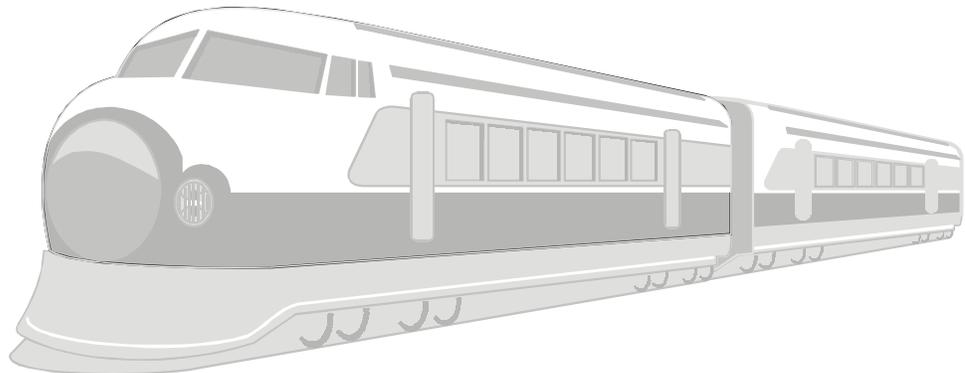


# PROGRAMME DU TRAVAIL

---

## Profil des secteurs de compétence fédérale

### Transport ferroviaire



Développement des  
ressources humaines Canada

Human Resources  
Development Canada

Canada

**Clause de non-responsabilité :**

*Ces profils ont été préparés afin de fournir des données historiques aux employé(e)s du Programme du travail. Quoique nous ayons fait tous les efforts pour assurer la validité des renseignements au moment de la production des profils, ces renseignements ne doivent pas être utilisés pour d'autres fins que celles prévues.*

# 1. Introduction

Depuis 1836 qu'elles sont au service des industries, des gens et des localités du Canada, les compagnies de chemins de fer jouent un rôle essentiel dans la croissance et la prospérité économique de notre pays en tant que liens entre les régions et fournisseurs de services de transport indispensables à tous les secteurs de l'économie. Elles sont un important transporteur de matières premières, de produits manufacturés et de conteneurs transitant par les principaux ports du Canada. Bien des industries dépendent de leur efficacité pour maintenir et améliorer leur rentabilité.

Cependant, l'expansion du transport interurbain par camion et les améliorations considérables apportées au réseau routier du Canada après la Deuxième Guerre mondiale ont entraîné une diminution de la part du secteur ferroviaire dans le marché du transport. Au cours des deux dernières décennies surtout, le secteur a connu de profonds changements, attribuables à la concurrence accrue de l'industrie du camionnage et aux pertes financières ainsi qu'à la déréglementation, à l'abandon des lignes secondaires et à l'apparition des compagnies de chemin de fer secondaires.

Ces dernières années, les compagnies de chemins de fer ont abandonné de vastes pans du réseau transcontinental, restructuré leur gestion, amélioré leur productivité et mis en place de nouvelles technologies. Elles ont aussi réduit considérablement leur nombre d'employés, qui est passé de 69 000 en 1990 à 48 400 en 1998<sup>1</sup>.

Selon *Le rail canadien vu sous l'angle de la productivité*, une étude de l'Association des chemins de fer du Canada, les activités du secteur ont augmenté d'environ 10 p. 100 entre 1988 et 1995, grâce à une réduction de l'étendue du réseau de 17 p. 100, du nombre de wagons de marchandises de 14 p. 100, de locomotives de 10 p. 100 et d'employés de 30 p. 100.

En 1996, la *Loi sur les transports au Canada* a été modifiée de façon à moderniser et à rationaliser la réglementation des chemins de fer et à promouvoir la formation de compagnies de chemins de fer secondaires. Tout en maintenant l'accès à des services de transport compétitifs, ces modifications visent à éliminer les règlements inutiles dans les autres modes de transport et à favoriser la prise de décisions commerciales dans les secteurs des transports.

Un certain nombre de compagnies de chemins de fer secondaires se sont formées au cours des dix dernières années et surtout depuis que la *Loi sur les transports au Canada* a été modifiée. Le CN et le CP vendent ou louent de plus en plus de lignes marginales à ces compagnies, c'est pourquoi celles-ci considèrent les droits du successeur comme un problème clé, étant donné qu'elles y voient un obstacle aux transferts de propriété.

---

<sup>1</sup> Source : Statistique Canada, *Emploi dans les industries du commerce, des transports, de l'entreposage, des communications et des autres services public*.

La mondialisation et la déréglementation du secteur ferroviaire entraînent une coopération accrue avec le secteur du transport routier et offrent des occasions d'innover. Par exemple, le transport intermodal est en pleine croissance au Canada. Il consiste, entre autres, à transporter des remorques de camions sur des wagons de chemins de fer (système rail-route). Le CN et le CP échangent des données électroniques avec les expéditeurs et les autres transporteurs pour éliminer la paperasserie. Les clients peuvent aussi suivre leurs expéditions par Internet. De nouvelles locomotives et de nouveaux wagons-trémies, des conteneurs en régime intérieur et des wagons couverts améliorés ont été mis en service pour répondre aux besoins actuels du secteur. En outre, certaines compagnies nationales de vente au détail fournissent leurs propres conteneurs pour leurs expéditions.

Ce profil décrit un certain nombre de questions relatives au milieu de travail qui caractérisent le secteur depuis quelques années et qui peuvent avoir des répercussions pour l'avenir.

## 2a. Aperçu<sup>2</sup>

### Données de base pour 1997

Nombre de chemins de fer	45
Nombre d'employés	48 500
Recettes	7,9 \$
Le coût de la rémunération se situait (en milliards de dollars de 1995) à	47 609 540 \$
En 1997, le secteur a transporté 290 millions de tonnes de marchandises et 4 millions de passagers et exploité plus de 75 000 kilomètres de voies ferrées. (Remarquez que ces chiffres comprennent les lignes louées qui s'étendent sur environ 68 000 kilomètres.)	

Le nombre de compagnies de chemins de fer en activité au Canada est passé d'environ 34 à la fin de 1996 à environ 45 en septembre 1997, si l'on se fie au nombre de membres de l'Association des chemins de fer du Canada, qui regroupe presque toutes ces compagnies.

Les compagnies de chemins de fer relevant de la compétence législative du Parlement du Canada sont regroupées en trois catégories : Catégorie I (Canadien National, Canadien Pacifique et VIA Rail), Catégorie II (autres transporteurs ferroviaires canadiens) et Catégorie III (autres compagnies assujetties à la *Loi sur les chemins de fer*, comme celles qui exploitent des terminaux, des ponts et des tunnels). L'industrie ferroviaire du Canada est dominée par le Canadien National et le Canadien Pacifique, qui exploitent près de 74 p. 100 du réseau. Les autres compagnies gèrent des réseaux régionaux, des terminaux et des lignes secondaires.

