



Conseil canadien
des relations industrielles

Canada Industrial
Relations Board

Encourager des milieux de travail justes et productifs



Rapport annuel
2024 | 2025

Canada 

© Sa majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre responsable pour le Conseil canadien des relations industrielles, 2026

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 Reconnaissance des terres ancestrales

▶ 3 Mot de la présidente

5 Section 1

6 Rendement du Conseil

6 Volume d'affaires

8 Principaux types de demandes et de plaintes reçues dans le cadre des parties I, II et III du *Code*

10 Affaires tranchées en 2024-2025

11 Délais de traitement

12 Audiences

12 Demandes de contrôle judiciaire

▶ **13 Section 2**

14 À propos du Conseil

14 Secteurs relevant de la compétence du Conseil

15 *Loi sur le statut de l'artiste*

15 *Loi sur le Programme de protection des salariés*

▶ **17 Section 3**

18 Composition du Conseil

▶ **19 Section 4**

20 Décisions clés

20 Partie I – Relations industrielles

23 Partie II – Santé et sécurité au travail

24 Partie III – Normes du travail

28 *Loi sur le statut de l'artiste*



Reconnaissance des terres ancestrales

Le travail du Conseil canadien des relations industrielles est effectué dans l'ensemble du Canada, sur les territoires traditionnels des peuples autochtones. Ce rapport a été préparé à Ottawa, sur les terres traditionnelles non cédées et non abandonnées du peuple algonquin Anishinaabe. Nous exprimons notre gratitude pour la possibilité de vivre et de travailler sur ces terres et rendons hommage à tous les peuples des Premières Nations, aux Inuits et aux Métis.

La réconciliation est une responsabilité continue, et nous reconnaissons le rôle que nous avons à jouer dans ce processus. Nous encourageons toutes les personnes qui participent à nos travaux à en apprendre davantage sur les peuples dont elles occupent les terres traditionnelles.

Mot de la présidente

En tant que nouvelle présidente du Conseil canadien des relations industrielles, en poste depuis le 1^{er} mai 2025, j'ai le plaisir de vous transmettre le présent rapport annuel en vue de sa présentation au Parlement. Ce rapport couvre la période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025, soit l'exercice financier précédant ma nomination.

Au cours de la période visée par le rapport, le Conseil a continué de traiter un large éventail de questions liées au travail et à l'emploi dans le secteur fédéral, notamment des conflits de travail complexes entre syndicats et employeurs de compétence fédérale, des plaintes déposées par des employés alléguant des représailles ou un congédiement injuste et des appels concernant des salaires impayés et des questions de santé et de sécurité.

Le Conseil a pour objectif principal de résoudre ces questions de manière équitable et efficace. Il s'attache non seulement à rendre des décisions, mais aussi à aider les parties à régler leurs différends de manière informelle, sans recourir à une procédure formelle. En fait, un grand nombre d'affaires portées devant le Conseil sont réglées grâce à ces efforts. Par exemple, au cours de l'exercice 2024-2025 :

- 73 % des plaintes pour congédiement injuste ont été réglées par la médiation; et
- 63 % des plaintes pour pratique déloyale de travail (à l'exclusion des plaintes pour manquement au devoir de représentation juste) ont été réglées sans que le Conseil ait à rendre une décision.

Le nombre total d'affaires déposées est demeuré relativement stable au cours de l'exercice 2024-2025, affichant une hausse de 3 % par rapport à l'exercice précédent. La proportion d'affaires déposées en vertu de la partie I du *Code canadien du travail* a aussi

légèrement augmenté et continue de représenter plus de la moitié de la charge de travail du Conseil.

Le présent rapport donne un aperçu de la charge de travail du Conseil et des résultats qu'il a obtenus au cours de la dernière année. J'espère que vous le trouverez instructif et qu'il vous permettra de mieux comprendre le rôle important que joue le Conseil.

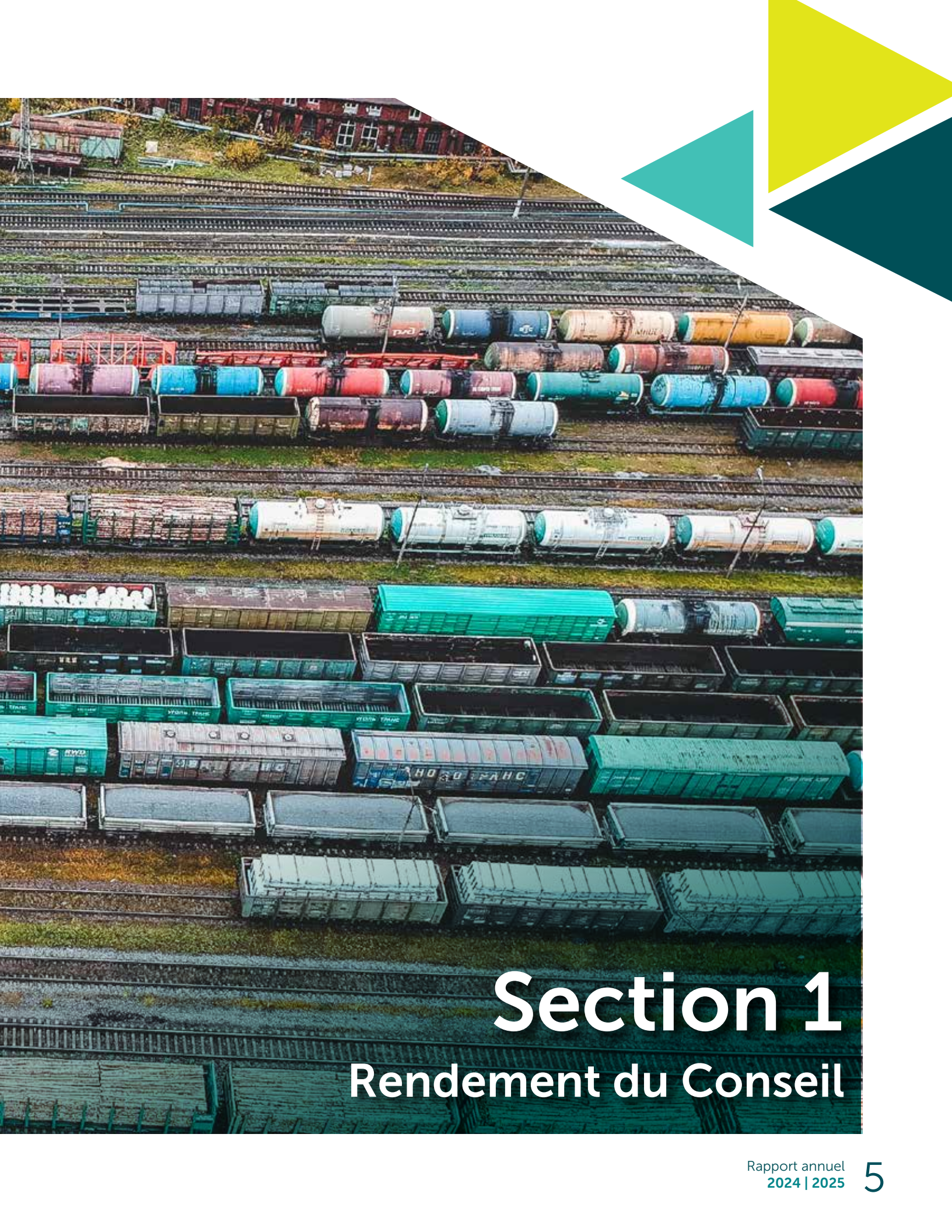
Enfin, je saisis cette occasion pour remercier sincèrement Ginette Brazeau pour toutes ses années de service à titre de présidente du Conseil, et pour lui exprimer ma profonde gratitude pour son dévouement à l'égard de l'institution et de son mandat

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.



