)b) du *Code canadien du travail* (le *Code*) n'avait été soulevée par les parties. Cependant, dans ses observations, l'employé alléguait que son congédiement était survenu dans le contexte de son retour d'un congé d'invalidité de courte durée et que la Banque Royale du Canada (l'employeur) avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son handicap, en réorganisant ses fonctions. À la lumière de ces observations, le Conseil a demandé aux parties de présenter des observations écrites sur l'application de l'alinéa 242(3.1)b).

Dans cette décision, le Conseil a précisé qu'il devait refuser de procéder à l'instruction d'une plainte de congédiement injuste si une plainte essentiellement similaire avait été déposée en vertu d'une autre loi ou si la plainte faisait état de questions qui pouvaient raisonnablement constituer le fondement d'une plainte essentiellement similaire. Le Conseil a examiné les observations de l'employé et a conclu que la question centrale était de savoir si l'employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son handicap lorsqu'il l'a congédié. Par conséquent, les questions soulevées pouvaient raisonnablement constituer le fondement d'une plainte essentiellement similaire auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (la CCDP). Même si

l'employé n'avait pas déposé de plainte relative aux droits de la personne, le Conseil a jugé que le libellé de l'alinéa 242(3.1)b) s'imposait et qu'il ne pouvait pas procéder à l'instruction de la plainte de congédiement injuste puisque l'employé disposait d'un autre recours. Le Conseil a également fait état de sa compétence résiduelle pour examiner la plainte de congédiement injuste si la CCDP exerçait son pouvoir discrétionnaire de ne pas traiter la plainte relative aux droits de la personne.

### **Brown, 2020 CCRI 948**

Dans cette plainte de congédiement injuste, Warren Gibson limitée (l'employeur) a d'abord soutenu que le Conseil devait refuser de procéder à l'instruction de la plainte en vertu de l'alinéa 242(3.1)b) du *Code canadien du travail* (le *Code*) parce que l'employé avait également déposé une plainte relative aux droits de la personne. L'employeur a par la suite retiré cette objection à la compétence du Conseil.

En se penchant sur l'application de l'alinéa 242(3.1)b), le Conseil a souligné que, selon la jurisprudence en matière de congédiement injuste, il doit répondre à deux questions : la plainte est-elle essentiellement la même dans l'autre recours, et l'autre procédure permet-elle au plaignant d'obtenir une véritable réparation?

Le Conseil a répondu aux deux questions par l'affirmative et a conclu qu'il ne pouvait pas procéder à l'instruction de la plainte de congédiement injuste. Le Conseil a affirmé que, même si l'employeur avait retiré son objection relative à la compétence, les parties ne pouvaient pas conférer au Conseil une compétence qui est par ailleurs limitée par le Code.



Le Conseil a également expliqué qu'il avait une compétence résiduelle pour examiner la plainte si la Commission canadienne des droits de la personne exerçait son pouvoir discrétionnaire et déterminait que les dispositions relatives au congédiement injuste prévues au *Code* étaient plus appropriées pour traiter la plainte de l'employé relative aux droits de la personne.

## Cour d'appel fédérale

### *Ducharme c. Air Transat A.T. Inc.*, 2021 CAF 34

Monsieur Ducharme (le requérant) demandait le contrôle judiciaire de trois décisions rendues sur la foi des observations écrites par le Conseil. Deux d'entre elles rejetaient deux plaintes de pratique déloyale de travail contre Air Transat A.T. Inc. (l'employeur) et une décision rejetait une plainte de manquement au devoir de représentation juste contre le Syndicat canadien de la fonction publique (le syndicat).

Ces décisions sont le résultat d'une longue saga entre les parties au terme de laquelle le requérant a perdu son emploi à titre d'agent de bord pour l'employeur qu'il occupait depuis 1993.

La Cour d'appel fédérale (CAF) s'est prononcée sur les quatre points en litige et a rejeté les trois demandes de contrôle judiciaire.

### Erreur alléguée en refusant de tenir une audience

L'article 16.1 du *Code canadien du travail* (le *Code*) accorde au Conseil le pouvoir discrétionnaire de trancher une affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. Cette disposition écarte explicitement la *common law* et les critères qui s'en dégagent afin de déterminer si une audience est requise et permet de conclure que les impératifs de l'équité procédurale n'obligent pas le Conseil à tenir une audience dans tous les cas.

La CAF a cité et confirmé sa décision dans *Wsáneć School Board c. Colombie-Britannique*, 2017 CAF 210, selon laquelle l'article 16.1 laisse au Conseil le pouvoir discrétionnaire de déterminer dans quelles circonstances une audience est requise. Bien que la norme de contrôle en matière d'équité procédurale soit celle de la décision correcte, l'intervention de la CAF ne sera requise que dans les rares circonstances où une partie peut démontrer que la décision de ne pas tenir d'audience et de procéder sur la base des observations écrites ne lui a pas permis de faire valoir pleinement ses droits ou de connaître les éléments de preuve qu'elle doit réfuter.

Le seul fait que la preuve soit contradictoire et qu'elle soulève des questions de crédibilité ne justifie pas automatiquement la tenue d'une audience, à moins de motifs impérieux.



## **Erreur sur les plaintes de pratique déloyale de travail**

La CAF notait que le Conseil avait procédé à un examen exhaustif des faits en litige, avait bien résumé les positions des parties, n'avait pas commis d'erreur en exposant les principes juridiques applicables, et avait fourni des motifs élaborés pour justifier son rejet des deux plaintes. Ce faisant, il n'était pas tenu de faire référence à tous les éléments de preuve ni « de tirer une conclusion explicite sur chaque élément constitutif du raisonnement, si subordonné soit-il, qui a mené à sa conclusion finale ».