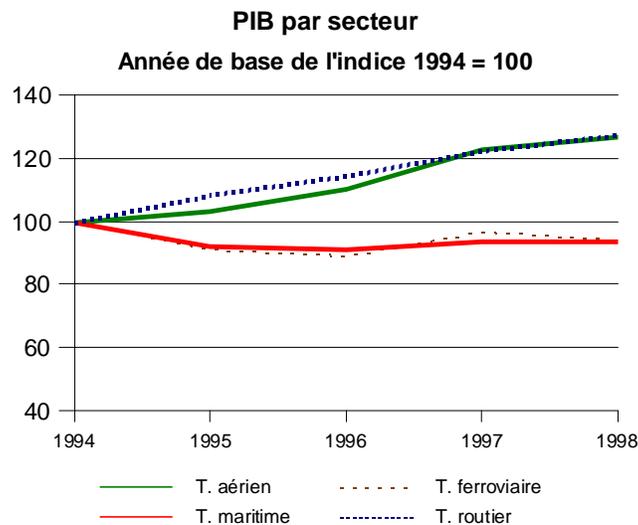
<sup>2</sup> Source : Annexe I et Transport au Canada, 1998.

La compétence en matière de réglementation des compagnies de chemins de fer est partagée au Canada. Les compagnies dont les activités débordent les frontières d'une province relèvent du gouvernement fédéral. Les autres sont normalement assujetties à la compétence de la province où se déroulent leurs activités.

Le rôle du **Programme du travail** dans le secteur du transport ferroviaire consiste à appliquer le *Code canadien du travail*, qui est la principale loi fédérale régissant les **Relations du travail** (Partie I), la **Sécurité et santé au travail** (Partie II), les **Normes du travail** (Partie III), et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

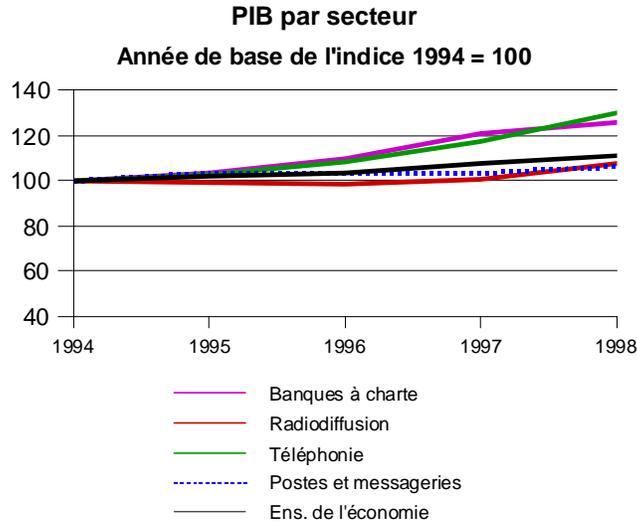
## 2b. Courbe du PIB réel dans le secteur du transport ferroviaire, comparativement à d'autres grands secteurs de 1994 à 1998<sup>3</sup>

Ces graphiques donnent une idée du rendement économique de certains des principaux secteurs du transport au Canada et d'autres secteurs. Au cours de la dernière décennie, la production réelle du secteur ferroviaire a connu une baisse d'environ 6 p. 100. Au cours de la même période, par contre, la production réelle du secteur du **transport aérien** a subi augmentation au-dessus de 27 p. 100.



Depuis 1994, le secteur des **communications téléphoniques** a fait figure de grand gagnant : en effet, sa production a augmenté de 30 p. 100. Dans les secteurs des transports, le **transport par camion** vient ensuite, avec une croissance de la production de 27 p. 100, suivi du secteur ferroviaire. Pendant la même période, la croissance du PIB pour l'ensemble de l'économie a également été d'environ 10 p. 100.

<sup>3</sup> Source : Statistique Canada, Produit intérieur brut au coût des facteurs, industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services publics et du commerce.



### 3. Relations du travail<sup>4</sup>

#### Données de base

Unités de négociation	62
Nombre d'employés dans les unités de négociation	environ 38 000
Nombre d'employés dans le secteur du transport ferroviaire	49 000

On retrouve environ 38 000 travailleurs répartis dans 62 unités de négociation accréditées aux termes de la partie I du *Code canadien du travail*. Le nombre de travailleurs et d'unités de négociation a diminué constamment au cours des trois dernières décennies et cette tendance se maintient. Les données disponibles actuellement donnent la ventilation suivante pour la partie du secteur relevant de la compétence fédérale :

Dix-neuf des soixante deux unités de négociation de compétence fédérale du secteur ferroviaire regroupent environ 31 000 employés des trois principales compagnies de chemins de fer, le Canadien Pacifique, le Canadien National et Via Rail, comme l'indique le tableau A.

<sup>4</sup> Source : Service de conciliation et de médiation fédérale.

\* Rapport annuel de Transport Canada, 1998.

**Tableau A<sup>5</sup>**

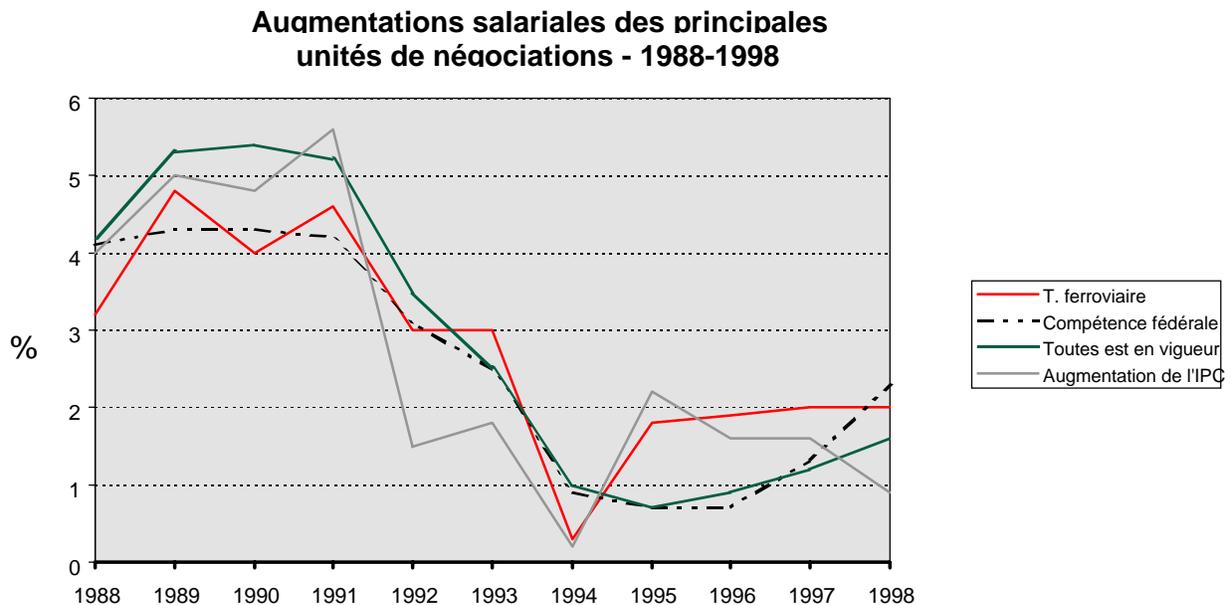
<b>Groupe d'employés</b>	<b>Syndicat</b>	<b>CP Rail</b>	<b>CN Rail</b>	<b>VIA Rail</b>
Personnel itinérant	CCSOFC	4 280	5 820	500 (FIIL)
Employés d'atelier	TCA	2 830	3 000	600
Entretien des voies	FPEV	2 530	4 000	10
Contrôleurs de trafic	BLE-Rail Traffic Controllers	220	480	s/o
Préposés aux signaux	FIOE	460	850	s/o
Commis et employés de bureau	TCA ou STC	1 440(STC)	3 200(TCA)	s/o
Policiers	APCN ou APCP	50(APCP)	100(APCN)	s/o
Employés (1) Itinérants (2) Sédentaires	TCA	s/o	s/o	540 890

