



Conseil canadien  
des relations industrielles

Canada Industrial  
Relations Board

# Encourager des milieux de travail justes et productifs



Rapport annuel  
**2021 | 2022**

Canada 

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre responsable pour le Conseil canadien des relations industrielles, 2022

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

---

- ▶ 1 Mot de la présidente

---

  - ▶ **3 Section 1**
    - 4 Réalisations du Conseil
      - 4 Rendement du Conseil
      - 12 Demandes de contrôle judiciaire

---

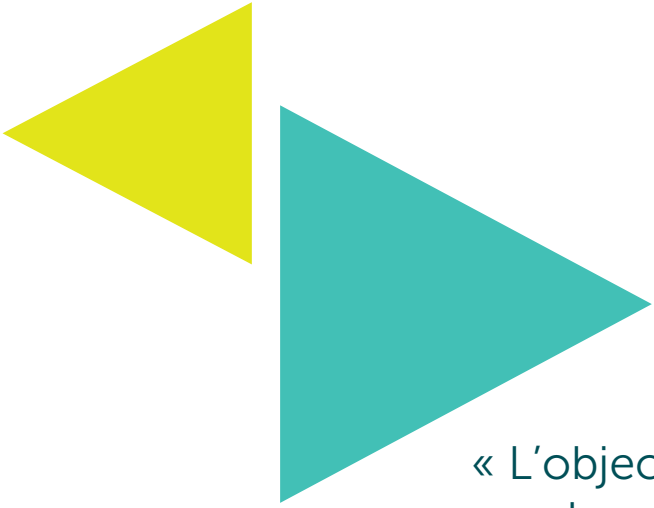
  - ▶ **13 Section 2**
    - 14 En quoi consiste le Conseil?
      - 14 Composition
      - 15 Notre compétence

---

  - ▶ **17 Section 3**
    - 18 Que fait le Conseil?
      - 18 Responsabilités particulières du Conseil

---

  - ▶ **21 Section 4**
    - 22 Décisions clés
      - 22 Conseil canadien des relations industrielles
-



« 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



# Mot de la présidente

---

Je suis heureuse de présenter les activités et les résultats du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) pour l'exercice 2021-2022.

La charge de travail du Conseil a continué d'augmenter depuis que son mandat a été élargi à la suite des modifications législatives apportées au *Code canadien du travail* en 2019. Le Conseil traite maintenant un assez large éventail d'affaires, notamment des conflits de travail complexes opposant des syndicats et des employeurs sous réglementation fédérale, des plaintes d'employés non représentés contestant une mesure disciplinaire ou un congédiement, et des appels de décisions rendues par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada au sujet de demandes de paiement de salaire impayé et de questions de santé et de sécurité.



La tâche du Conseil est d'intervenir rapidement à titre d'expert pour régler ces affaires. Pour atteindre cet objectif, non seulement le Conseil statue sur les affaires dont il est saisi, mais il aide également les parties à résoudre leurs différends à l'amiable sans avoir à recourir à de longues procédures judiciaires. Une grande partie des affaires soumises au Conseil sont réglées grâce à ces efforts de règlement des différends. Par exemple, pour l'exercice 2021-2022 :

- 92 % des plaintes de congédiement injuste ont été réglées à l'étape de la médiation;
- 44 % des plaintes de pratique déloyale de travail ont été réglées sans que le Conseil ait à trancher l'affaire.

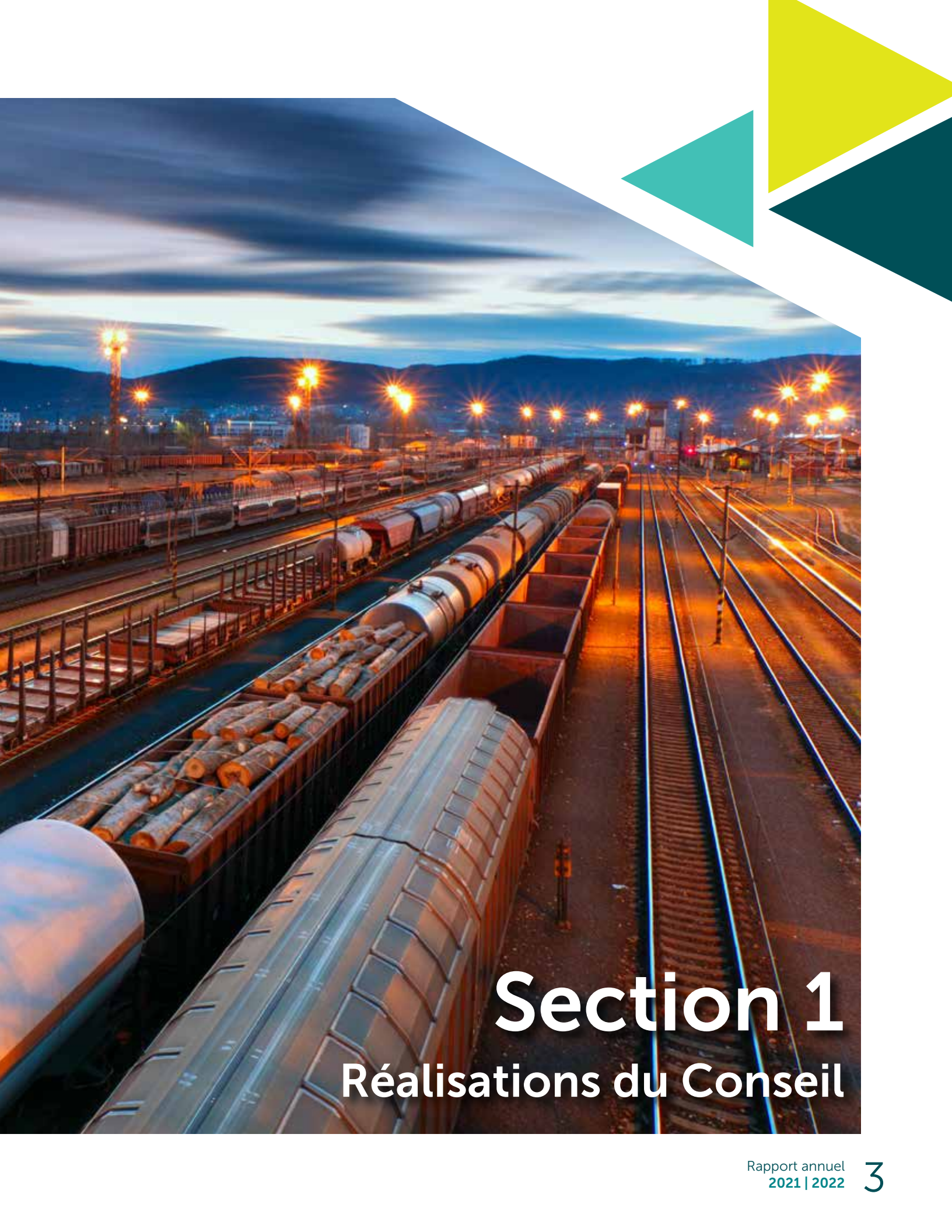
Le Conseil encourage et favorise les modes substitutifs de règlement des différends comme moyen efficace d'assurer des résultats équitables et pratiques pour toutes les parties concernées. Je suis reconnaissante aux agents désignés, aux membres, aux arbitres et au personnel de soutien du Conseil, qui travaillent très fort pour fournir ces services. Leur professionnalisme et leur dévouement inégalés permettent au Conseil de relever avec succès les défis de l'heure.

Le présent rapport fournit des détails sur la charge de travail du Conseil et les résultats obtenus au cours du dernier exercice. J'espère que vous trouverez ce rapport instructif et qu'il vous aidera à comprendre le travail du Conseil.