Il suffit que, comme en l'espèce, la CAF soit en mesure de comprendre le fondement de la décision.

## **Défaut du requérant d'épuiser les recours internes**

L'exercice du pouvoir de surveillance étant de nature discrétionnaire, la CAF peut effectivement rejeter une demande prématurée, si elle juge par exemple qu'un recours alternatif était prévu.

Or, la jurisprudence la plus récente de la CAF n'est plus aussi catégorique. Bien que le fait de ne pas demander un réexamen puisse être un facteur à prendre en considération lorsque vient le moment de déterminer si une demande de contrôle judiciaire peut être entendue, il ne saurait s'agir du seul critère applicable.

Par conséquent, la CAF a estimé que le réexamen ne constituait pas un recours différent approprié dans les circonstances de la présente affaire. Le requérant ne se fondait pas sur des faits nouveaux ou sur une erreur qu'aurait commise le Conseil dans l'interprétation du *Code* ou des principes de justice naturelle. Il reprenait plutôt pour l'essentiel des arguments qu'il avait déjà fait valoir devant le Conseil et soutenait que ce dernier avait erré en examinant la preuve et en ne tenant pas compte de ses positions. Dans ces circons-

tances, la demande de réexamen n'était pas un passage obligé et il n'était donc pas approprié que la CAF, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, refuse d'entendre la demande de contrôle judiciaire.

C'était donc à bon droit que le Conseil a souligné les limites de son rôle dans le cadre d'un litige découlant d'une plainte fondée sur l'article 37 du *Code*. Il ne lui revenait effectivement pas de passer au peigne fin tous les choix tactiques du syndicat lors de l'arbitrage.

## ***Bragg Communications Inc. v. Unifor*, 2021 FCA 59**

Bragg Communications Inc. (Bragg) a demandé le contrôle judiciaire d'une ordonnance du Conseil qui élargissait considérablement la portée géographique d'une unité de négociation comprenant des techniciens en communications travaillant dans différentes régions de la Nouvelle-Écosse.

Le Conseil avait rendu l'ordonnance après avoir révisé la structure de l'unité de négociation en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail* (le *Code*) sans motiver sa décision (ordonnance du Conseil n° 11457-U). Faisant droit à une demande d'Unifor (le syndicat) visant à élargir son unité existante, le Conseil avait rendu une ordonnance qui en modifiait la structure. Dans les attendus de l'ordonnance, le Conseil reconnaissait que l'employeur s'opposait à la demande.

Cependant, après avoir déterminé qu'il n'y avait aucune raison de douter de l'appui de la majorité au sein de l'unité de négociation existante, et en tenant compte de la preuve d'adhésion parmi les employés à ajouter, le Conseil a conclu que l'appui de la double majorité avait été démontré. Par conséquent, le Conseil a établi qu'aucun scrutin de représentation n'était nécessaire et que l'unité de négociation élargie proposée était habile à négocier collectivement.

Le Conseil a accueilli la demande d'élargissement dans une ordonnance concise, sans motifs à l'appui, ce qui était conforme à sa pratique de ne pas rédiger de motifs détaillés en réponse à toutes les demandes, comme il est indiqué dans *Groupe Dicom Transport Canada*, 2019 CCRI 911.

Devant la Cour d'appel fédérale (CAF), Bragg a fait valoir que l'ordonnance était déraisonnable parce que le raisonnement du Conseil était incomplet. Bragg fondait son argument sur la décision de la Cour suprême du Canada (la CSC) dans *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (*Vavilov*). Bragg avançait que la pratique habituelle du Conseil, qui consiste à ne pas toujours rédiger de motifs détaillés, était incompatible avec l'examen des motifs que la CSC, dans l'arrêt *Vavilov*, a demandé aux tribunaux chargés du contrôle judiciaire d'effectuer dans le cadre d'un contrôle judiciaire. La CAF a jugé que cet argument était fondé, surtout dans des circonstances où aucun motif n'est donné relativement à des questions importantes soulevées par les parties : *Farrier c. Canada (Procureur général)*, 2020 CAF 25.

La CAF a conclu que les motifs énoncés dans l'ordonnance concernant l'appui de la majorité et l'application de la règle de la double majorité étaient suffisants, mais le Conseil

n'a rien exposé de son raisonnement sur l'habileté de l'unité de négociation à négocier collectivement. Il s'est contenté de donner sa conclusion. Il était donc impossible de comprendre le raisonnement du Conseil sur ce point déterminant.

La CAF a conclu que, sans raisonnement du Conseil sur la question de l'habileté de l'unité de négociation à négocier collectivement, il était impossible de déterminer si la conclusion du Conseil était raisonnable. Selon la CAF, cela ne signifiait pas que des motifs distincts, détaillés et officiels étaient nécessaires. Cela signifiait simplement que le Conseil était tenu d'exposer son raisonnement sur l'habileté à négocier collectivement, tout comme il l'avait fait pour la représentativité du syndicat. Dans ses observations, le syndicat intimé a tenté de remédier à cette lacune, mais c'était au Conseil d'exposer les motifs de sa décision; comme il ne l'avait pas fait, sa décision était déraisonnable.

La CAF a conclu que, puisque le Conseil n'avait pas expliqué son raisonnement concernant l'habileté à négocier collectivement, l'ordonnance accordant l'élargissement était déraisonnable. Par conséquent, la CAF a décidé d'annuler l'ordonnance et a renvoyé l'affaire au Conseil pour qu'il la révise, conformément à cette décision.