- FIIL : Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives  
 FPEV : Fraternité des préposés à l'entretien des voies  
 TCA : Travailleurs canadiens de l'automobile  
 CCSOFC : Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer  
 APCN : Association des policiers des Chemins de fer nationaux du Canada  
 APCP : Association des policiers du Canadien Pacifique  
 FIOE : Fraternité internationale des ouvriers en électricité  
 STC : Syndicat des Transports Communications  
 TUT : Travailleurs unis des transports

---

<sup>5</sup> Service de conciliation et de médiation fédérale.

#### 4. Évolution des taux salariaux en fonction des principales conventions collectives<sup>6</sup>



\*Nota : Les courbes salariales mesurent tous les rajustements des taux du salaire de base prévus dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur chaque année, soit les rajustements découlant (1) des règlements conclus pendant la période visée, (2) des règlements conclus plus tôt, mais comportant des modifications entrant en vigueur pendant cette période et, enfin (3) des clauses d'indemnité de vie chère. Elles ne s'appliquent cependant qu'aux unités de négociation de 500 employés ou plus.

De 1988 à 1998, les salaires de base dans toutes les conventions en vigueur dans le secteur du transport ferroviaire de compétence fédérale ont augmenté à un taux annuel moyen de 2,8 p. 100. En même temps, l'indice des prix à la consommation (IPC) a progressé au taux annuel de 2,7 p. 100. Cette comparaison montre que, si l'on tient compte des augmentations de salaire moyennes enregistrées sur une période de dix ans, on constate que le secteur du transport ferroviaire a connu des augmentations supérieures à l'indicateur économique. Dans l'ensemble, cela signifie que les employés de ce secteur ont acquis un plus grand pouvoir d'achat au cours de la dernière décennie.

Pendant cette même période, les *rajustements de salaire* prévus dans les conventions collectives dans la sphère de compétence fédérale ont progressé en moyenne de **2,6 p. 100**. Si on compare les différentes hausses annuelles moyennes, on constate que le secteur du transport ferroviaire a connu dans l'ensemble des hausses légèrement plus élevées, comme le montrent les rajustements de salaire moyens établis dans les conventions collectives de ce secteur.

<sup>6</sup> Source : Programme du travail, Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT), *Agreements in force* Year-over-Year Percent Change (pourcentage de variation sur douze mois dans les conventions en vigueur) (CAE 1970, 543 et 545) et Statistique Canada, catalogue n° 62-001-XPB.

En janvier 1999, le *salaire hebdomadaire moyen* s'établissait à **981,64 \$** dans le secteur du transport ferroviaire par rapport à **713,66 \$** dans les secteurs de compétence fédérale (soit **37,6 p. 100 de plus** que la moyenne pour l'ensemble des secteurs de compétence fédérale). De plus, le salaire moyen par semaine dans le transport ferroviaire était de **62,4 p. 100 plus élevé** que la moyenne enregistrée pour l'ensemble des secteurs d'activité économique (604,55 \$).

Il y avait au total **14** grandes unités de négociation, c'est-à-dire des unités comptant **500 employés** ou plus, dans le secteur du transport ferroviaire au Canada, soit **13,3 p. 100** de toutes les unités de négociation de la sphère de compétence fédérale. Au total, **31 240** employés appartenaient à ces unités.

Le tableau ci-après montre que le taux d'augmentation moyen par année dans le secteur du transport ferroviaire est égal à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale entre 1988 et 1993, mais supérieur au taux enregistré au cours de la période allant de 1994 à 1998. Pendant la dernière décennie, les salaires de base ont connu un taux d'augmentation moyen par année supérieur de **0,2 p. 100** à la moyenne dans l'ensemble des secteurs de compétence fédérale.

**Tableau B**  
**Taux de croissance annuel moyen des taux salariaux de base**  
**et de l'indice des prix à la consommation (IPC)**  
**1988 — 1998<sup>7</sup>**

	1988-1998	1988-1993(incl.)	1994-1998
	%	%	%
Transport ferroviaire — Compétence fédérale	2,8	3,8	1,6
Tous les secteurs de compétence fédérale	2,6	3,8	1,2
Principales unités de négociation	2,9	4,4	1,1
Indice des prix à la consommation	2,7	3,8	1,3

## 5. Faits récents chez les principales compagnies de chemins de fer

### A. Règlements négociés

#### i. Canadien Pacifique limitée

En juillet 1999, la société Canadien Pacifique limitée a renouvelé, pour une période de 48 mois, la convention signée avec le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer, qui regroupe la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives et les Travailleurs unis des

<sup>7</sup> Source : Programme du travail, Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMIT), *Agreements in force Year-over-Year Percent Change* (pourcentage de variation sur douze mois dans les conventions en vigueur) (CAE 1970, 543 et 545) et Statistique Canada, catalogue n° 62-001-XPB.

transports. Cette convention, qui vise 4 400 conducteurs de locomotive, chefs de train, agents de train et agents de triage, est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 31 décembre 2002.

Les **rajustements salariaux** comprennent des hausses de 2 p. 100 les 1<sup>er</sup> janvier 1999, 2000, 2001 et 2002. Un **programme de participation aux bénéfices**, établi par la convention précédente, est maintenu et prévoit un versement maximal représentant 4 p. 100 des gains annuels. Le 1<sup>er</sup> juin 1999, la garantie pour l'**assurance-vie et l'assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelles** est portée de 25 000 à 29 000 \$ ; à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 à 30 000 \$, le 1<sup>er</sup> janvier 2001 à 31 000 \$ et le 1<sup>er</sup> janvier 2002 à 32 000 \$. Le 1<sup>er</sup> janvier 2000, les contributions de l'employé au régime de retraite seront portées à 5,9 p. 100 (auparavant 5,4 p. 100) du salaire, jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) et à 7,48 p. 100 (auparavant 6,98 p. 100) des gains dépassant la MGAP. Désormais, les employés ont la possibilité de racheter des années de service ouvrant droit à pension. Ainsi, ils pourront récupérer les années de service pendant lesquelles ils n'ont versé aucune contribution.

Sauf pour ce qui est des 220 chefs en mouvement, dont la convention collective vient à expiration le 31 décembre 1999, les conventions collectives de toutes les autres unités de négociation du CP prennent fin le 31 décembre 2000 (voir le tableau C).

## ii. **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada**

En septembre 1998, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) a renouvelé, pour une période de 36 mois, la convention qu'elle avait signée avec le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, qui représentait 3 000 employés d'atelier. La convention est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 1998 au 31 décembre 2000.