# Section 1

## Réalisations du Conseil

# Section 1 – Réalisations du Conseil

## Rendement du Conseil

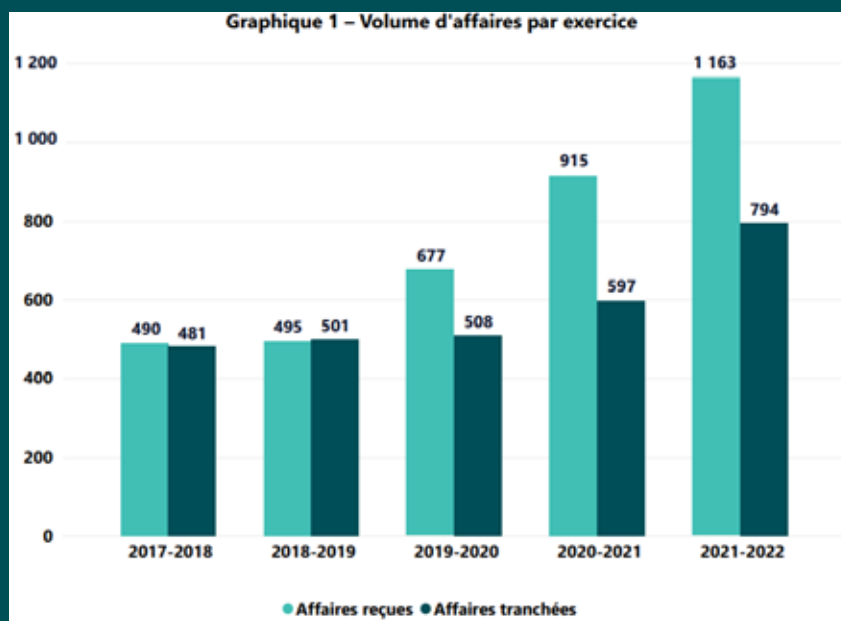
### Volume d'affaires

Le mandat élargi du Conseil sous le régime des parties II et III du *Code canadien du travail* (le *Code*), qu'il a obtenu en 2019, a eu une incidence directe sur sa charge de travail. Au cours de l'exercice 2021-2022, le nombre d'affaires portées devant le Conseil a augmenté de 27 % par rapport à l'exercice précédent, ce qui représente également une augmentation de plus de 134 % par rapport aux niveaux précédant l'exercice 2019-2020.

Le Conseil a reçu un total de 1 163 demandes et plaintes au cours de l'exercice 2021-2022. De ce nombre, 544 étaient des plaintes de congédiement injuste et des appels relatifs au recouvrement du salaire déposés en vertu de la partie III du *Code*, ce qui correspond à 47 % de toutes les affaires reçues au cours

de l'exercice. Sous le régime de la partie II du *Code*, le Conseil a reçu 129 demandes et plaintes, y compris des plaintes pour représailles et des demandes de révision de décisions rendues par 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* représentent 11 % du volume d'affaires du Conseil. Le nombre d'affaires relevant de la partie I du *Code* a augmenté, passant de 380 au dernier exercice à 418. Ces affaires représentent 36 % de la charge de travail du Conseil.

Le nombre d'affaires réglées par le Conseil au cours de l'exercice 2021-2022 a continué d'augmenter par rapport à l'exercice précédent, 794 dossiers ayant été fermés. Le nombre d'affaires en instance a augmenté à 1 186.

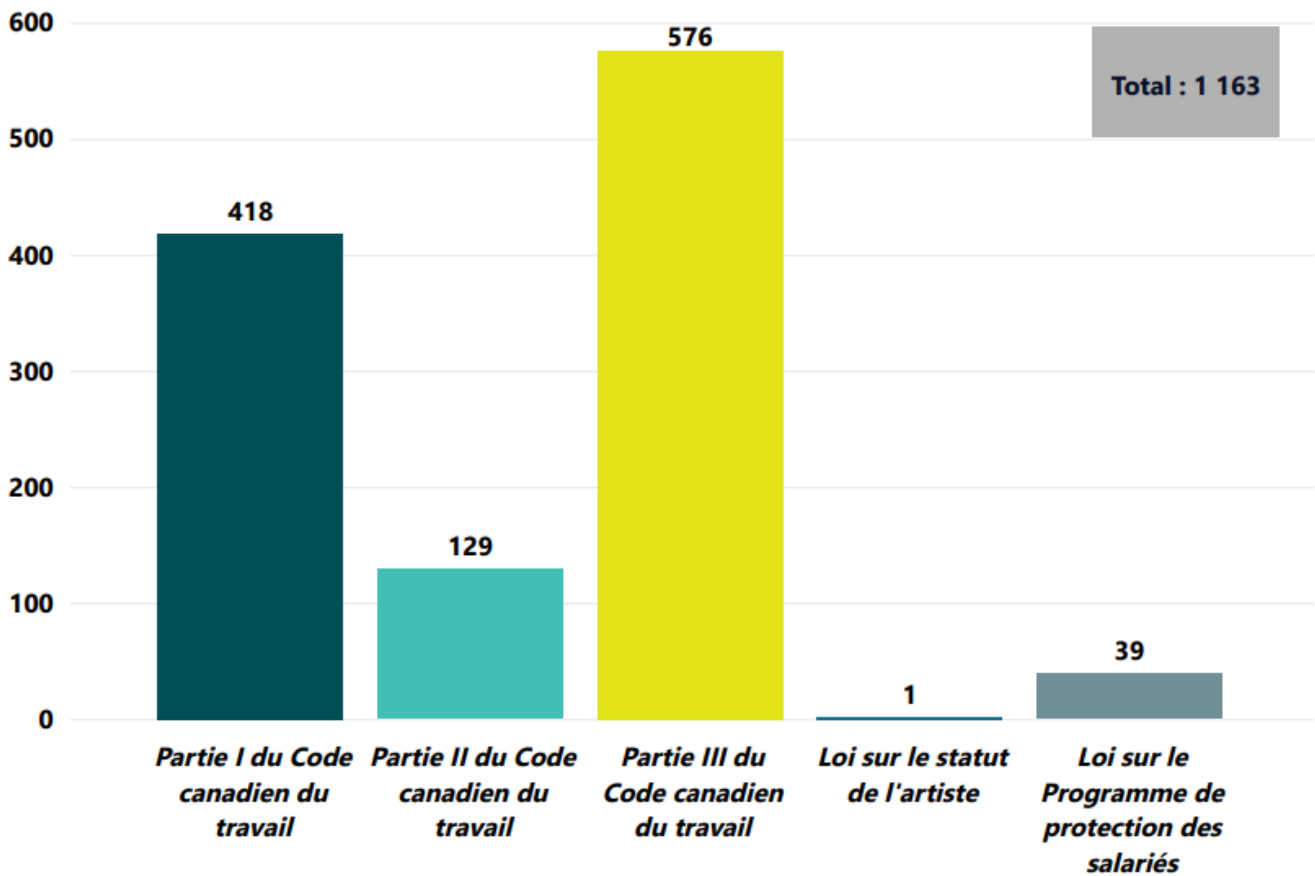


\* Veuillez noter que les données présentées dans le présent rapport annuel peuvent légèrement différer des données présentées dans les rapports annuels antérieurs en raison de l'ajustement des informations dans le système de gestion des dossiers du Conseil.