Maryse Tremblay,
Présidente,
Conseil canadien des
relations industrielles





Section 1

Rendement du Conseil

Section 1 – Rendement du Conseil

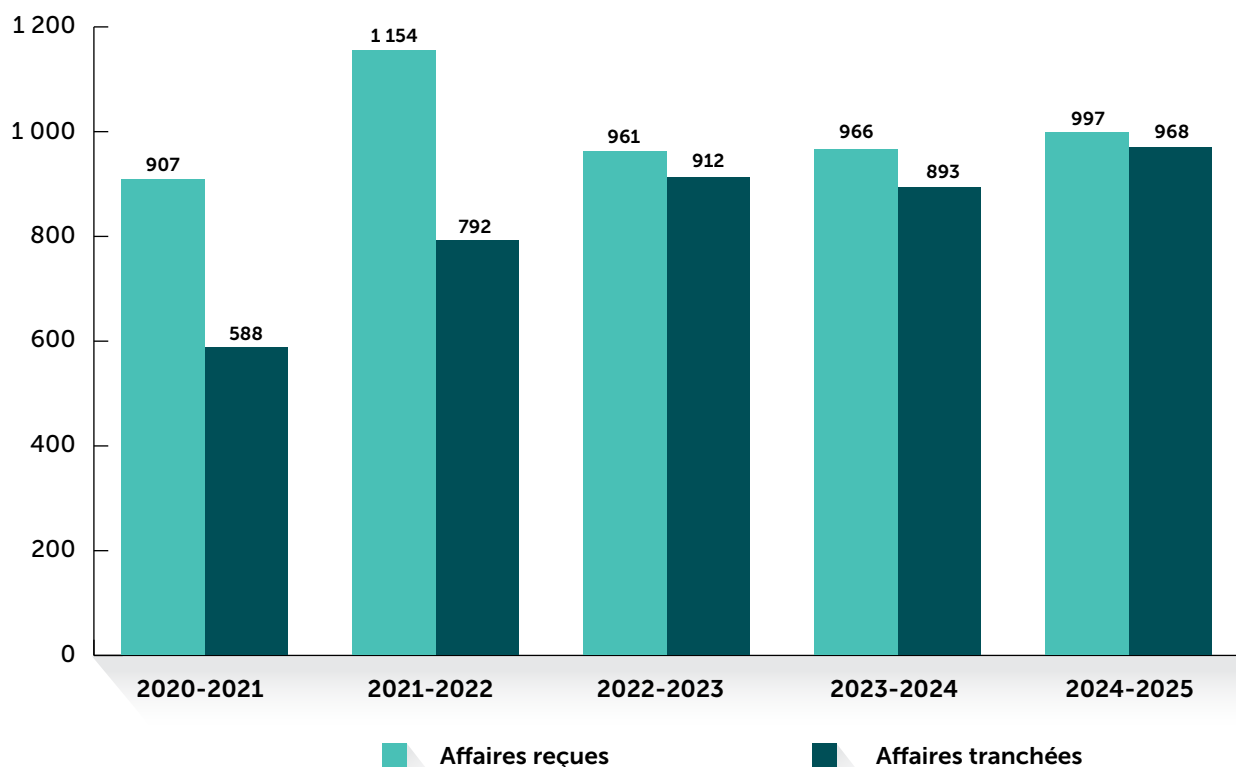
Volume d'affaires

En 2024-2025, le Conseil a tranché 968 affaires, une augmentation de 75 (ou 8 %) par rapport à 2023-2024. De manière similaire, le nombre de nouvelles affaires a également augmenté de 3 % par rapport à l'année précédente.

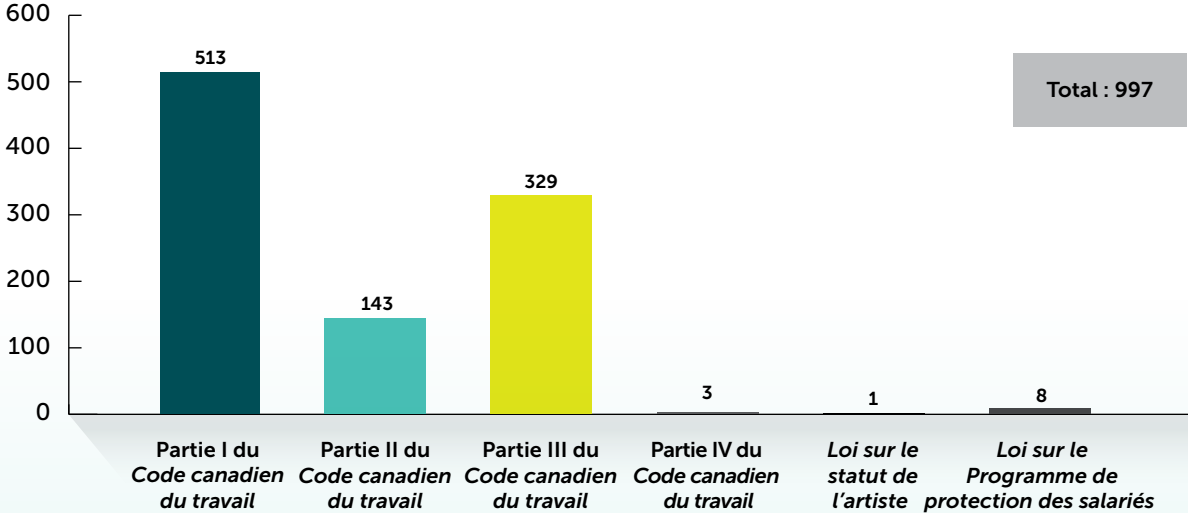
Au total, le Conseil a reçu 997 demandes et plaintes, dont 513 (plus de 51 %) relèvent de la

partie I, 14 % de la partie II et 33 % de la partie III du *Code canadien du travail* (le *Code*). Le nombre de dossiers déposés devant le Conseil sous le régime de la partie I du *Code* a augmenté pour la troisième année consécutive et constitue plus de la moitié des nouvelles affaires reçues.

Graphique 1 – Volume d'affaires par exercice

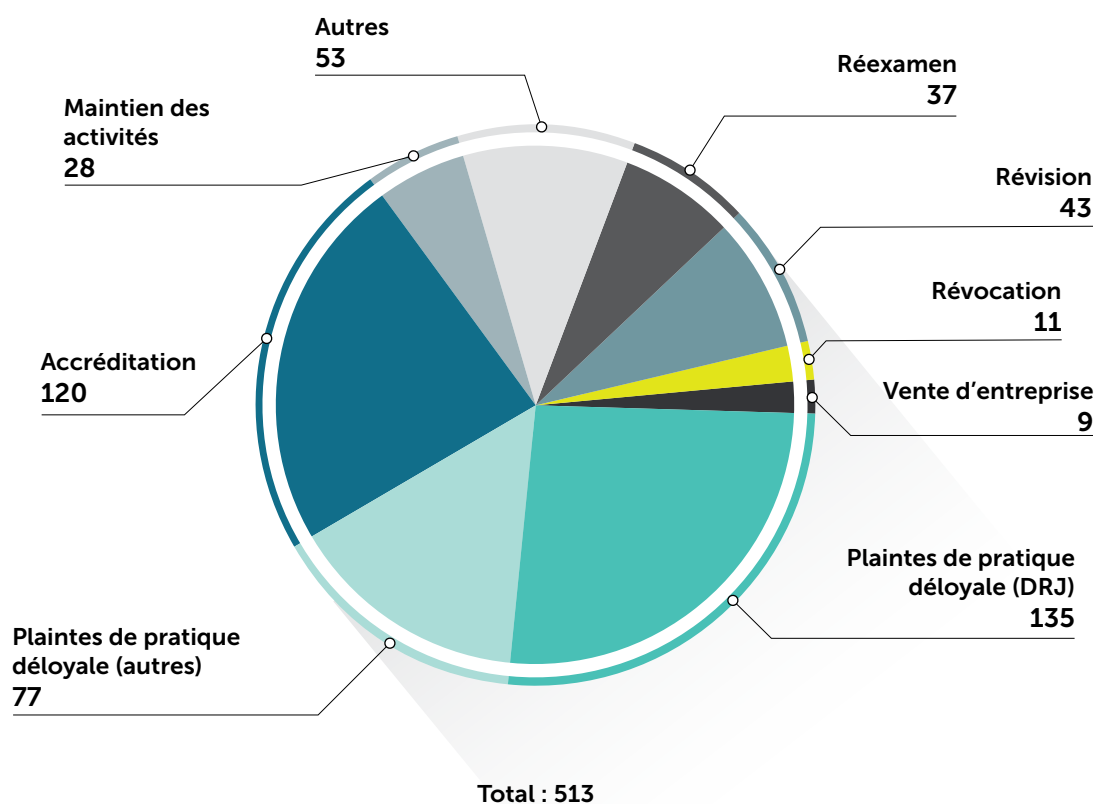


Graphique 2 – Affaires reçues par loi



Principaux types de demandes et de plaintes reçues dans le cadre des parties I, II et III du Code