Les rajustements de salaire comprennent des augmentations de 2 p. 100 les 1<sup>er</sup> janvier 1998, 1999 et 2000. La compagnie a établi un **régime d'actionnariat privilégié** qui permet aux employés d'acheter des actions au moyen de retenues sur le salaire, jusqu'à concurrence d'un montant correspondant à 6 p. 100 du salaire de base. Chaque année, le 1<sup>er</sup> janvier, la compagnie versera une contribution correspondant à 35 p. 100 du montant versé par l'employé l'année précédente, afin de permettre à l'employé d'acheter d'autres actions. Le 1<sup>er</sup> octobre 1998, la garantie pour le régime d'assurance-vie est passée de 25 000 à 28 000 \$ ; la garantie est portée à 29 000 \$ et 30 000 \$ respectivement les 1<sup>er</sup> janvier 1999 et 2000. Les employés ont donc maintenant la possibilité d'obtenir une garantie additionnelle dans le cadre du régime collectif de la compagnie, jusqu'à un maximum de 100 000 \$. Les prestations de **retraite** passent de 1,3 p. 100 à 1,4 p. 100 le 1<sup>er</sup> janvier 1998, et à 1,5 p. 100 en janvier 1999. Pour chaque mois de service depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996, les prestations correspondent au maximum des gains mensuels ouvrant droit à pension qui dépasse le maximum des gains ouvrant droit à pension par mois. En ce qui concerne les années de service pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1935 au 1<sup>er</sup> janvier 1966, la prestation correspondra à 2 p. 100 de la moyenne la plus élevée des gains ouvrant droit à pension.

En outre, en 1998, toutes les autres unités de négociation du CN ont signé des conventions renouvelées venant à expiration le 31 décembre 2000 (voir le tableau C).

## **B. Autres questions d'importance dans le secteur du transport ferroviaire**

### **• Poursuite des réductions d'effectif au CN et au CP**

Stimulés par la déréglementation du secteur, le CP et le CN ont déclaré des bénéfiques records en 1996. Cette année a même été la meilleure de l'histoire du CN, selon le PDG de la compagnie, Paul Tellier. La diminution du coût de la main-d'oeuvre a joué un rôle important dans ce revirement de situation. Pour dénouer l'impasse causée par la fermeture de la compagnie en 1995, les employés engagés après le 1<sup>er</sup> janvier 1994 n'ont pas droit aux prestations relatives à la sécurité d'emploi et ceux qui ont été engagés auparavant ont vu ces prestations plafonnées à 90 p. 100 de leur salaire annuel pendant six ans. La privatisation de la compagnie, en octobre 1995, ajoutée à l'adoption, en juillet 1996, de la *Loi sur les transports au Canada*, a permis de soustraire le secteur à divers règlements et de poser la base qui a permis d'améliorer le rendement financier du CN et du CP.

Le CN et le CP ont pris rapidement des mesures pour faire face à la concurrence accrue entraînée par la privatisation et la déréglementation des compagnies de chemins de fer américaines, qui ont de plus en plus d'activités au Canada. Elles ont déjà largement rationalisé leurs activités en fermant leurs lignes non rentables. Cette mesure est celle qui a le plus contribué, et de loin, à l'amélioration de leur rendement financier. Le nombre d'employés du CN est passé de 36 570 en 1991 à 16 560 en 1997 et celui du CP, de 27 497 en 1991 à 12 315 en 1997. On s'attend à ce que les deux compagnies continuent de réduire leurs effectifs au cours des prochaines années.

On prévoit, en particulier, la croissance du transport intermodal, comme l'empilage de conteneurs et l'utilisation des véhicules rail-route. Au cours des prochaines années, les compagnies de chemins de fer signeront probablement plus d'ententes avec les compagnies de camionnage qui faisaient auparavant du transport à longue distance, mais qui préfèrent maintenant les expéditions par conteneur.

### **• Apparition des compagnies de chemins de fer secondaires**

Le réseau ferroviaire canadien rétrécit constamment. En 1995, il s'étendait sur 68 000 kilomètres de voies, soit presque 2 000 de moins que l'année précédente et 14 000 de moins qu'en 1988. Le CP a l'intention de vendre ou d'abandonner près de 7 000 kilomètres de voies sous-utilisées au Canada et aux États-Unis, soit 25 p. 100 de son réseau au Canada — pour se concentrer sur les lignes rentables à haute densité. La plupart des coupes du CP, qui feront disparaître environ 1 500 emplois, seront effectuées sur des lignes déficitaires de l'Ontario et du Québec qui seront vendues à des compagnies de chemins de fer secondaires. Celles-ci les exploiteront comme des embranchements des lignes principales. À la fin de 1996, le CN s'était déjà débarrassé de plus de 2 000 kilomètres de voies, et plusieurs compagnies de chemins de fer secondaires avaient été créées pour l'exploitation de ses anciens embranchements. La compagnie a dévoilé récemment un plan triennal prévoyant l'élimination additionnelle de 3 500 kilomètres de voies et de 1 740 emplois au Canada.

Les compagnies de chemins de fer secondaires se développent au rythme où les grandes compagnies raccourcissent leur réseau. Or, ces dernières se préparent à céder des milliers de kilomètres de voies dans les prairies. (En général, les compagnies de chemins de fer secondaires du Canada comprennent des voies ferrées régionales et locales, des aiguillages et des terminaux.) Sur les 500 compagnies de chemins de fer secondaires qui sont en activité actuellement en Amérique du Nord, seulement une douzaine environ sont canadiennes. Cependant, ces

compagnies considèrent que le lucratif marché du transport du grain dans l'ouest du Canada offre de bonnes occasions d'expansion. À leur avis, le principal obstacle à l'établissement d'autres compagnies de chemins de fer secondaires est la présence dans certaines lois de dispositions sur les droits du successeur qui forcent les nouvelles entreprises à respecter les modalités des conventions collectives en vigueur, ce qui réduit leur flexibilité opérationnelle, surtout dans le domaine de la sécurité d'emploi.

Des compagnies spécialisées, comme la RailTex du Texas et la Central Western Railway Holding de l'Alberta, acquièrent les embranchements dont les grandes compagnies ne veulent plus. Elles font des bénéfices en exploitant ces embranchements avec des effectifs réduits et en desservant des clients qui veulent faire transporter des marchandises, comme le grain, sur une courte distance jusqu'aux lignes de chemins de fer principales. Le nombre de compagnies de chemins de fer secondaires a augmenté après la déréglementation aux États-Unis et une tendance identique se dessine au Canada. RailTex et Central Western Railway sont déjà en activité dans le Canada central et dans les Maritimes (RailTex est l'une des plus importantes compagnies de chemins de fer secondaires de l'Amérique du Nord avec ses 7 500 kilomètres de voies réparties entre 27 lignes, y compris deux petites lignes achetées du CN dans le sud-ouest de l'Ontario et en Nouvelle-Écosse. La nouvelle *Loi sur les transports au Canada* a simplifié les règlements relatifs à la vente et à l'abandon des voies ferrées.