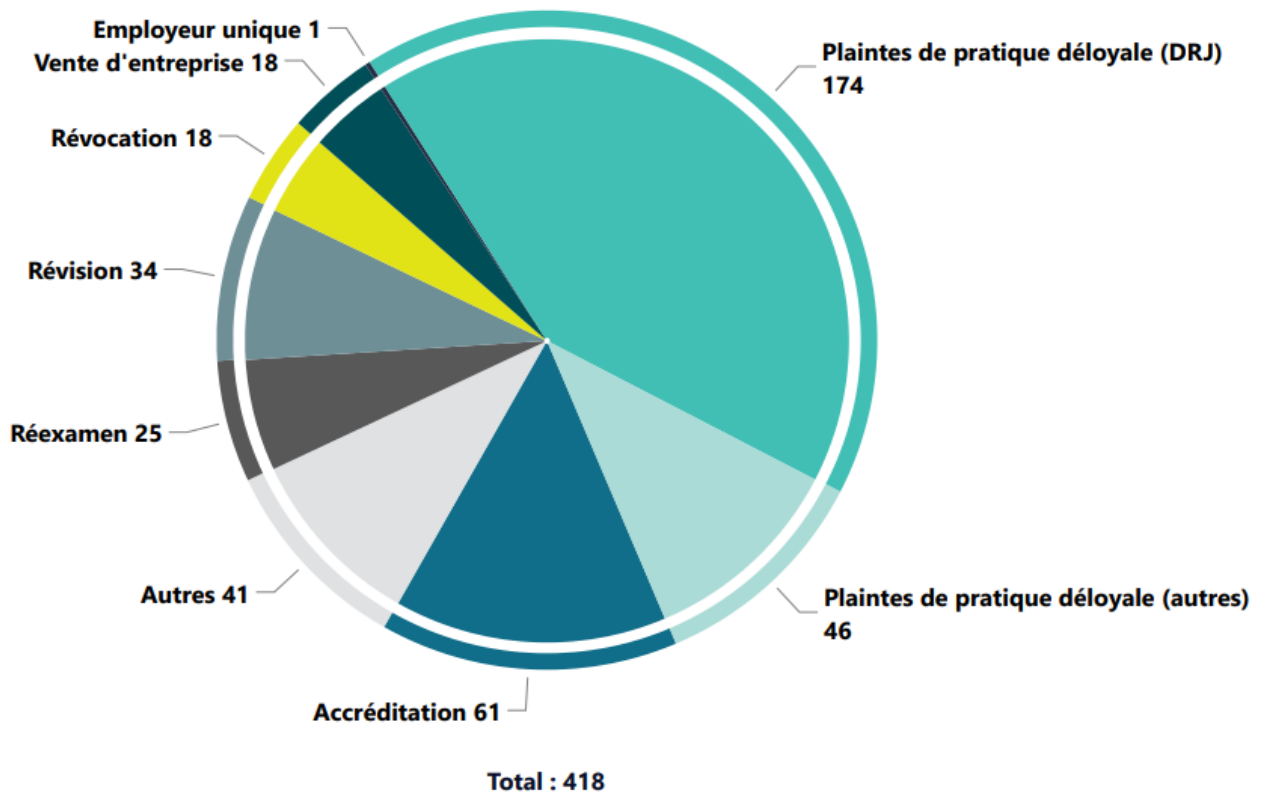




**Graphique 2 – Affaires reçues en 2021-2022**



**Graphique 3 – Types d'affaires fondées sur la partie I (Relations du travail)**



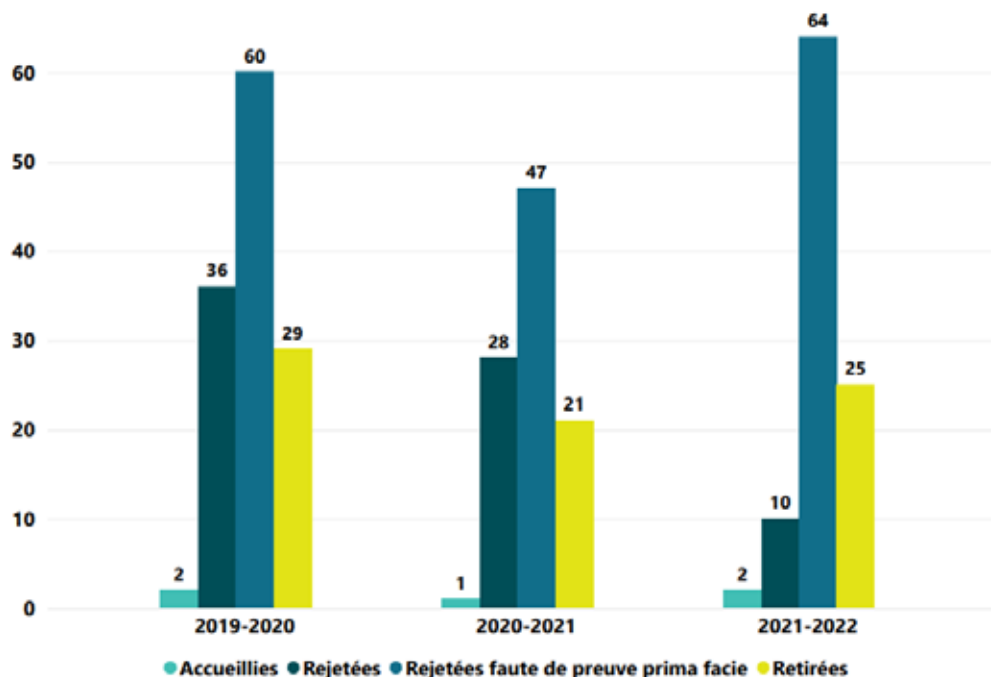
## Partie I du Code (Relations du travail)

### Pratique déloyale de travail

Les plaintes de pratique déloyale 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 à trouver une solution. Au cours de l'exercice 2021-2022, 44 % 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 déposées a fortement augmenté en 2021-2022, passant de 87 au dernier exercice à 174. Cette augmentation est principalement attribuable aux problèmes survenus lors de la mise en œuvre des politiques de vaccination dans différents lieux de travail. En plus de proposer aux parties diverses méthodes de règlement des différends dans ces affaires, le Conseil en tranche environ deux tiers grâce à une évaluation préliminaire des plaintes (appelée l'analyse de l'existence d'une preuve *prima facie* ou suffisante à première vue). Ce processus permet au Conseil de faire un triage des plaintes de manquement au DRJ qu'il reçoit et d'y donner suite le plus efficacement possible.

Graphique 4 – Plaintes de manquement au DRJ tranchées



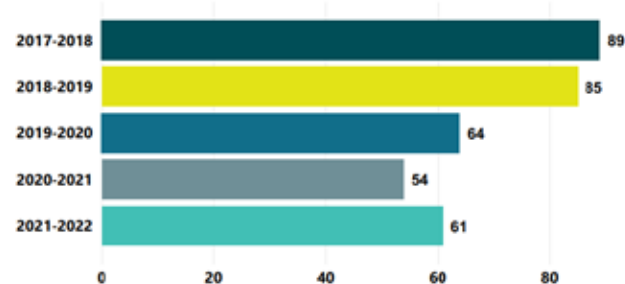
\* Veuillez noter que, dans le rapport du dernier exercice, les chiffres concernant les décisions rejetées et les décisions rejetées faute de preuve suffisante à première vue (ou *prima facie*) avaient été inversés. Le problème a été résolu dans le présent rapport après vérification des données.

### Demandes d'accréditation et de révocation

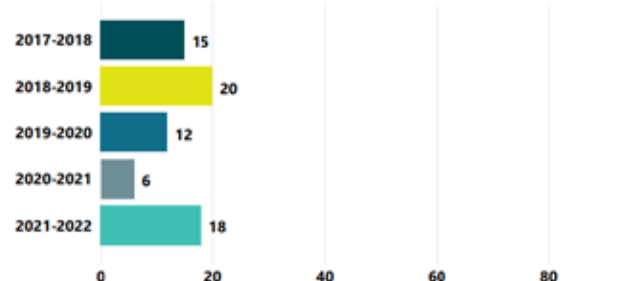
Les demandes d'accréditation constituent également une part importante des affaires reçues sous le régime de la partie I du Code. Au cours de l'exercice 2020-2021, le nombre de demandes d'accréditation a décru, passant de 64 à 54 par rapport au dernier exercice et de 85 à 54 par rapport à l'exercice précédent. Au cours de l'exercice 2021-2022, le nombre de demandes d'accréditation reçues a légèrement augmenté pour atteindre 61. Quant aux demandes d'accréditation sur lesquelles le Conseil a statué au cours de l'exercice 2021-2022, 76 % ont été accueillies, 6 % ont été rejetées et 18 % ont été retirées. Le nombre de demandes de révocation reçues a également augmenté par rapport

au dernier exercice, passant de 6 à 18. Quant aux demandes de révocation sur lesquelles le Conseil a statué au cours de l'exercice 2021-2022, 78 % ont été accueillies et 22 % ont été rejetées.