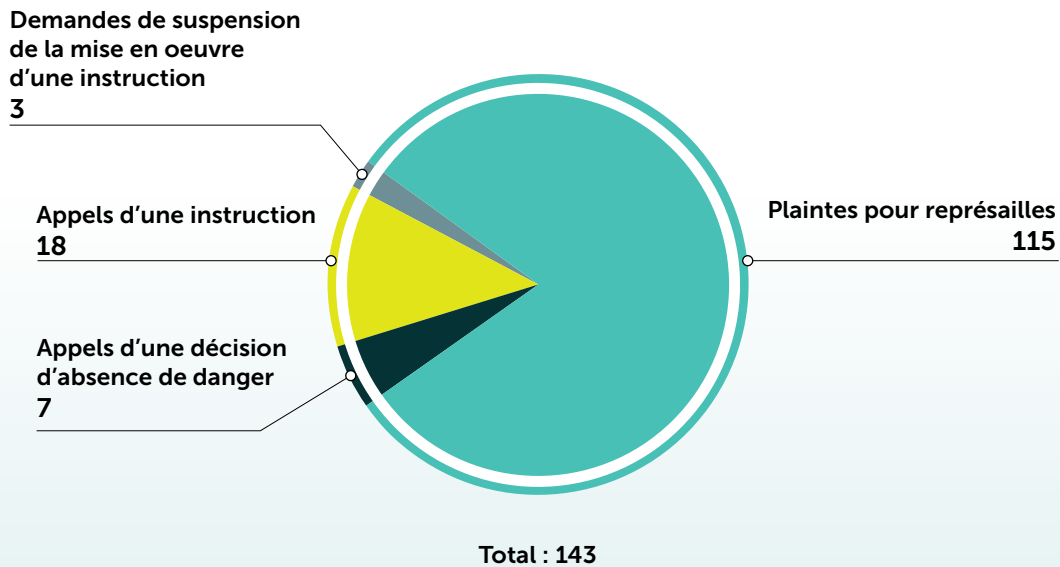
Graphique 3 – Types d'affaires fondées sur la partie I (Relations du travail)



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. En plus de proposer aux parties diverses méthodes de règlement des différends, le Conseil a tranché environ deux tiers de ces affaires grâce à une évaluation préliminaire des plaintes (soit par le biais d'une analyse de l'existence d'une preuve suffisante à première vue, soit par le biais d'une analyse du respect des délais). 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.

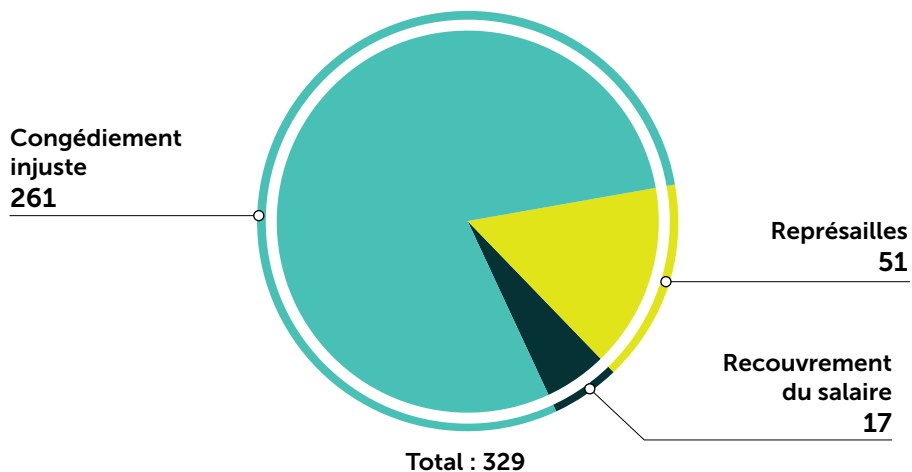
La seconde plus importante catégorie de dossiers reçus est composée des demandes d'accréditation, avec une augmentation de 122 % par rapport à l'exercice précédent.

**Graphique 4 – Types d'affaires fondées sur la partie II
(Santé et sécurité au travail)**



À l'instar des exercices antérieurs, les plaintes pour représailles en matière de santé et de sécurité sont la catégorie d'affaires la plus courante déposée sous le régime de la partie II du Code.

**Graphique 5 – Types d'affaires fondées sur la partie III
(Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés)**



Les plaintes de congédiement injuste forment la plus grande partie des affaires dont le Conseil est saisi au titre de la partie III du Code, conformément aux résultats des exercices précédents. En 2024-2025, le Conseil a aidé à régler 173 de ces affaires au cours de l'exercice.

Affaires tranchées en 2024-2025

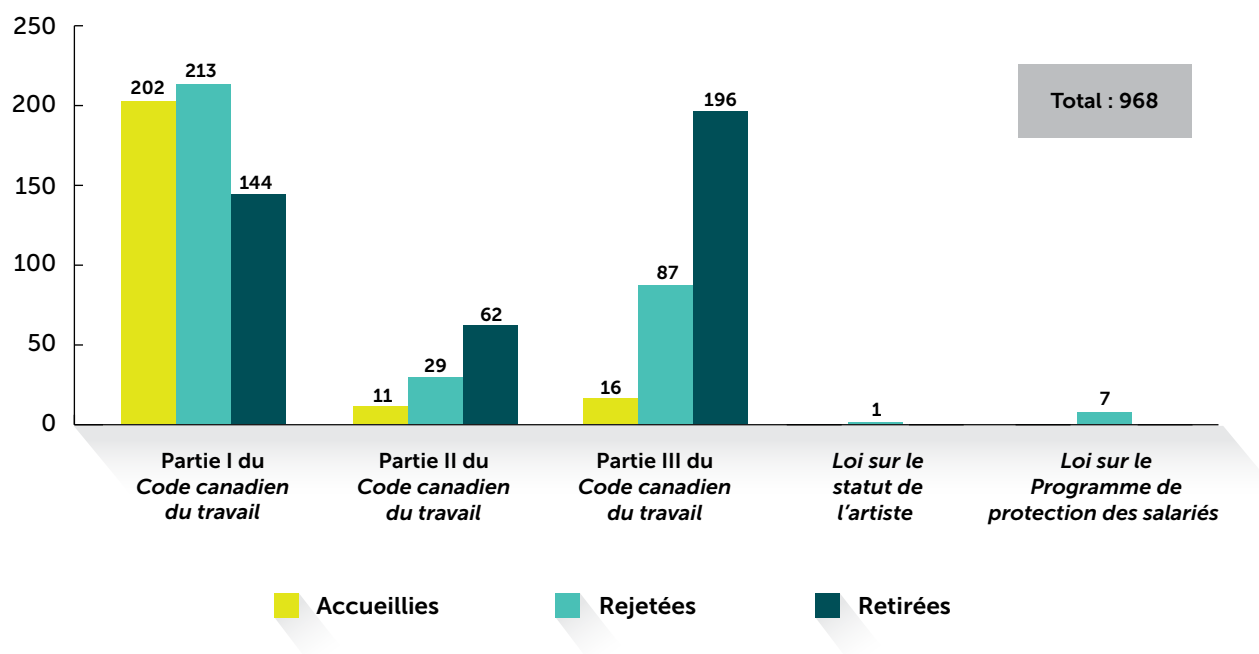
Sous le régime de la partie I du *Code*, 63 % des plaintes de pratique déloyale de travail (à l'exclusion des plaintes de manquement au DRJ) ont été réglées. Cette statistique ne tient pas compte des plaintes de manquement au DRJ, car la grande majorité d'entre elles sont rejetées à l'issue d'une évaluation préliminaire.

Bien que les affaires relevant de la partie II du *Code* ne semblent pas propices aux règle-

ments par voie de médiation, le Conseil a joué un rôle clé en aidant les parties à parvenir à un règlement dans 68 % des affaires, une augmentation importante par rapport aux exercices antérieurs.

Le Conseil a réglé 73 % des plaintes de congédiement injuste, dont un peu plus de la moitié ont été réglées avant qu'elles ne soient confiées à un arbitre.