**Tableau C<sup>8</sup>**  
**Calendrier des négociations collectives dans**  
**le transport ferroviaire**

Employeur	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention collective
<b>CANADIEN NATIONAL</b>	<b>Syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada (contrôleurs de trafic)</b>	<b>480</b>	<b>31 déc. 2000</b>
	<b>Fraternité internationale des ouvriers en électricité (employés de service et d'entretien)</b>	<b>850</b>	<b>31 déc. 2000</b>
	<b>Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (conducteurs de locomotive, chefs de train, agents de train et agents de triage)</b>	<b>5 820</b>	<b>31 déc. 2000</b>

<sup>8</sup> Programme du travail, Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT). Liste de conventions collectives.

Employeur	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention collective
<b>CANADIEN PACIFIQUE LIMITÉE</b>	<b>Fraternité des préposés à l'entretien des voies (entretien des ponts et des structures)</b>	<b>4 000</b>	<b>31 déc. 2000</b>
	<b>Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés d'atelier)</b>	<b>3 000</b>	<b>31 déc. 2000</b>
	<b>Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés de bureau et commis)</b>	<b>3 200</b>	<b>31 déc. 2000</b>
	<b>Syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada (contrôleurs de trafic)</b>	<b>220</b>	<b>31 déc. 1999</b>
	<b>Fraternité des préposés à l'entretien des voies (entretien des ponts et des structures)</b>	<b>2 230</b>	<b>31 déc. 2000</b>
	<b>Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs du Canada (employés d'ateliers)</b>	<b>2 830</b>	<b>31 déc. 2000</b>
	<b>Syndicat des Transports Communication (employés sédentaires)</b>	<b>1 440</b>	<b>31 déc. 2000</b>
	<b>Fraternité internationale des ouvriers en électricité (préposés aux signaux)</b>	<b>460</b>	<b>31 déc. 2000</b>
	<b>Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (conducteurs de locomotive, chefs de train, agents de train et agents de triage)</b>	<b>4 400</b>	<b>31 déc. 2000</b>
	<b>VIA RAIL CANADA INC.</b>	<b>Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés sédentaires)</b>	<b>1 890</b>

Employeur	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention collective
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés itinérants)	540	31 déc. 2000
	Travailleurs unis des transports (chefs de train) et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (conducteurs de locomotive)	500	31 déc. 2000
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés d'atelier)	1 070	31 déc. 2000
<b>OTHER RAILWAYS</b>			
Ontario Northland Railway	Fraternité des préposés à l'entretien des voies (préposés à l'entretien des voies)	450	31 déc. 1998*
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés d'atelier)	210	31 déc. 2001
Algoma Central Railway Inc.	Divers syndicats (employés itinérants, sédentaires et d'atelier)	250	31 jan. 2001
Quebec North Shore and Labrador Railway	Métallurgistes unis d'Amérique (employés itinérants)	390	29 fév. 2004
BC Rail Limited	Canadian Union of transportation Employees (employés de l'entretien des voies, etc.	1 600	31 déc. 1997*

\* Les négociations ont débuté.

## 6. Sécurité et santé au travail (SST)<sup>9</sup>

### Le coût des accidents de travail et des maladies professionnelles :

On ne peut trop insister sur le coût humain et économique que doivent assumer les employeurs et les employés à cause des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces coûts se divisent en deux catégories :

- **Les coûts directs :**

Il s'agit notamment des suivants : dépenses liées au traitement médical, à l'hospitalisation et à la réadaptation, aux funérailles, à l'indemnisation pour les revenus perdus et aux prestations d'invalidité.

- **Les coûts indirects :**

Il peut s'agir, entre autres, des dommages au matériel et à l'équipement, le paiement du salaire au travailleur blessé ou à d'autres personnes touchées par les heures de travail perdues à cause de l'accident, le coût de la formation de remplaçants, les dépenses liées aux poursuites et les pertes de productivité attribuables au mauvais moral de l'employé.

Par conséquent, tout le monde (employeurs, travailleurs, gouvernement, réseau de santé, sociétés d'assurances privées, etc.) a un intérêt direct et important à voir une diminution des risques de blessures et de dommages corporels au travail, grâce à des programmes de prévention efficaces favorisant la sécurité et la santé en milieu de travail.

### Vue d'ensemble de la SST dans le secteur du transport ferroviaire:

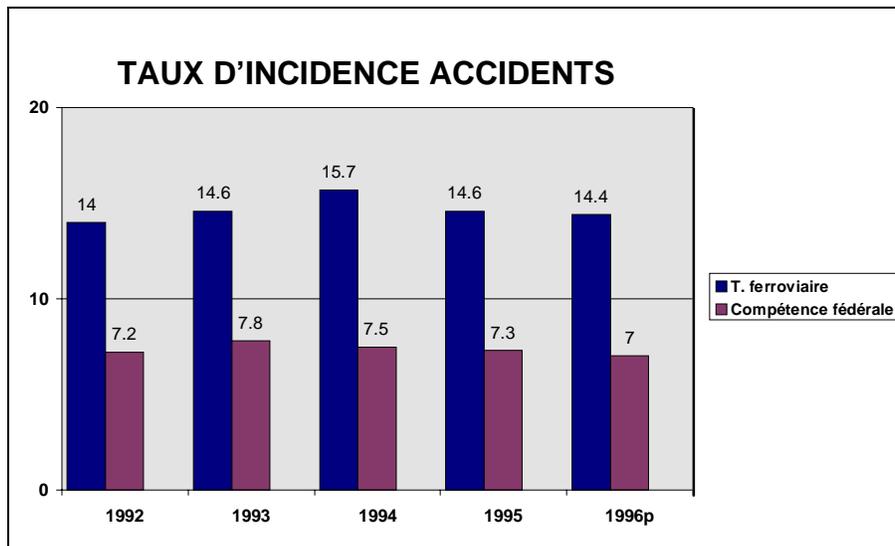
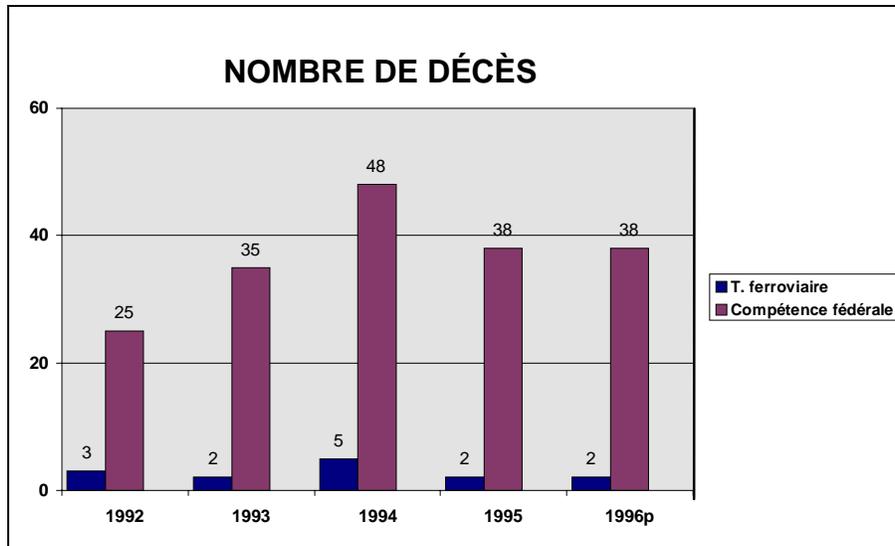
En 1996, il y avait deux fois plus de risques pour un employé des chemins de fer d'être blessé au travail (**environ 1 employé sur 7**) que pour l'employé moyen de la sphère de compétence fédérale (**environ 1 employé sur 14**).