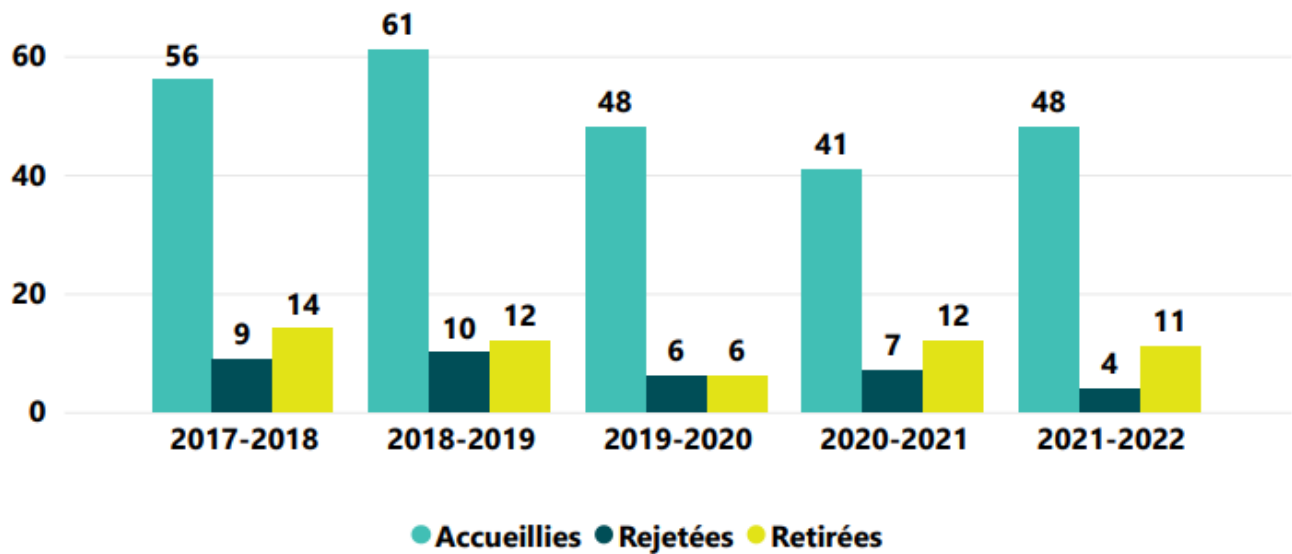
Graphique 5A – Demandes d'accréditation reçues



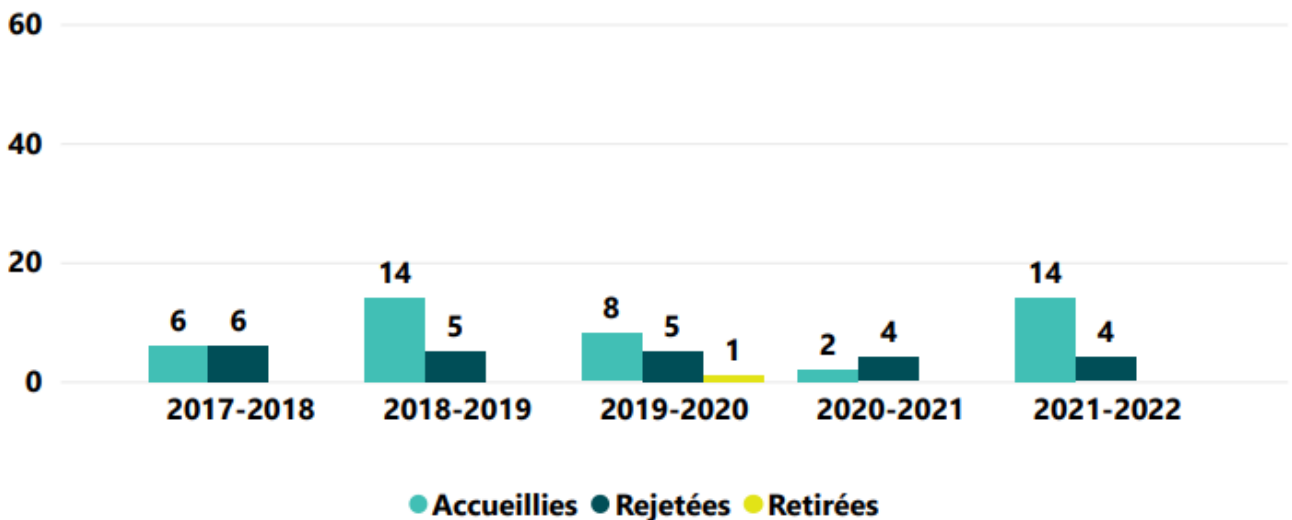
Graphique 5B – Demandes de révocation reçues