Graphique 6 – Affaires tranchées par loi et par résultat

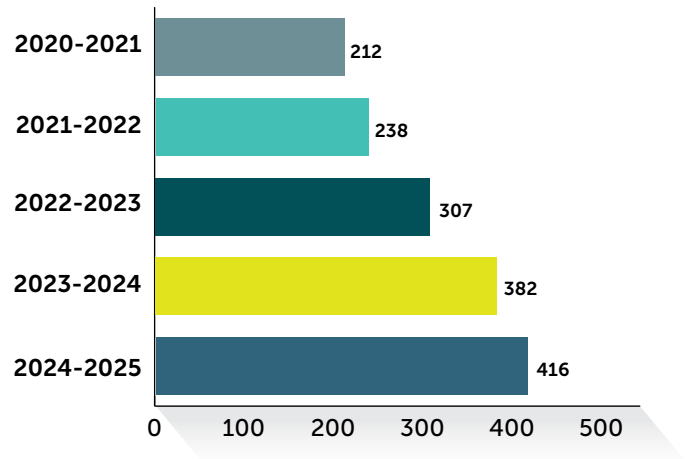


Délais de traitement

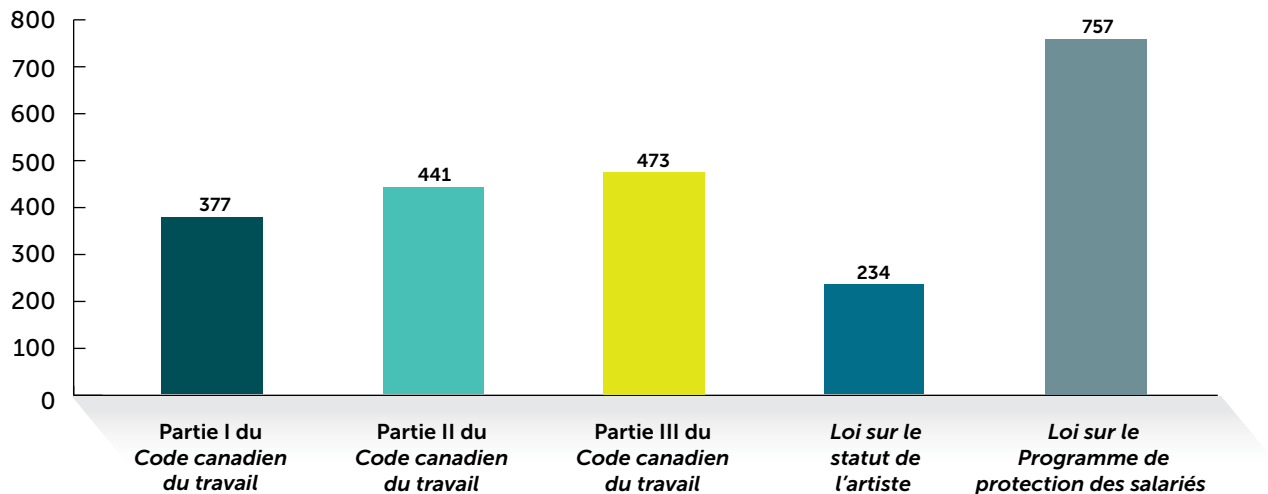
Le délai de traitement comprend toutes les étapes du traitement d'une affaire, comme l'obtention des observations écrites des parties, la proposition de séances de médiation, la tenue d'une audience, s'il y a lieu, et la transmission d'une décision écrite.

Au cours de l'exercice 2024-2025, les dossiers du Conseil ont été traités, en moyenne, dans un délai de 416 jours. Il s'agit d'une augmentation de 9 % par rapport à l'exercice précédent.

Graphique 7 –
Délai moyen de traitement (en jours)



Graphique 8 – Délai moyen de traitement (en jours) par loi



Audiences

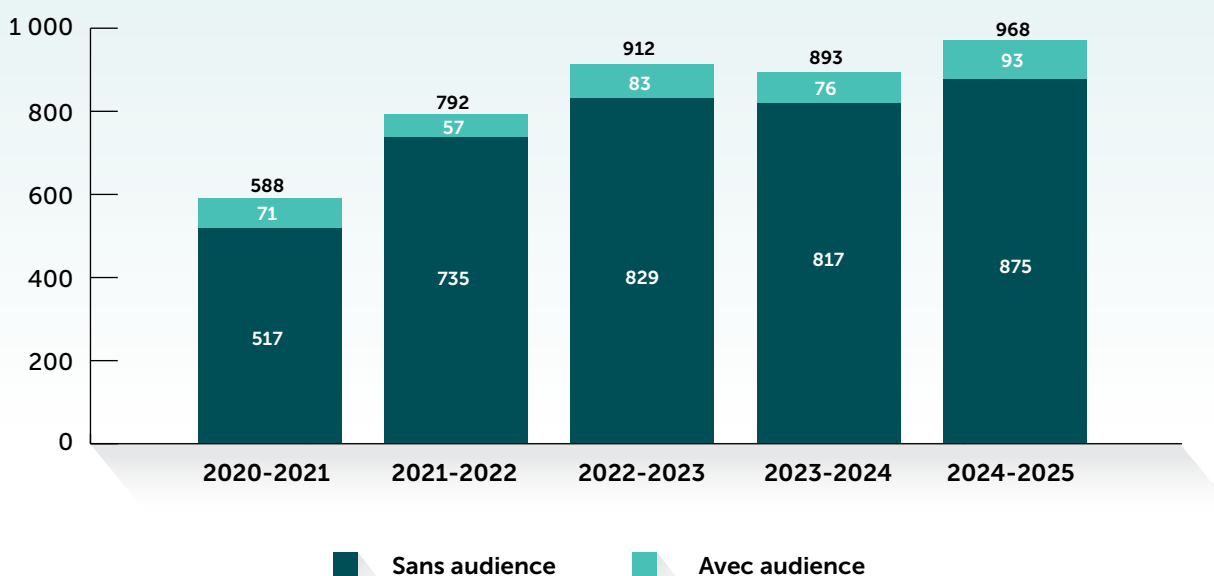
Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience, en s'appuyant sur la preuve écrite et sur les documents au dossier.

Au cours de l'exercice 2024-2025, la plupart des affaires (90 %) ont été réglées sans audience. Quarante-trois (93) des 968 affaires déposées ont été réglées par voie d'audience. Encore une fois cette année, la majorité des audiences se sont déroulées virtuellement.

Demandes de contrôle judiciaire

Au cours de l'exercice 2024-2025, 32 demandes de contrôle judiciaire des décisions du Conseil ont été présentées à la Cour d'appel fédérale. Au 31 mars 2025, 2 de ces demandes ont été rejetées, aucune n'a été retirée, une a été accueillie et les 29 autres suivaient leur cours. En ce qui concerne les demandes non réglées des années précédentes, 14 ont été rejetées, 4 ont été retirées et 2 ont été accueillies.

Graphique 9 – Affaires tranchées





Section 2

À propos du Conseil

Section 2 – À propos du Conseil

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 de 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)

Cette vaste compétence 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.

En plus des secteurs énumérés, le Conseil a également compétence sur la fonction publique fédérale pour statuer sur les appels 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.

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.