On a enregistré en moyenne **20,98** blessures invalidantes dans le secteur du transport ferroviaire pour un million d'heures travaillées, comparativement à **15,24** pour l'ensemble de la sphère de compétence fédérale.

Il y a eu **deux** décès liés au travail dans le secteur ferroviaire en 1996, tandis que dans la sphère de compétence fédérale on en a enregistré **38** pour l'ensemble de l'année. Comme c'est le cas pour l'ensemble des industries relevant de la compétence fédérale, le nombre de décès dans le secteur ferroviaire a augmenté de façon marquée en 1994, puis est revenu aux niveaux normaux en 1995-1996.

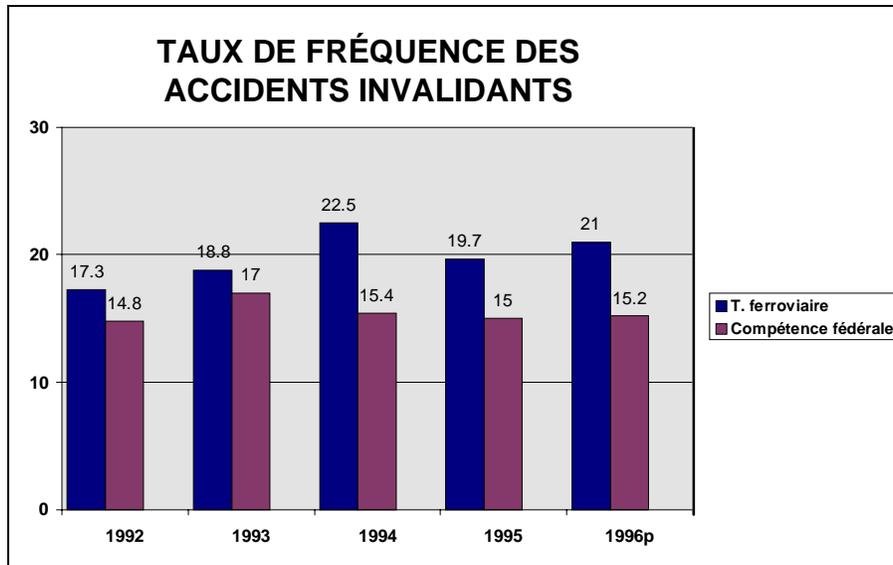
---

<sup>9</sup> Source : Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques, DRHC.



Entre 1992 et 1996, le taux d'incidence des accidents dans le secteur ferroviaire était beaucoup plus élevé que dans l'ensemble de la sphère de compétence fédérale. Même les tendances étaient différentes. En effet, le taux d'incidence dans le secteur ferroviaire a augmenté entre 1992 et 1996, tandis que dans la sphère de compétence fédérale il a diminué légèrement.

Au cours de la même période, on a signalé dans le secteur du transport ferroviaire un taux d'incidence plus élevé de blessures invalidantes que dans l'ensemble de la sphère de compétence fédérale. En 1996, cette incidence est passée de 19,74 à 20,98, tandis que pour tous les secteurs relevant du fédéral on a enregistré une augmentation de 1,6 p. 100.



**Nota :**

**Taux d'incidence :** Taux d'incidence est calculé en fonction du nombre total d'accidents du travail multiplié par 100 et divisé par le nombre moyen de travailleurs au cours de la période à l'étude.

**Accident invalidant :** accident de travail qui, au minimum, empêche un travailleur de s'acquitter des fonctions de son emploi après l'accident et, au pire, entraîne un décès.

**Taux de fréquence des blessures invalidantes :** le nombre d'accidents invalidants par million d'heures-personnes travaillées.

p : préliminaire.

## 7. Normes du travail<sup>10</sup>

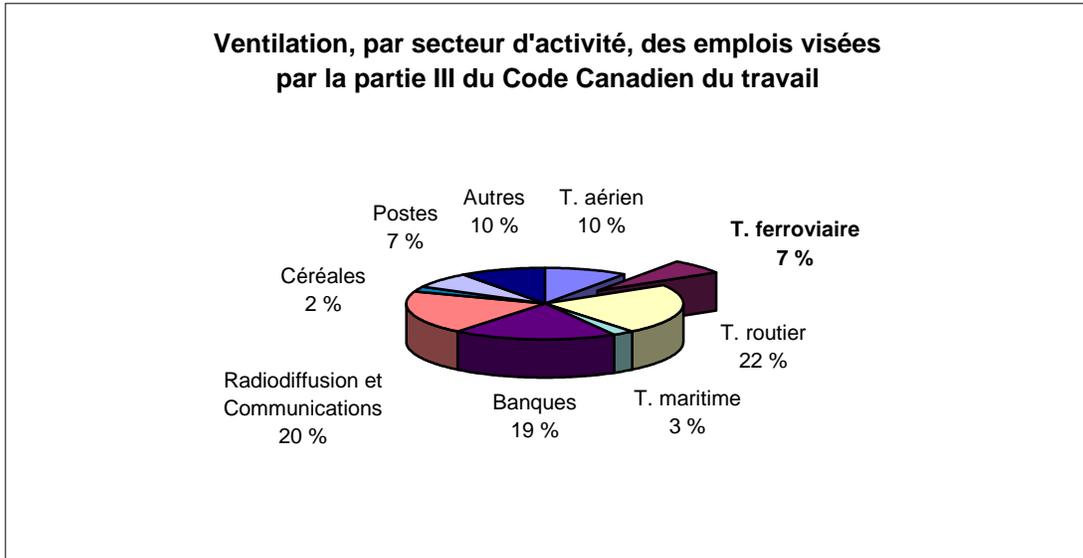
La partie III du *Code canadien du travail* établit les normes d'emploi minimales. Le *Code* contient des dispositions relatives aux salaires et aux avantages sociaux, à la durée du travail et aux heures supplémentaires, au congé annuel, aux jours fériés, au congé de maternité et autres congés, à la cessation d'emploi et autres conditions d'emploi. Les normes minimales ne remplacent pas les conditions de travail plus avantageuses prévues dans les conventions collectives négociées par les employeurs et les syndicats, ni celles qui sont prévues dans un contrat d'emploi privé.