**Graphique 6A – Demandes d'accréditation tranchées**



**Graphique 6B – Demandes de révocation tranchées**

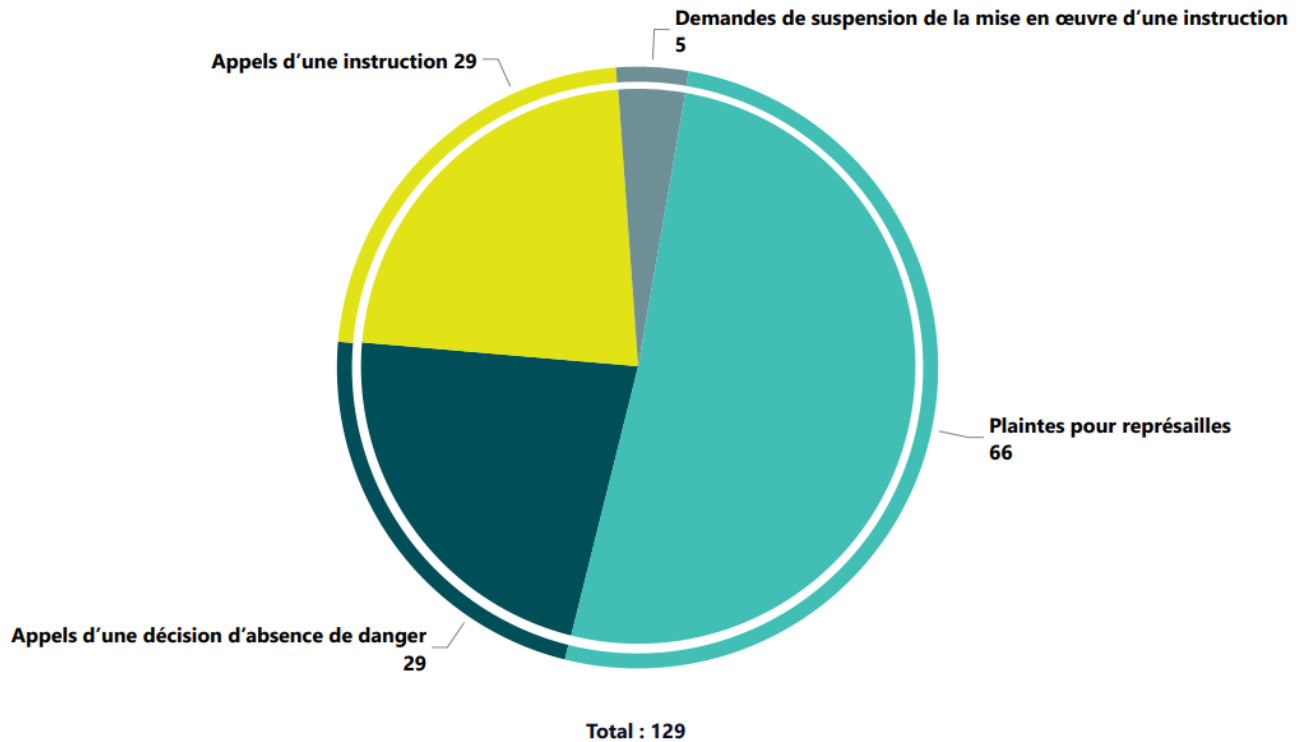


## Partie II du Code (Santé et sécurité au travail)

Le nombre total d'affaires relevant de la partie II du Code reçues au cours de l'exercice 2021-2022 s'élève à 129, ce qui représente une augmentation par rapport à l'exercice précédent. Les plaintes pour représailles correspondent à un peu plus de 50 % de toutes les affaires relevant de la partie II, tandis que les demandes d'appel d'une décision d'absence de danger en représentent 23 %, les demandes d'appel d'une instruction donnée par le chef en représentent 23 %, et les demandes de suspension de la mise en œuvre d'une instruction en représentent 4 %.



**Graphique 7 – Types d'affaires fondées sur la partie II (Santé et sécurité au travail)**

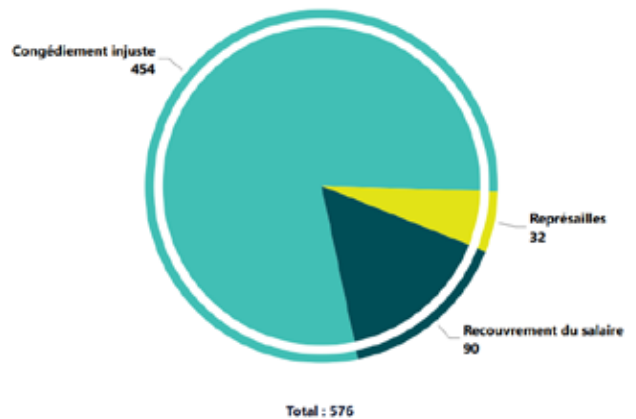


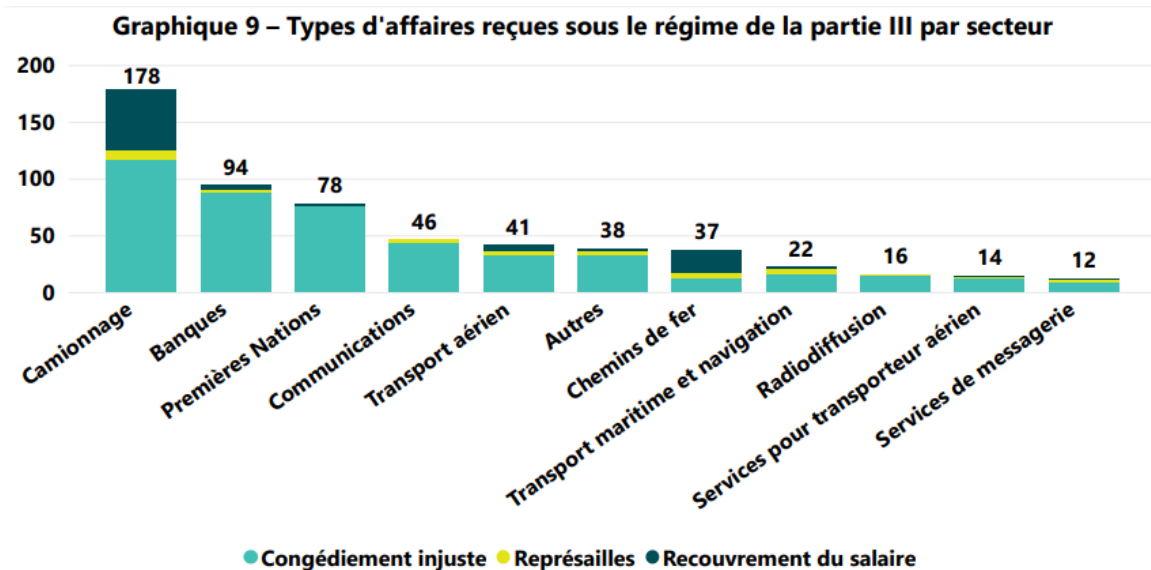
### Partie III du Code (Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés)

Les affaires reçues sous le régime de la partie III du Code représentent 50 % du volume d'affaires du Conseil au cours de l'exercice 2021-2022, soit 576 affaires. La majorité de ces affaires correspond à des plaintes de congédiement injuste. Ces dernières représentent 79 % du volume d'affaires relevant de la partie III.

Les affaires instruites en vertu de la partie III du Code représentent la plus grande proportion du Conseil. C'est pourquoi il vaut la peine de mentionner que ces plaintes concernent en grande majorité trois secteurs : le camionnage, les banques et des activités des Premières Nations.

**Graphique 8 – Types d'affaires fondées sur la partie III (Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés)**

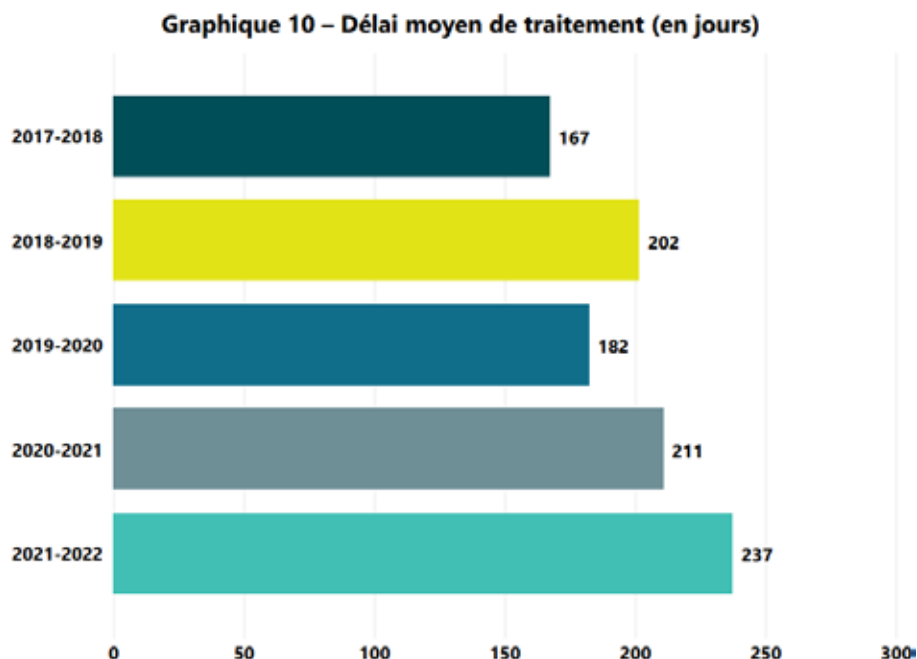




\* La catégorie « Autres » comprend, par exemple, les sociétés d'État, les provenderies et les éleveurs à grains, l'énergie nucléaire ainsi que les services d'autobus et de transport nolisés de passagers.

## Délais de traitement

Au cours de l'exercice 2021-2022, le délai moyen de traitement des dossiers d'affaires du Conseil a été de 237 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 transmission 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 continuait à s'adapter à son nouveau mandat élargi.



## 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 les 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 après avoir entendu une affaire est l'un des éléments qui expliquent le délai de traitement.