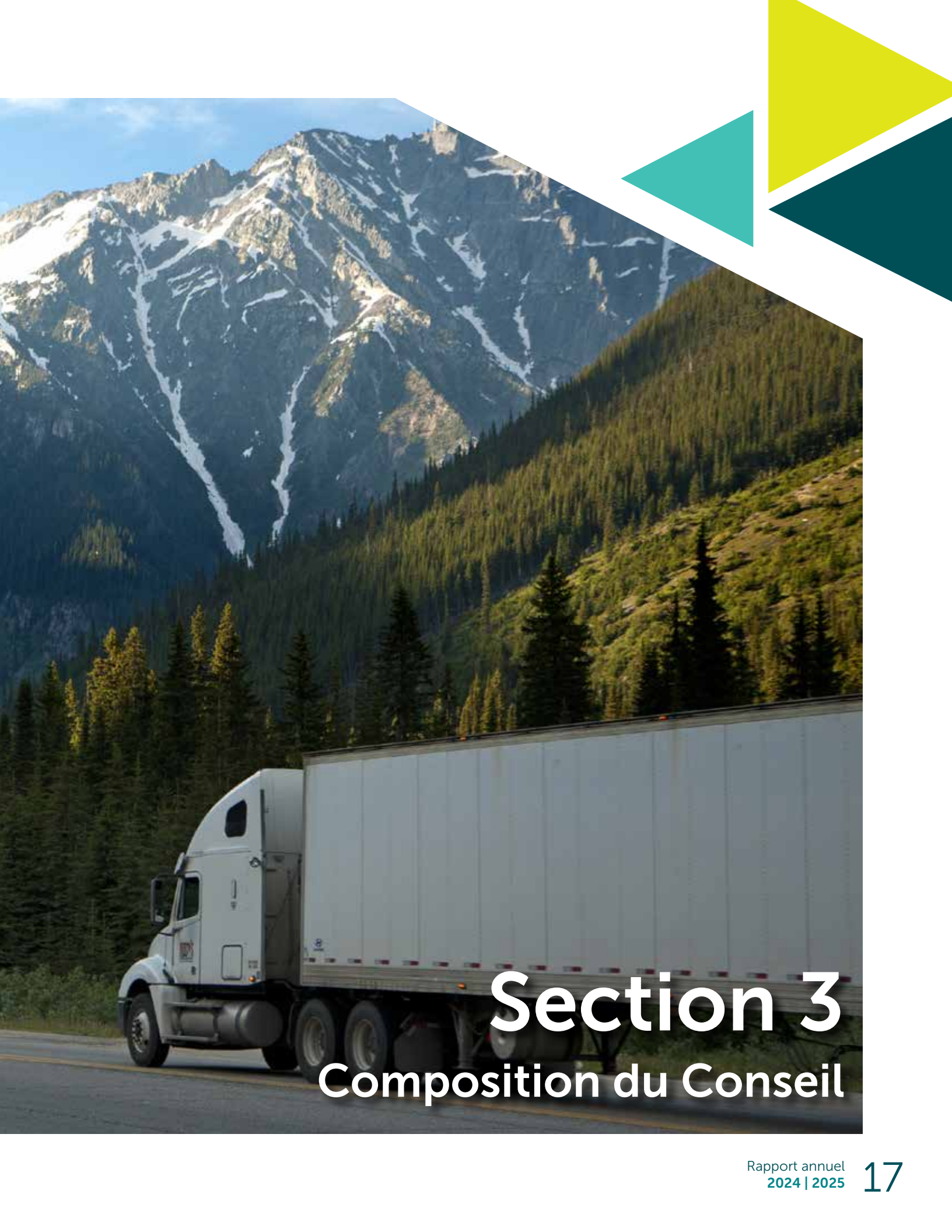
Loi sur le Programme de protection des salariés

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 l'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

Composition du Conseil

Section 3 – Composition du Conseil

Le *Code* prévoit que 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.

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*, selon les ressources disponibles.

Visitez le site Web du Conseil pour consulter la [liste des membres](#) actuels et connaître leurs qualifications. Vous y trouverez également la liste des arbitres externes qualifiés.



Section 4

Décisions clés

Section 4 – Décisions clés

Partie I – Relations industrielles

Lisher, 2024 CCRI 1128

Principales questions en litige : Demande de révocation – Paragraphe 39(2) – Allégations d'ingérence de l'employeur

Le Conseil avait accrédité le Syndicat uni du transport, section locale 279 (le syndicat) pour représenter les employés du service d'entretien des infrastructures à l'été 2021. Pour diverses raisons, la négociation de la première convention collective n'a commencé qu'en 2022, avec des séances de négociation en février, juin et décembre 2022. D'autres séances de négociation ont eu lieu en avril 2023. La demande de révocation a été présentée en juin 2023. Malgré la demande, d'autres séances de négociation ont été prévues en septembre et octobre 2023.

Une audience a eu lieu. Le Conseil devait déterminer si la situation déclenchait les protections prévues au paragraphe 39(2) du *Code*.

Tout d'abord, le Conseil a constaté que le syndicat avait fait preuve de diligence en envoyant l'avis de négociation. Il a également constaté que les parties avaient convenu de négocier en personne, ce qui avait ralenti le processus. Le syndicat avait donc fait un effort raisonnable pour conclure une convention collective.

Deuxièmement, le Conseil a estimé que le syndicat avait suffisamment communiqué avec ses membres. Le syndicat disposait d'un tableau d'affichage et d'un site web sur lesquels figuraient les coordonnées des responsables syndicaux. Il a également organisé des réunions mensuelles et spéciales pour faire le point sur les négociations. En outre, les membres étaient satisfaits qu'un membre ait été « leurs yeux et

leurs oreilles » pendant les négociations. Ce sont les membres qui ont décidé de ne pas accéder eux-mêmes aux outils de communication et de s'en remettre à un membre pour assister aux réunions en leur nom. Le Conseil a conclu que le syndicat avait satisfait aux exigences du paragraphe 39(2) et qu'il avait droit à la protection qu'offre cette disposition.

Enfin, à la suite d'informations fournies au cours de l'audience, le syndicat a soutenu que l'employeur Alstom Transport Canada inc. s'était immiscé dans la demande de révocation. Il a fait valoir qu'un gestionnaire avait affirmé au requérant que les salaires étaient gelés en raison des négociations syndicales. Toutefois, cette déclaration avait déjà été faite au syndicat en octobre 2022. En fin de compte, étant donné que le Conseil avait rejeté la demande et que son mandat est de promouvoir et d'encourager des relations du travail harmonieuses, il a décidé de ne pas formuler de conclusions sur ces allégations.

Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (maintenant connue sous le nom de chemin de fer Canadien Pacifique Kansas City), 2024 CCRI 1153

Principales questions en litige : Renvoi ministériel – Entente sur les services essentiels – Groupes ou organisations susceptibles d'être concernés invités à donner leur avis – Aucun risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public

Cette décision a été rendue à la suite d'un renvoi fait en vertu du paragraphe 87.4(5) du *Code* par le ministre du Travail, qui demandait au Conseil de déterminer si l'entente sur les services essentiels conclue entre la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (maintenant connue sous le nom

de chemin de fer Canadien Pacifique Kansas City) et la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (la CFTC) était suffisante pour prévenir un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public en cas d'arrêt de travail. Un renvoi similaire avait été fait à la même période concernant la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la CFTC.

Le Conseil a indiqué que sa tâche consistait à trouver un équilibre entre le principe des libres négociations collectives et la protection de la sécurité et de la santé du public. Comme les parties s'entendaient pour dire qu'aucun service n'avait à être maintenu, le Conseil a décidé de demander l'avis d'autres groupes et organisations susceptibles d'être concernés. En vertu de l'alinéa 16f) du *Code*, le Conseil a publié un avis public dans lequel il invitait les groupes et organisations touchés à présenter leurs observations écrites et leurs points de vue sur certaines questions découlant des deux renvois.

Le Conseil a relevé cinq thèmes principaux dans les observations reçues. Il a examiné les éléments de preuve et les observations et a conclu qu'aucun renseignement ni aucun fait direct et convaincant ne permettait de craindre un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public. En ce qui concerne le préavis requis avant une grève ou un lock-out imminent, le Conseil a indiqué que, compte tenu des risques associés à l'arrêt des activités ferroviaires, il était prêt à replacer les parties dans la situation dans laquelle elles se trouvaient au moment où le renvoi ministériel avait été fait. Ce jour-là, il restait 13 jours à la période de réflexion de 21 jours prévue au *Code*. Par conséquent, le Conseil a imposé une période de réflexion équivalente de 13 jours aux fins de l'alinéa 89(1)d) du *Code*.

Vidéotron ltée, 2024 CCRI 1158

Principales questions en litige : Renvoi en vertu de l'article 65 du Code – Conflit de compétence entre deux syndicats – Portée intentionnelle des unités de négociation – Régions associées aux ordonnances d'accréditation – Télétravail – Changement du lieu de résidence de l'employé

Vidéotron ltée (l'employeur) a mis en place une politique sur le télétravail selon laquelle les employés doivent effectuer leur travail dans la région associée à leur unité de négociation. Ainsi, selon l'employeur, un employé en télétravail serait exclu de l'unité de négociation accréditée à laquelle il appartient si son lieu de résidence est à l'extérieur de la région associée à cette unité. La mise en place de cette politique a créé un conflit de compétence entre deux syndicats au sujet des employés en télétravail qui déménagent dans une région liée à une autre unité.

Le Conseil s'est penché sur la portée intentionnelle des unités de négociation. Il a souligné que, dans cette affaire, il n'existait aucun changement lié au poste ou au port d'attache qui pouvait rattacher l'employé déménagé à l'autre unité de négociation, soit celle qui est associée à la région administrative dans laquelle il habite désormais.