Généralement, le volume des plaintes liées aux dispositions de la partie III qui font l'objet d'une enquête chaque année, selon le Système d'information sur les opérations du travail (SIOT), augmente graduellement depuis 1992. Le nombre de plaintes est grimpé de 3 600 qu'il était en 1992-1993 à 5 000 en 1998-1999, atteignant un sommet de 5 500 en 1996-1997. La moyenne des trois dernières années financières s'établit à un peu plus de 5 000 plaintes. Cela représente environ une plainte pour 160 employés visés par la partie III. Cela veut dire en moyenne, une infraction par groupe de 500 employés ou environ une infraction sur trois plaintes. Tous les ans,

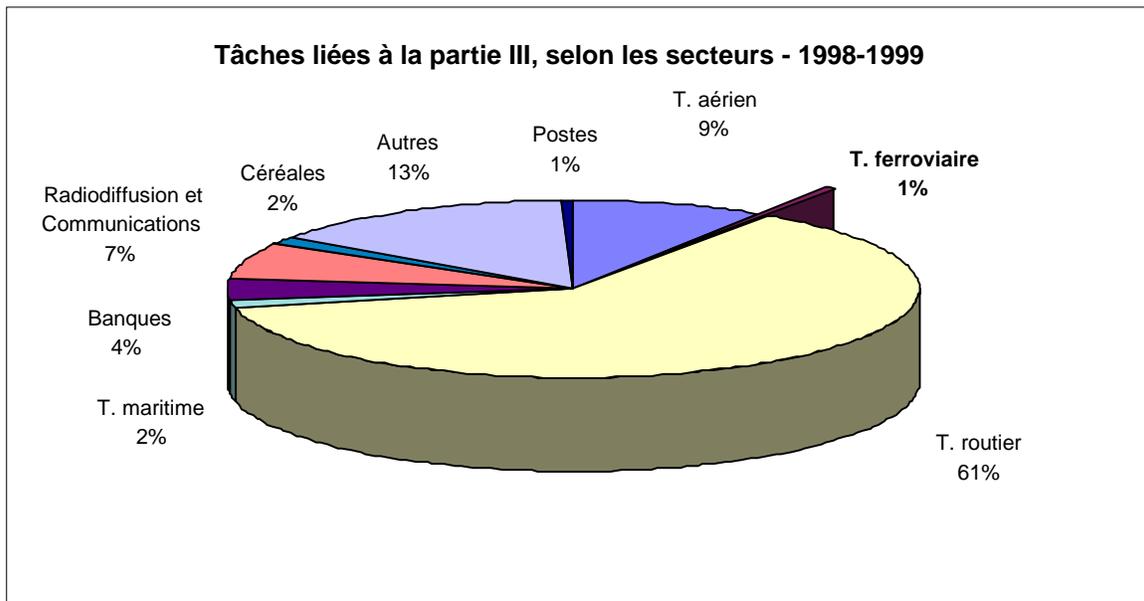
<sup>10</sup> Source : Système d'information des opérations du travail, Programme du travail, DRHC.

près des deux tiers du nombre total de plaintes concernent deux normes de travail, soit le recouvrement des salaires impayés et les congédiements injustes.

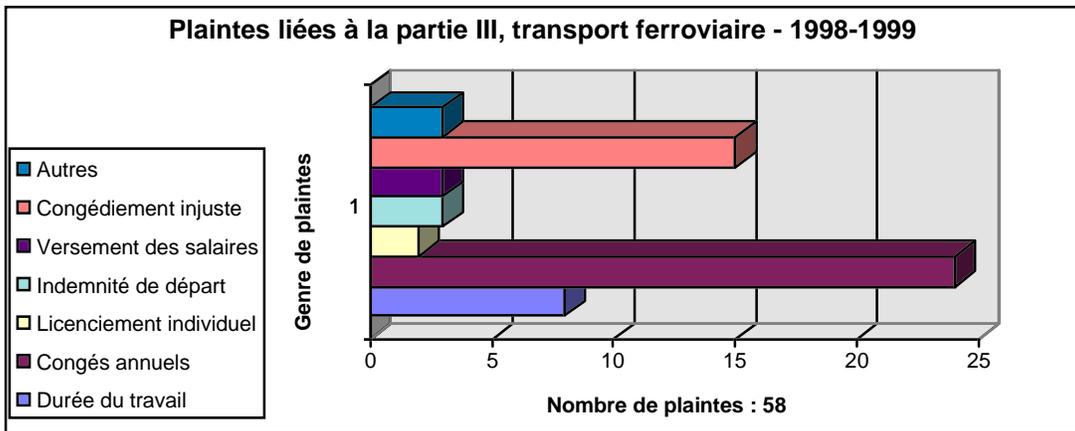
En 1998-1999, le secteur du transport ferroviaire comptait pour environ 7 p. 100 de tous les emplois visés par la partie III du *Code canadien du travail*.



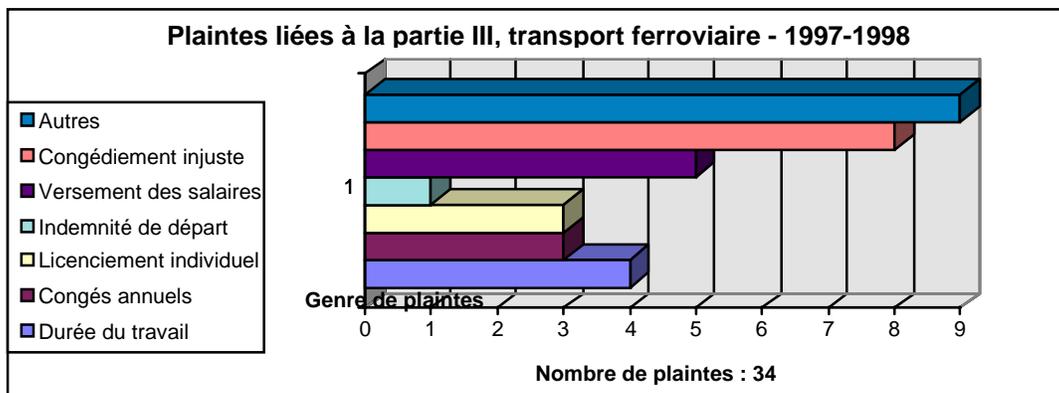
Par rapport à sa taille, le secteur ferroviaire génère très peu de plaintes; seulement environ 1 p. 100 des plaintes déposées en vertu de la partie III font l'objet d'une enquête chaque année. Cela s'explique probablement par le fait que, dans ce secteur, les syndicats sont bien implantés et que les plaintes sont en général réglées au moyen de la procédure de grief.