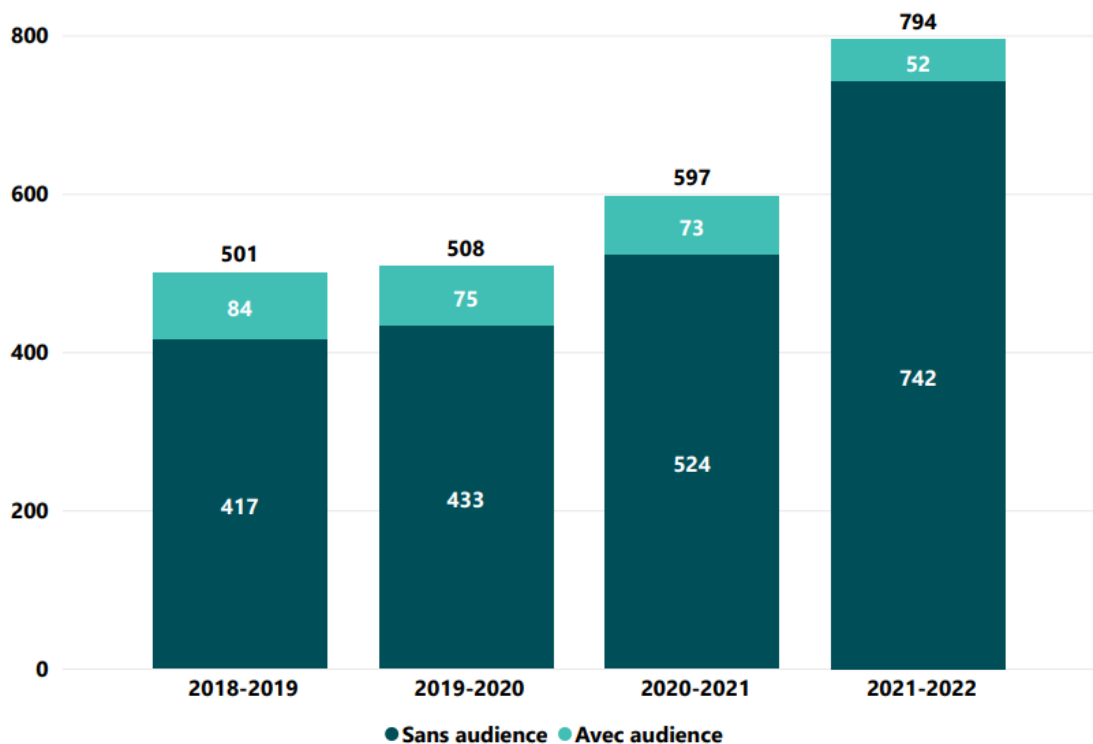
Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience, en s'appuyant sur la preuve écrite et sur les documents au dossier, comme

les rapports d'enquête et les observations présentées par écrit. En effet, le Conseil tranche la plupart des affaires sans tenir d'audience. Dans certains cas, le Conseil peut fixer une audience afin d'obtenir des éléments de preuve et des observations supplémentaires pour trancher l'affaire. Le fait que le Conseil tienne ou non une audience, ainsi que la durée de celle-ci, a une incidence sur le délai de traitement global.

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 temps moyen qu'il lui a fallu pour rendre ses décisions pendant l'exercice 2021-2022 a été de 98 jours.

Le Conseil demeure déterminé à améliorer son taux de règlement des affaires de manière à garantir qu'aucun arriéré de dossiers à traiter ne se crée.

Graphique 11 – Dossiers tranchés



## Demandes de contrôle judiciaire

Un autre signe du rendement du Conseil, ainsi que de la qualité et de la justesse de ses décisions, est le nombre de demandes de contrôle judiciaire de décisions du Conseil et le pourcentage de décisions confirmées après ces contrôles. Le Conseil continue de maintenir un rendement très satisfaisant.

Au cours de l'exercice 2021-2022, 10 demandes de contrôle judiciaire de décisions du Conseil ont été présentées à la Cour d'appel fédérale (CAF). Au 31 mars 2022, trois de ces demandes avaient été retirées et les sept autres suivaient leur cours. Au total, la CAF a statué sur 11 demandes de contrôle

judiciaire de décisions du Conseil au cours de l'exercice, dont quatre ont été rejetées et sept retirées.

La Section de première instance de la Cour fédérale a reçu quatre demandes de contrôle judiciaire du Conseil au cours de l'exercice 2021-2022. Au 31 mars 2022, une de ces demandes avait été retirée, une avait été rejetée, une avait été renvoyée à la CAF et une suivait son cours. En outre, une demande qui avait été portée devant la Cour fédérale avant l'exercice 2021-2022 a été retirée.

### Au cours de l'exercice financier 2021-2022

Le Conseil a rendu 221 décisions sous forme de décision-lettre et 49 sous forme de motifs de décision, ainsi que 205 ordonnances.

44 % des plaintes de pratique déloyale de travail ont été réglées sans qu'une décision du Conseil soit nécessaire.

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







# Section 2

## En quoi consiste le Conseil?

# Section 2 – En quoi consiste le Conseil?

---

## 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
- 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 membres suivants :

### 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 20 décembre 2023 (membre à temps plein)  
Poste vacant (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)

---

Le *Code* permet aux membres dont le mandat est arrivé à échéance de mener à terme les tâches qui leur ont été confiées pendant leur mandat actif (paragraphe 12(2)).

Le président peut également nommer des arbitres externes pour statuer sur des affaires relevant de la partie II, III ou IV du *Code*. Après consultation auprès du Comité de consultation de la clientèle du Conseil, le président dresse une liste d'arbitres externes qualifiés.

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

## Notre compétence

### Mandat général

Le CCRI est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif. Il a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activités relevant de la compétence fédérale. Il veille également à ce que les milieux de travail fédéraux respectent les lois sur la santé et la sécurité et les normes d'emploi minimales.

Le CCRI est 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 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*.

### 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
- 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 activités des Premières Nations
- les sociétés d'État fédérales (par exemple, les musées nationaux)

La compétence du Conseil s'applique à environ 910 000 employés et à leurs employeurs (18 000), 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 Conseil.

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

En plus des secteurs listés à la page précédente, le Conseil a également compétence sur la fonction publique fédérale pour statuer sur les demandes d'appel de certaines décisions et instructions rendues par le chef de la conformité et de l'application d'Emploi et Développement social Canada (le chef). Plus précisément, lorsque le chef rend une décision concernant un refus d'effectuer un travail dangereux ou donne une instruction en vertu des lois en matière de santé et sécurité, la décision ou l'instruction peut faire l'objet d'un appel devant le Conseil.

La fonction publique fédérale englobe quelque 320 000 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.