Le Conseil a fait remarquer que l'employeur n'avait invoqué aucun changement organisationnel pour justifier sa décision d'exclure de l'unité de négociation un employé qui avait choisi de déménager à l'extérieur de la région administrative de son unité, si ce n'est la possibilité d'exécuter, la plupart du temps, les fonctions du poste en télétravail. Il ne s'agissait pas d'un cas où un employé n'était plus capable d'exercer ses fonctions ou de se rendre sur son lieu de travail lorsque l'employeur l'exigeait.



Par conséquent, le choix du lieu de résidence est une décision purement individuelle dont le Conseil ne peut pas tenir compte lorsqu'il rend une ordonnance d'accréditation ni lorsqu'il détermine la portée intentionnelle d'une ordonnance d'accréditation. Même si la description de l'unité fait référence aux employés, ce sont les postes qu'ils occupent et les fonctions qu'ils exécutent qui les rattachent à leur employeur et à une unité de négociation, et non leurs caractéristiques personnelles.

Par conséquent, le Conseil a conclu que, dans un tel contexte, un employé en télétravail ne pouvait être exclu de la portée intentionnelle de l'unité de négociation parce qu'il avait changé de lieu de résidence, même si le nouveau lieu de résidence se trouve à l'extérieur de la région mentionnée dans l'ordonnance d'accréditation du Conseil.

Algoma Central Corporation, 2024 CCRI 1166

Principales questions en litige : Mouvement des navires céréaliers – Les activités menées à bord des navires sont-elles visées par l'article 87.7? – Les questions en litige sont-elles devenues théoriques en raison de la ratification de la convention collective?

Algoma Central Corporation (Algoma) a présenté une demande fondée sur l'article 87.7 du *Code*, dans laquelle elle demandait au Conseil de rendre une ordonnance qui obligerait les employés en grève à continuer d'exercer leurs fonctions à bord des navires de transport du grain sur les Grands Lacs et la Voie maritime du Saint-Laurent (la Voie maritime). La Guilde de la marine marchande du Canada était d'avis que l'article 87.7 ne s'appliquait pas aux activités d'Algoma.

Algoma possède et exploite une flotte de navires qui transportent des marchandises sèches en vrac, notamment des grains, sur la Voie maritime. Ses navires sont utilisés pour transporter du grain depuis les installations de stockage et de chargement de Thunder Bay, en Ontario, vers d'autres ports au Canada et aux États-Unis.

Au moment de la présentation de la demande, une grève était imminente. Cependant, au moment où le Conseil a examiné la demande, de nouvelles conventions collectives avaient été ratifiées. Le Conseil a jugé que l'article 87.7 n'imposait aucune condition préalable à sa mise en application. En outre, il existait toujours un différend légitime entre les parties sur la question de savoir si l'article s'appliquait à l'exploitation des navires céréaliers. Par conséquent, le Conseil a conclu que le fait de trancher l'affaire contribuerait à assurer la réalisation d'un objectif lié aux relations du travail.

En s'appuyant sur les principes d'interprétation législative pour analyser l'article 87.7, le Conseil a constaté que la première partie du paragraphe 87.7(1) s'appliquait aux employeurs du secteur du débardage et aux autres employeurs de secteurs d'activités qui se rapportent à la navigation et aux transports par eau. En ce qui concerne la deuxième partie, le Conseil a souligné qu'elle faisait expressément référence aux services fournis aux navires céréaliers et aux services qui assurent le mouvement des navires céréaliers à leur entrée dans un port et à leur sortie d'un port.

Le Conseil a également examiné le contexte dans lequel la disposition avait été adoptée. Cet article a été ajouté en 1999 à la suite d'une recommandation formulée dans le Rapport Sims, qui portait sur les préoccupations croissantes au sujet des effets des conflits de travail dans les ports de la côte Ouest. Deux problèmes principaux relevés dans le Rapport Sims ont motivé l'ajout de l'article 87.7 : les perturbations dans l'expédition du grain cau-



sées par les grèves et les lock-out dans d'autres secteurs d'activités portuaires, et la prise en otage de cargaisons de céréales pour forcer l'adoption d'une loi sur le retour au travail.

Le Conseil a également gardé à l'esprit l'objectif premier du *Code*, qui est d'encourager la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends. Par conséquent, une disposition qui limite le droit de grève doit être interprétée de manière restrictive. Contrairement à l'article 87.4 du *Code*, qui permet le maintien de certaines activités pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, l'article 87.7 précise les services à maintenir. Il s'agit de tous les services fournis aux navires céréaliers. Cependant, l'article 87.7 ne supprime pas le droit de grève dans le cadre d'autres exploitations qui se rapportent aux grains. Le Conseil a souligné que les seuls services visés étaient les services fournis aux navires qui se trouvaient au port pour charger et décharger des céréales.

Étant donné qu'Algoma ne fournissait pas de services aux navires céréaliers, mais qu'elle les exploitait, le Conseil a conclu que l'article 87.7 ne s'appliquait pas à ses activités.

Partie II – Santé et sécurité au travail

Bell Solutions Techniques inc., 2025 CCRI 1171

Principales questions en litige : Demande d'appel d'une instruction – Interdiction de modifier les lieux d'un incident – Instruction de ne pas déranger – Employé non grièvement blessé – Matériel déjà retiré – Le destinataire d'une instruction doit pouvoir s'y conformer – Instruction annulée

Un technicien de terrain travaillant pour Bell Solutions Techniques inc. (l'employeur) est tombé d'une échelle alors qu'il effectuait des travaux d'installation chez un client. Il a subi des blessures légères. L'employeur a mené sa propre enquête sur l'incident, puis a enlevé l'échelle et le matériel du site.

Une déléguée officielle (la déléguée) mandatée par chef de la conformité et de l'application (le chef) a donné une instruction. La déléguée a conclu que l'employeur avait contrevenu au paragraphe 127(1) du *Code* en intervenant sur les lieux de l'accident sans autorisation d'un délégué officiel, en retirant le camion, le matériel et l'échelle liés à l'accident.

Cependant, dans son rapport sommaire, la déléguée a indiqué qu'une erreur avait été relevée dans l'instruction. Plus précisément, l'instruction aurait dû être donnée en vertu de l'alinéa 141(1)g) du *Code* et non en vertu du paragraphe 127(1). Bien que le chef ait choisi de ne pas présenter d'observations, il a invité le Conseil à modifier l'instruction pour modifier la référence juridique erronée.

Le Conseil a souligné que l'interdiction prévue au paragraphe 127(1) ne s'applique qu'en cas de blessure grave ou de décès sur les lieux de travail. Elle demeure en vigueur jusqu'à ce que le chef lève l'interdiction. Il est important de noter que le chef n'est pas tenu de mener une enquête ou de donner une instruction pour que l'interdiction prévue au paragraphe 127(1) du *Code* s'applique. Cependant, en vertu de l'alinéa 141(1)g), le chef peut, dans l'exercice de ses fonctions, donner une instruction de ne pas déranger dans diverses situations qui ne comportent pas nécessairement un accident entraînant la mort ou des blessures graves. L'objectif de cette instruction est de préserver un endroit ou un objet de sorte que le chef puisse procéder à un examen, un essai, une enquête ou une inspection.

Le Conseil a conclu que l'interdiction prévue au paragraphe 127(1) du *Code* ne s'appliquait pas à l'incident parce que l'employé n'avait pas été grièvement blessé. Il a également souligné que, lorsque l'instruction avait été donnée, tout le matériel avait déjà été retiré des lieux de l'incident. Par conséquent, l'employeur n'aurait pas pu se conformer à la partie de l'instruction qui lui demandait de mettre fin à l'infraction et de veiller à ce qu'elle ne se poursuive pas. Une instruction n'a de

sens que si le destinataire peut s’y conformer. Autrement, l’instruction ne remplit pas d’objectif légitime et n’est pas justifiée.

Concernant la possibilité de modifier l’instruction pour y indiquer une violation de l’alinéa 141(1)g) du *Code*, le Conseil a fait remarquer que, au moment de l’émission de l’instruction, il n’y avait pas lieu d’ordonner à l’employeur de ne pas déranger l’endroit ou l’objet, en attendant un examen, un essai, une enquête ou une inspection, puisque le matériel avait déjà été retiré. Même si une instruction fondée sur l’alinéa 141(1)g) du *Code* au lieu du paragraphe 127(1) avait effectivement été donnée à l’employeur, celui-ci n’aurait pas été en mesure de s’y conformer. Le Conseil a également souligné que l’instruction n’aurait eu force de loi qu’à partir du moment où elle a été donnée à l’employeur. Par conséquent, le Conseil a conclu qu’il n’y avait pas lieu de donner une instruction au titre de l’alinéa 141(1)g) du *Code* puisque, lorsque la déléguée a donné l’instruction, il n’y avait aucun endroit ni objet qui pouvait faire l’objet d’une instruction de ne pas déranger. Émettre une instruction dans ces circonstances serait inutile, puisque la conformité était impossible.