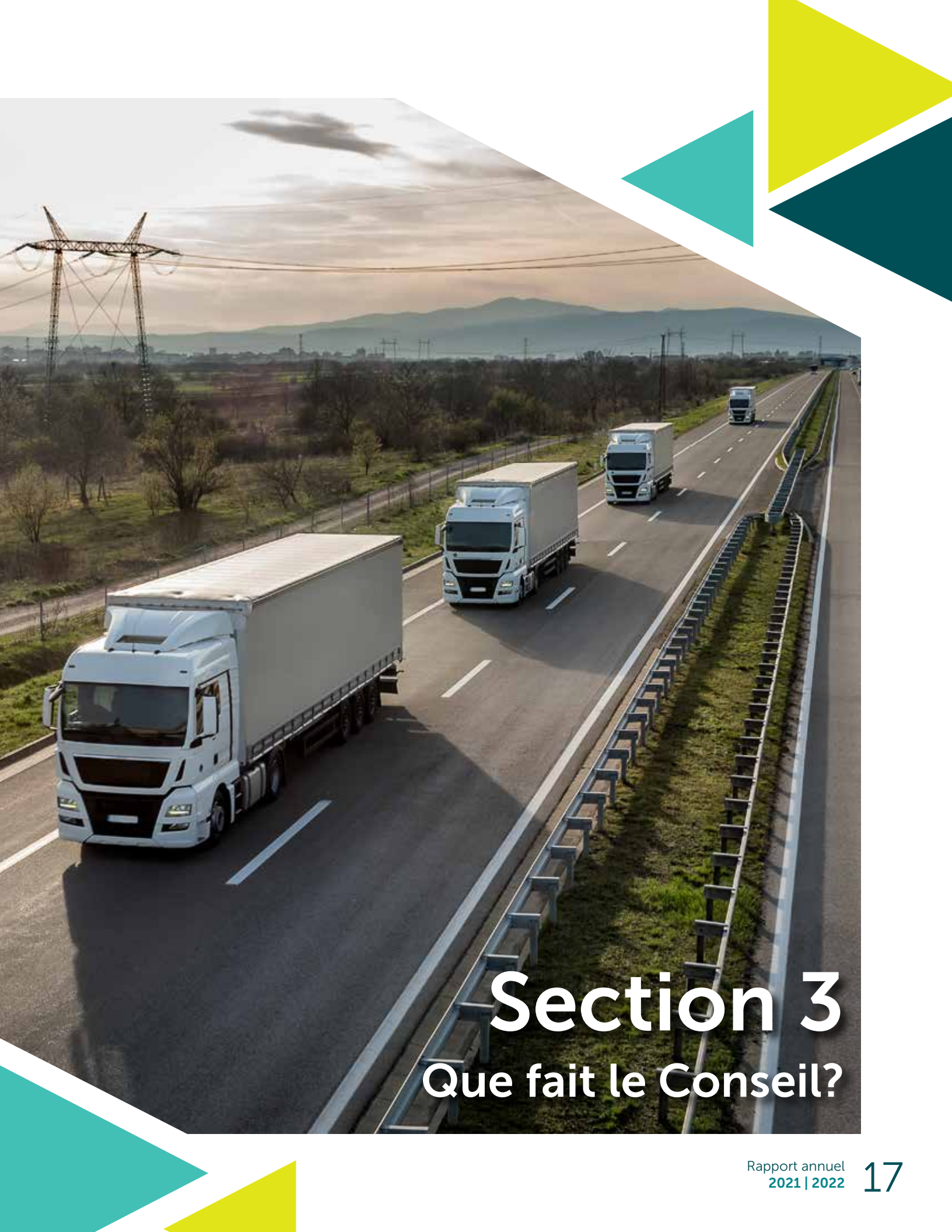
### ***Loi sur le Programme de protection des salariés***

Le Programme de protection des salariés prévoit le versement de salaires admissibles dus aux employés dont l'employeur est insolvable. Service Canada traite les demandes présentées en vertu de ce programme.

Le Conseil est chargé de statuer sur toutes les demandes d'appel visant des décisions définitives 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 3

## Que fait le Conseil?

## Section 3 – Que fait le Conseil?

---

Le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) joue un rôle important en ce qui concerne 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 employés, 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 la partie I du *Code*. Plusieurs activités du Conseil découlent de cette partie, car les plaintes et les demandes peuvent soulever diverses questions relatives aux relations du travail qui doivent être traitées.

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 pratique déloyale 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 de la compétence fédérale;

- régler des problèmes complexes de relations du travail découlant de fusions et 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 équitable, rapide et efficace. Avant de trancher les affaires, il intervient activement pour aider les parties à régler 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 du *Code*. Dans le cadre de ce mandat, le Conseil instruit et tranche des plaintes pour représailles, lorsque des employés affirment avoir fait l'objet de mesures disciplinaires ou avoir été congédiés parce qu'ils ont exercé leurs droits en matière de santé et de 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 cas 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.

Un **employeur**, un **employé** ou un **syndicat** en désaccord avec une instruction donnée par le chef peut contester cette instruction 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 fournis par l'une ou l'autre des parties à l'appel.

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

Sous le régime de la partie III du *Code*, 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 relatifs au 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 pour 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 examine les documents écrits qui se trouvent dans le dossier 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 en prenant part à des 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;

- permettent également de prendre connaissance des besoins des employeurs, des employés et des organisations syndicales qui les représentent;
- assurent en outre que le Conseil demeure pertinent pour les parties qu'il dessert; et
- améliorent la capacité des parties de participer aux processus du Conseil.

Le Conseil joue par ailleurs un rôle important au sein de certaines organisations internationales qui soutiennent 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 nouveaux défis et les tendances qui font leur apparition dans les milieux de travail modernes. Ces lieux d'échanges fournissent également au Conseil un accès précieux à des pratiques exemplaires, qu'il peut adopter 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 de recueillir 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 un effet sur le traitement des affaires.





# Section 4

## Décisions clés

## Section 4 – Décisions clés

---

### Conseil canadien des relations industrielles

#### ***WestJet, an Alberta Partnership*** 2021 CCRI 985

À l'appui de sa demande d'accréditation présentée en vertu du paragraphe 24(1) du *Code canadien du travail* (le *Code*), Unifor (le syndicat) a produit des preuves d'adhésion électroniques, à savoir des cartes d'adhésion numérisées et des cartes d'adhésion signées électroniquement. WestJet, an Alberta Partnership (l'employeur) a soulevé plusieurs préoccupations concernant la demande, y compris concernant la validité des preuves d'adhésion électroniques produites par le syndicat.

Le Conseil a rappelé que la preuve d'adhésion doit être juste et fiable. Il a fait observer que l'article 31 du *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) ne définit pas de manière exclusive la nature de la preuve qui permet de satisfaire aux exigences de l'article 28 du *Code*, et que rien dans le *Code* ou le *Règlement* n'interdit la présentation d'une preuve électronique. Le Conseil a déterminé que les dispositions du *Code* relatives à la preuve d'adhésion sont assez générales pour autoriser une preuve d'adhésion électronique, pour autant qu'il puisse évaluer la preuve produite avec la demande. Le Conseil a affirmé que l'acceptation des preuves d'adhésion électroniques est logiquement la prochaine étape qui s'impose pour la communauté fédérale des relations du travail. Le Conseil a conclu qu'il accepterait les preuves d'adhésion électroniques lorsqu'il pourrait s'assurer de la fiabilité du système utilisé et vérifier la preuve au moyen de journaux d'audit rigoureux.

Dans le cadre de l'affaire, le Conseil a été convaincu que la méthode employée pour

recueillir les cartes d'adhésion électroniques, y compris le paiement numérique des frais d'adhésion, était fiable et rendait possibles les vérifications nécessaires, et que les cartes pouvaient être considérées comme l'expression véritable de la volonté des employés.

#### ***Watson*** 2022 CCRI 1002

Cette décision portait sur le devoir de représentation juste (DRJ) auquel le Syndicat canadien de la fonction publique (le syndicat) était tenu à l'endroit de ses membres par rapport à une politique de vaccination obligatoire mise en œuvre unilatéralement par Air Canada (l'employeur). La politique a été mise en œuvre après que le gouvernement fédéral eut annoncé son intention de prendre un arrêté ordonnant à toutes les compagnies aériennes (ainsi qu'à d'autres employeurs) d'adopter et de mettre en œuvre une politique à l'égard de la vaccination obligatoire pour leurs employés, prévoyant des exemptions limitées en raison d'une contre-indication médicale attestée ou d'une croyance religieuse.

La politique de l'employeur précisait essentiellement que les employés qui n'étaient pas entièrement vaccinés à une certaine date seraient suspendus sans salaire pendant une période de six mois. M<sup>me</sup> Watson (la plaignante), agente de bord, faisait partie d'un groupe d'employés qui ont demandé au syndicat de présenter un grief de principe pour contester cette politique. Le syndicat a refusé de le faire.

La plaignante soutenait principalement que la décision du syndicat de ne pas présenter de grief de principe était arbitraire et constituait donc un manquement au DRJ. La plaignante reprochait au syndicat de ne pas avoir suffisamment tenu compte des préjudices que causerait la politique aux membres de l'unité de négociation qui ne s'y conformeraient pas

pour des raisons médicales ou autres raisons personnelles.

Le Conseil a rejeté la plainte. Dans sa décision, le Conseil a fait remarquer que le syndicat avait demandé deux avis juridiques et avait consulté le comité exécutif pour déterminer s'il fallait présenter un grief de principe. Le Conseil a rappelé qu'il n'existe pas de droit absolu à l'arbitrage ni d'obligation de renvoyer un grief à l'arbitrage. Un syndicat doit souvent choisir entre des intérêts divergents, mais il doit tenir compte des intérêts de tous les membres et agir de façon juste.

Le Conseil a jugé que c'est ce que le syndicat avait fait dans cette affaire, puisqu'il s'était penché sur la question et avait pris les mesures nécessaires pour évaluer ses chances d'obtenir gain de cause s'il contestait la politique. Le Conseil a également affirmé que le syndicat appuyait la vaccination en général comme un moyen efficace d'assurer la santé et la sécurité de ses membres. Cette position, bien qu'elle soit en opposition avec l'opinion de certains membres, ne constituait pas en soi un manquement au DRJ.

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

### **Rusnak**

#### 2021 CCRI 999

Dans cette décision, le Conseil a clarifié sa compétence à l'égard des plaintes pour représailles en matière de santé et sécurité (partie II du *Code canadien du travail*) déposées par des fonctionnaires fédéraux, ainsi que le type de décisions que les greffiers peuvent prendre dans le cadre du traitement de ces plaintes.

M<sup>me</sup> Rusnak a présenté une demande de réexamen du refus opposé par le greffier de traiter sa plainte pour représailles (paragraphe 133(1)), transmis par lettre.

Le Conseil a expliqué que la loi applicable prévoit qu'en ce qui concerne les personnes travaillant au sein de la fonction publique fédérale, le Conseil n'a compétence que pour les demandes d'appel d'instructions données par des délégués ministériels (maintenant appelés « délégués officiels du chef ») et de décisions d'absence de danger.

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) a compétence pour traiter les plaintes pour représailles en matière de santé et sécurité déposées par les fonctionnaires fédéraux. Étant donné que l'employeur de M<sup>me</sup> Rusnak était un ministère du gouvernement fédéral (Affaires mondiales Canada), le Conseil n'avait pas la compétence requise pour traiter sa plainte pour représailles en matière de santé et sécurité.

Le Conseil a établi que, par souci de célérité, le greffier peut rendre des décisions simples sur la question de la compétence lors du traitement d'une plainte ou d'une demande, lorsque cela est évident au regard des faits présentés dans le cadre de l'affaire.

### **Cook**

#### 2021 CCRI 995

Dans cette décision, le Conseil a déterminé que si les employés sont admissibles à déposer une plainte en vertu du régime de congédiement injuste, ils ne sont pas admissibles à déposer une plainte en recouvrement de salaire pour une indemnité de préavis (article 230) ou une indemnité de départ (article 235) en vertu du *Code canadien du travail* (le *Code*).

M<sup>me</sup> Cook, la plaignante, a travaillé pour le Chemin de fer Canadien Pacifique (l'employeur) pendant 33 ans. Elle a déposé une plainte en recouvrement du salaire afin d'obtenir une indemnité de préavis et une indemnité de départ, soutenant qu'elle avait fait l'objet d'un congédiement déguisé. Cette plainte a été assignée à un inspecteur d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) qui a

émis un avis de plainte non fondée. M<sup>me</sup> Cook a alors présenté une demande de révision concernant cette décision. La ministre du Travail (la ministre) a renvoyé la demande de révision au Conseil pour qu'il la traite comme une demande d'appel.

L'employeur a soulevé une objection à la compétence du Conseil d'examiner la plainte au motif que M<sup>me</sup> Cook avait le droit de déposer une plainte de congédiement injuste, mais ne l'avait pas fait. L'argument de l'employeur était principalement fondé sur des déclarations de la Cour suprême du Canada (CSC) dans l'affaire *Wilson c. Énergie atomique du Canada Ltée*, 2016 CSC 29; [2016] 1 R.C.S. 770 (*Wilson*), concernant l'objet des dispositions relatives au congédiement injuste.

Le chef de la conformité et de l'application de la ministre du Travail a présenté des observations indiquant qu'il n'était pas d'accord avec l'argument de l'employeur et que les employés devraient pouvoir choisir le processus qu'ils souhaitent afin de traiter la cessation de leur emploi.

Essentiellement, le Conseil a fondé sa décision sur les différents objectifs et l'intention législative qui sous-tendent les dispositions relatives à l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ ainsi que les dispositions relatives au congédiement injuste. Le Conseil a noté que dans l'affaire *Wilson*, la CSC avait confirmé que les dispositions sur le congédiement injuste visaient à remplacer les normes minimales établies aux articles 230 et 235 du *Code* et à offrir des droits et des protections plus importants. À ce titre, le Conseil a conclu que les articles 230 et 235 ne s'appliquaient qu'aux circonstances qui n'entraient pas dans le champ d'application des dispositions relatives au congédiement injuste et ne constituaient pas une solution de rechange à celles-ci.

## **Lennox** 2022 CCRI 1009

M. Lennox (le plaignant) a déposé une plainte de congédiement injuste, dans laquelle il alléguait avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé de la part de 882819 Ontario limitée, s/n Morrice Transportation (l'employeur).

Il a soutenu que l'employeur avait modifié ses conditions d'emploi en le considérant comme un chauffeur à temps partiel plutôt qu'un chauffeur à temps plein. Il a aussi fait valoir qu'une série d'incidents, y compris des allégations de harcèlement, l'avaient amené à démissionner.

Le Conseil a rejeté la plainte. Dans les cas de congédiement déguisé, c'est au plaignant qu'incombe le fardeau de la preuve. Le Conseil a observé que la Cour d'appel fédérale a confirmé que les dispositions relatives au congédiement injuste énoncées dans le *Code canadien du travail* s'appliquent au congédiement déguisé. Le Conseil s'est fondé sur le critère énoncé dans *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*, 2015 CSC 10; [2015] 1 R.C.S. 500. En particulier, le congédiement déguisé peut être établi de deux façons.

La première consiste en une analyse en deux étapes pour évaluer s'il y a eu violation substantielle du contrat de travail. Tout d'abord, le décideur doit déterminer objectivement si la modification unilatérale apportée par l'employeur constitue une violation (d'une condition expresse ou tacite) du contrat. Ensuite, si la modification constitue une violation, le décideur doit se demander si, au moment de la violation, une personne raisonnable se trouvant dans la même situation que l'employé aurait considéré qu'il s'agissait d'une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail.

La deuxième façon suppose une série d'actions qui montrent l'intention de l'employeur de ne plus être lié par le contrat de travail. Le



décideur doit tenir compte de l'effet cumulatif des actions antérieures de l'employeur et déterminer si ces actions démontrent que l'employeur n'avait plus l'intention d'être lié par le contrat de travail.

Le Conseil a jugé que, évaluées objectivement, les déclarations et les actions de l'employeur ne laissaient pas supposer qu'il avait violé une condition d'emploi du plaignant. La preuve ne démontrait pas que l'employeur avait apporté une modification substantielle au contrat de travail.

De plus, le Conseil n'était pas convaincu que la série d'événements invoqués par le plaignant démontrait que l'employeur n'avait plus l'intention d'être lié par le contrat de travail.