Par conséquent, le Conseil a annulé l’instruction.

Partie III – Normes du travail

Felix, 2024 CCRI 1122

Principales questions en litige :

Congédiement injuste – Politique et procédures en matière d’alcool et de drogues – Tests aléatoires de dépistage d’alcool et de drogues – Atteinte à la vie privée et à l’intégrité corporelle – La mise en œuvre par l’intimée de tests aléatoires de dépistage d’alcool et de drogues constitue un exercice déraisonnable des droits de gestion

Cette décision portait sur une plainte de congédiement injuste et soulevait la question de la légalité des tests aléatoires de dépistage d’alcool et de drogues.

La Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (maintenant connue sous le nom de chemin de fer Canadien Pacifique Kansas City) (l’intimée) a fait valoir que le plaignant avait sciemment violé la politique en matière d’alcool et de drogues (la politique) et les procédures en matière d’alcool et de drogues (les procédures), mettant ainsi en péril la sécurité de ses opérations. La position de l’intimée était que les violations de la politique par le plaignant étaient graves et justifiaient la mesure disciplinaire de congédiement. Le plaignant a fait valoir que la politique et les procédures de l’intimée, y compris le programme de tests aléatoires, constituaient un exercice illégal et déraisonnable des droits de gestion et que, par conséquent, l’intimée devrait être empêchée d’appliquer la politique au plaignant. Le plaignant a également fait valoir que, si la politique et les tests aléatoires étaient raisonnables, l’intimée ne les avait pas appliqués de manière équitable dans sa réponse aux résultats de son test de dépistage de drogues et n’avait pas cherché à savoir s’il avait un handicap qui pouvait être pris en compte sans contrainte excessive. Enfin, le plaignant a fait valoir que si la politique et les tests aléatoires constituaient un exercice raisonnable des droits de gestion, la mesure disciplinaire de congédiement était disproportionnée par rapport à sa mauvaise conduite.

En appliquant le critère énoncé dans l’affaire *Re Lumber & Sawmill Workers’ Union, Local 2537, and KVP Co. Ltd.*, 1965 CanLII 1009 (ON LA), le Conseil a conclu que, bien que l’intimée ait agi dans le but légitime d’assurer la santé et la sécurité de ses opérations lorsqu’elle a adopté le programme de tests aléatoires, elle n’avait fourni aucune preuve quant à l’existence de moyens moins invasifs d’atteindre son objectif de sécurité. Le Conseil a reconnu que l’impact sur les employés impliquait une atteinte à la vie privée et à l’intégrité corporelle, car les tests de dépistage d’alcool et de drogues constituent une forme d’examen médical. Il a estimé que l’atteinte au droit à la vie privée des employés était plus large que

nécessaire parce que la politique s'appliquait à toutes les opérations et à tous les postes, sans tenir compte des problèmes avérés sur les lieux de travail.

Le Conseil a donc conclu que la mise en œuvre par l'intimée de son programme de dépistage aléatoire d'alcool et de drogues constituait un exercice déraisonnable des droits de gestion et que l'intimée avait mis en œuvre une réponse disproportionnée alors que des moyens moins invasifs de suspicion raisonnable et de dépistage après l'incident étaient à sa disposition. Le Conseil a donc conclu que l'intimée ne pouvait pas s'appuyer sur la preuve obtenue dans le cadre du programme de tests aléatoires.

Le Conseil a également mentionné que même s'il avait conclu que l'intimée pouvait s'appuyer sur la preuve obtenue dans le cadre du programme de tests aléatoires, il aurait quand même conclu que le congédiement du plaignant était un congédiement injuste parce que (1) l'intimée n'avait pas suivi sa politique et ses procédures dans sa réponse aux résultats du test de dépistage de drogues du plaignant en n'enquêtant pas sur les circonstances du test; (2) d'après le témoignage des experts à l'audience, il n'y avait pas de preuve d'un affaiblissement réel des facultés le jour du test aléatoire; et (3) les témoins de l'intimée n'avaient fourni aucune preuve qu'ils avaient envisagé une réponse sur le lieu de travail autre que le congédiement du plaignant, en dépit de tous les facteurs atténuants.

Josipovic, 2024 CCRI 1142

Principales questions en litige : Plainte relative aux tests génétiques – Article 247.99 – Obligation d'attester le statut vaccinal – Définition du test génétique – La vaccination n'est pas un test génétique

Le plaignant a déposé une plainte relative aux tests génétiques auprès du chef de la conformité et de l'application (le chef) en

vertu de l'article 247.99 du *Code* contre son employeur, DHL Express (Canada) ltée (l'intimée). Dans sa plainte, le plaignant a affirmé que l'intimée avait pris des mesures disciplinaires contre lui, en violation du paragraphe 247.98(4) du *Code*, parce qu'il avait refusé de se soumettre à un test génétique et de divulguer les résultats d'un tel test.

La plainte concernait la politique de l'intimée en matière de vaccination contre le COVID-19, qui exigeait des employés qu'ils soient entièrement vaccinés ou qu'ils fournissent toutes les deux semaines la preuve d'un test COVID-19 négatif. Le plaignant n'ayant pas fourni la preuve de tests COVID-19 négatifs, l'intimée l'a suspendu.

Dans ses observations, l'intimée a demandé au Conseil de rejeter la plainte à titre préliminaire pour trois raisons. Premièrement, elle a affirmé que la plainte était hors délai. Deuxièmement, elle a fait valoir que le forum approprié pour traiter les questions qui y sont soulevées était la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue dans la convention collective. Troisièmement, elle a affirmé que les tests COVID-19 mentionnés dans sa politique n'étaient pas des tests génétiques au sens de l'article 247.98 du *Code*.

Après avoir examiné la preuve et les observations des parties, le Conseil a tout d'abord conclu que la plainte avait été déposée à l'intérieur du délai prescrit.



Deuxièmement, le Conseil a estimé que l'objet de la plainte était couvert par la convention collective et que le plaignant avait cherché à obtenir une résolution par un tiers des questions relatives aux tests COVID-19. Le Conseil a estimé que le plaignant cherchait à faire annuler la mesure disciplinaire par le biais de la plainte relative aux tests génétiques ainsi que par le biais de la procédure de grief prévue par la convention collective et que la véritable nature du litige, tant dans le grief que dans la plainte déposée auprès du Conseil, consistait à déterminer si l'intimée avait un motif valable d'imposer une mesure disciplinaire. Le Conseil était convaincu qu'il s'agissait de questions couvertes par la convention collective et qu'un arbitre avait compétence pour les trancher. Le Conseil a également noté qu'un arbitre a le pouvoir d'interpréter et d'appliquer les dispositions du *Code* relatives aux tests génétiques lorsque ces dispositions sont pertinentes à un grief sur lequel l'arbitre a compétence.

Le Conseil n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de rejeter une plainte en vertu du paragraphe 247.99(6.5) du *Code* parce qu'il a estimé que la question de savoir si les tests COVID-19 étaient des tests génétiques au sens du *Code* était une question qui devait être entendue et tranchée dans le contexte de cette plainte. Le Conseil a noté qu'il n'avait pas encore tranché cette question.

Après avoir examiné attentivement les rapports d'experts, le Conseil a estimé que les tests rapides de détection de l'antigène COVID-19 ne sont pas des tests génétiques au sens du *Code* car ces tests analysent des protéines virales et n'analysent pas du matériel génétique humain. Le Conseil a également estimé que les tests de réaction en chaîne de la polymérase (RCP) pour le COVID-19 (tant ceux qui

détectent la présence et l'absence de RNaseP que ceux qui ne le font pas) ne sont pas des tests génétiques au sens du *Code* parce que les tests RCP analysent le matériel génétique du virus SARS-CoV2 et non l'ADN, l'ARN ou les chromosomes de l'employé. Le Conseil a noté que la définition d'un test génétique dans le *Code* précise que le test « vis[e] l'analyse de l'ADN, de l'ARN ou des chromosomes de l'employé ». Il a déterminé qu'il ne s'agissait pas de l'analyse effectuée dans le cadre des tests RCP, car ceux-ci analysaient l'ARN viral, et non le matériel génétique humain. Le Conseil a donc conclu que les tests RCP COVID-19 n'étaient pas des tests génétiques.

Le Conseil a également noté, d'après son examen des rapports des témoins, que les tests RCP qui amplifient la RNaseP humaine ne sont pas des tests génétiques au sens du *Code*. Bien que ces tests amplifient la RNaseP humaine afin de la détecter, ils n'analysent pas la RNaseP humaine ou tout matériel génétique humain comme le prévoit le paragraphe 247.98(1) du *Code*.

Étant donné que le Conseil a conclu que les tests identifiés dans la politique de l'intimée n'étaient pas des tests génétiques au sens du *Code*, il a conclu que la plainte devait être rejetée.

Quinlan, 2024 CCRI 1145

Principales questions en litige : Recouvrement du salaire – Licenciement collectif en vertu de l'article 212 – Effet de l'avis de licenciement collectif – Avis de licenciement pendant une mise à pied

Le requérant était un employé de WestJet, an Alberta Partnership (WestJet ou l'employeur), qui a été licencié le 16 avril 2020. Dans un premier temps, WestJet a annoncé que les employés seraient rappelés au travail le 16 octobre 2020. Cependant, le 28 juillet 2020, elle a envoyé un avis écrit au chef de la conformité et de l'application (le chef) en vertu de l'article 212 du *Code*, donnant un préavis de 16 semaines pour le licenciement.



ment collectif. Les employés, y compris le requérant, ont été informés que leur emploi prendrait fin le 17 novembre 2020. Pendant la période de préavis, les employés ont reçu des paiements au titre de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC). L'avis émis en vertu de l'article 212 a déclenché un processus par lequel l'employeur doit créer un comité mixte de planification (CMP). La tâche du CPM consiste à convenir d'un programme d'adaptation destiné à minimiser l'impact du licenciement sur les employés concernés.

Une entente sur le programme d'adaptation (EPA) a été conclue le 23 octobre 2020. L'EPA offrait aux employés plusieurs options en matière d'indemnités de départ. Chaque employé devait accepter une option et signer une décharge. Le requérant n'a choisi aucune option dans le délai imparti. L'employeur a unilatéralement choisi une option pour lui. Le requérant a fait une contre-offre comprenant un préavis de congédiement de 16 semaines et a demandé une autre option d'indemnité de départ prévue par l'EPA. L'employeur a refusé.

Le requérant a déposé une plainte en recouvrement du salaire auprès du chef. L'inspecteur a constaté que le requérant n'avait pas droit à un salaire supérieur à celui prévu par l'EPA et a émis un avis de plainte non fondée.

Devant le Conseil, le requérant a demandé le paiement de 16 semaines de salaire, déduction faite des indemnités versées au titre du régime d'assurance sociale. Il a fait valoir que les 16 semaines constituaient un préavis de travail pour lequel il avait droit à un salaire. Il a également demandé une indemnité de préavis pour le préavis qu'il avait reçu en avril 2020 et un complément à son paiement au titre de l'EPA qui correspondait à l'option qu'il avait choisie. L'employeur a fait valoir que l'avis donné au chef en vertu de l'article 212 n'entraînait pas l'obligation de verser des salaires. Il a en outre fait valoir qu'il avait versé au requérant un montant qui dépassait les droits minimaux prévus par le *Code* et que le Conseil n'était pas compétent pour examiner les éléments de l'EPA.

Tout d'abord, le Conseil a examiné si le requérant avait droit à un paiement en avril 2020 lorsqu'il a reçu son avis de licenciement. Les obligations de l'employeur en matière d'indemnité de préavis et d'indemnité de départ sont prévues aux articles 230 et 235 du *Code*, respectivement, et s'appliquent en cas de congédiement (voir les paragraphes 230(3) et 235(2)). Toutefois, l'article 30 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* prévoit certaines exceptions où le droit au préavis est suspendu. L'avis de licenciement initial d'avril 2020 relevait de l'une de ces exceptions. Toutefois, une fois que l'employeur a informé les employés qu'il mettrait fin à leur emploi, la protection a été perdue et les indemnités de préavis et de départ sont devenues exigibles. Toutefois, étant donné que les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquaient, l'EPA prévoyait des indemnités de préavis et de départ. Par conséquent, le Conseil a estimé que le requérant n'avait pas droit à deux périodes de préavis.

Deuxièmement, le Conseil a examiné si le requérant avait droit à 16 semaines de salaire à la suite de l'avis de licenciement collectif adressé au chef. Le Conseil a estimé que l'avis adressé au chef en vertu de l'article 212 ne donnait pas lieu à une période de préavis rémunérée pour les employés; il s'agit plutôt d'une obligation supplémentaire qui s'applique dans le cas de licenciements collectifs et qui donne le temps de conclure une EPA. Par conséquent, le requérant n'avait pas droit à la différence entre son salaire normal et les paiements au titre de la SSUC qu'il avait reçus au cours de ces 16 semaines.

Troisièmement, le Conseil a examiné si le requérant avait reçu une indemnité de préavis et une indemnité de départ conformément au *Code*. Le Conseil a noté que lorsque les employés sont informés de leur congédiement alors qu'ils sont mis à pied, la période de préavis doit être payée. Toutefois, étant donné que le congédiement a eu lieu dans le cadre d'un licenciement collectif, les droits à l'in-

demnité de préavis et à l'indemnité de départ ont été reportés à l'EPA. Dans le cas du requérant, il avait droit à un minimum de dix jours de salaire à titre d'indemnité de préavis et à six jours de salaire à titre d'indemnité de départ, soit un total de seize jours de salaire.

Pour une personne ayant l'ancienneté du requérant, l'EPA proposait trois options : 30 jours de salaire, 15 jours de salaire avec six mois d'indemnités de déplacement ou trois jours de salaire avec trois ans d'indemnités de déplacement. Seule la première option répondait aux exigences minimales de la loi. Toutefois, le Conseil n'a vu aucun inconvénient à offrir ces options tant que l'une d'entre elles répondait aux exigences minimales et que les employés étaient libres de choisir. En l'espèce, le requérant avait reçu 15 jours de salaire et six mois d'indemnités de déplacement parce qu'il n'avait pas fait de choix. L'employeur a donc imposé unilatéralement une option inférieure aux exigences minimales.

Le Conseil a estimé que ni lui ni l'inspecteur n'avaient le pouvoir de veiller à ce que le requérant soit autorisé à choisir l'option d'EPA qu'il préférait. Toutefois, le Conseil pouvait veiller à ce que le requérant bénéficie des droits minimaux. Le Conseil a donc ordonné à l'employeur de verser au requérant une journée de salaire.

Loi sur le statut de l'artiste

Ward, 2024 CCRI 1137

Principales questions en litige : Devoir de représentation juste – Le syndicat n'est pas une association d'artistes – Le Conseil n'a pas compétence sur le litige

La plaignante a déposé une plainte contre l'Alliance internationale des employés de scène,

de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, Local 411 (l'Alliance), affirmant qu'elle avait manqué à son devoir de représentation juste et l'avait injustement empêchée de devenir membre. En réponse, l'Alliance a soulevé une objection préliminaire à la compétence du Conseil sur le litige, car elle n'est pas une association d'artistes visée par la *Loi sur le statut de l'artiste* (LSA), mais relève plutôt de la compétence provinciale.

Le Conseil a examiné les articles 35, 51 et 52 de la LSA, qui, selon la plaignante, ont été enfreints par l'Alliance. Le Conseil a constaté que le dénominateur commun de ces dispositions est qu'elles s'appliquent aux associations d'artistes. Les articles 35 et 51 parlent même spécifiquement d'une association d'artistes accréditée. Cependant, le registre des accréditations du Conseil ne contenait aucune trace d'une accréditation pour l'Alliance. En outre, compte tenu du régime général de la LSA, le Conseil était d'avis que pour que l'article 52 s'applique, une association d'artistes doit exercer ses activités ou, à tout le moins, avoir l'intention d'exercer ses activités dans la compétence fédérale. Cependant, rien dans le dossier n'indiquait que la plaignante a travaillé pour un producteur couvert par la LSA alors qu'elle a été orientée vers un travail par l'Alliance en tant que travailleuse autorisée. Par conséquent, le Conseil n'a trouvé aucune indication que l'Alliance opérait ou avait l'intention d'opérer dans la compétence fédérale.

Le Conseil a rejeté la plainte pour défaut de compétence.