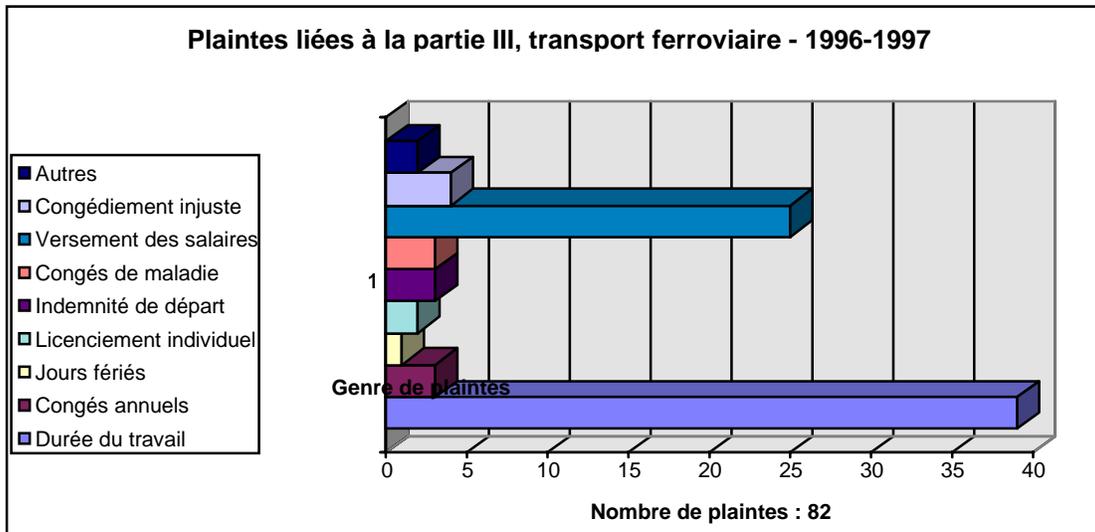
Au cours de l'exercice 1998-1999, dans le secteur ferroviaire, seulement 58 plaintes déposées en vertu de la partie III ont abouti à une enquête par un agent des affaires du travail. Ce nombre était de 34 en 1997-1998 et de 82 au cours de la précédente année financière. Comme il est indiqué ci-dessus, l'exercice 1996-1997 a été une année record pour ce qui est des plaintes en vertu de la partie III.



Contrairement à ce qui s'est produit dans les autres secteurs relevant de la compétence fédérale, il ne semble y avoir aucune tendance en ce qui concerne le type de plaintes qui dominent dans ce secteur. En effet, aucune tendance traditionnelle ne se dessine dans ce secteur. En 1996-1997, les plaintes relatives à la durée du travail représentaient 48 p. 100 de toutes les plaintes. En 1997-1998, c'est le nombre de plaintes de congédiement injuste qui est le plus élevé, représentant 24 p. 100 de l'ensemble des plaintes, mais ce pourcentage n'était pas particulièrement élevé par rapport à d'autres années. Au cours de ce dernier exercice, les plaintes ayant donné lieu à une enquête étaient très variées et peu nombreuses, mais portaient sur des points qui font rarement l'objet de plaintes. En 1998-1999, les plaintes relatives au congé annuel comptaient pour 41 p. 100 du total des plaintes.



Cette situation s'explique peut-être par le fait que seules les questions liées à des circonstances spéciales qui se produisent dans un cas particulier, ou qui découlent d'événements extraordinaires (p. ex. un licenciement massif), qui influent sur le secteur à une année donnée, sont portées à notre attention.



Tracer ces tendances sur une courte période peut se révéler un exercice sans grande signification statistique. Toutefois, dans les prochaines versions du présent document, il pourra être intéressant de déterminer si la tendance se maintient.

## 8. Équité en matière d'emploi<sup>11</sup>

### Contexte

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de donner aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles des chances égales dans le milieu de travail. Pour atteindre cet objectif, les employeurs doivent corriger les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les membres des groupes désignés, c'est-à-dire appliquer le principe voulant que l'équité en matière d'emploi signifie non seulement de traiter tous les travailleurs de la même manière, mais prendre des mesures spéciales et des mesures d'adaptation compte tenu des différences. Certaines des mesures les plus courantes adoptées par les employeurs sont l'établissement de politiques pour régler les questions telles que l'équité en matière d'emploi, le harcèlement et la discrimination. Ces mesures montrent que les employeurs utilisent des modalités de travail flexibles pour mettre en œuvre les horaires flexibles, le télétravail et le partage d'emploi pour accommoder les membres des groupes désignés.

En juin 1998, les employeurs des entreprises du secteur ferroviaire relevant de la compétence fédérale ont présenté leur rapport annuel. Ce rapport fournit des données sur leur effectif et décrit la situation en emploi des membres des groupes désignés ainsi que les progrès réalisés dans la création d'un effectif représentatif en 1997. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été proclamée en octobre 1996, et en 1998 les employeurs ont fourni des renseignements conformément aux dispositions de la nouvelle loi pour l'année civile 1997.

<sup>11</sup> Source : Rapport annuel, *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 1998.

## Points saillants dans l'industrie du transport ferroviaire

- En 1997, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquait à 40 769 employés du secteur ferroviaire. Ces derniers travaillaient pour neuf grandes compagnies partout au Canada.
- Dans le secteur ferroviaire, la représentation des membres de groupes désignés était inférieure à celle des autres secteurs assujettis à la *Loi*, et ce pour les quatre groupes. Ce phénomène était particulièrement marqué dans le cas des femmes. Toutefois, la représentation s'est améliorée depuis 1987, première année où des données ont été recueillies sous le régime de la *Loi*. Cette tendance se retrouve également pour les Autochtones et les membres des minorités visibles. On remarque cependant que la représentation des personnes handicapées a baissé de façon marquée, tombant de 1,85 p. 100 en 1996 à 2,12 p. 100 en 1997.

### Représentation des groupes désignés en 1997

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Tous les secteurs	44,57 %	1,29 %	2,31 %	9,68 %
Secteur ferroviaire	9,2 %	1,14 %	2,12 %	3,96 %

- En 1995, alors que l'effectif visé par la *Loi* était surtout concentré dans les catégories des travailleurs manuels spécialisés et des travailleurs qualifiés et artisans, les femmes étaient surtout représentées dans la catégorie du personnel de bureau et, dans une moindre mesure, dans celle du personnel semi-professionnel et technique. Les Autochtones aussi étaient concentrés dans les catégories des travailleurs manuels spécialisés et des travailleurs qualifiés et artisans. On en trouvait beaucoup aussi chez les contremaîtres. Comme les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles étaient concentrés dans les catégories des travailleurs qualifiés et artisans, des travailleurs manuels spécialisés et du personnel de bureau.
- Les femmes gagnaient 88,3 p. 100 de ce que les hommes travaillant à temps plein gagnaient en moyenne dans ce secteur, en 1997. Ce pourcentage était plus élevé que la moyenne de l'ensemble des secteurs (75,9 p. 100).

## 9. Tendances en matière de ressources humaines

Le transport ferroviaire assure les échanges nationaux et internationaux au Canada depuis 1853. L'industrie du chemin de fer au pays constitue le moyen de transport le plus économique pour les conteneurs et les marchandises en vrac sur une grande distance.

L'adoption de la *Loi sur les transports au Canada* en juillet 1996, a allégé le fardeau réglementaire auquel sont soumises les compagnies canadiennes. Cette déréglementation a fait considérablement augmenter le nombre de transporteurs ferroviaires. En tout, on dénombre 170 compagnies de chemins de fer, ce qui comprend les gares de triage et les voies en douanes. De ce nombre, 51 compagnies de chemins de fer régionales et d'intérêt local desservent le Canada.

Ce changement de structure s'inscrit dans le cadre d'une période de rationalisation et de restructuration des lignes ferroviaires. Actuellement, pour améliorer leur rentabilité financière, les grandes compagnies ferroviaires d'Amérique du Nord ont recours à la création de lignes secondaires internes, à la cession de territoires d'exploitation et à l'abandon de certaines lignes.

Les deux plus importantes compagnies de chemins de fer en Amérique du Nord, les Chemins de fer Nationaux (CN) et le Canadien Pacifique Ltée (CP), détiennent maintenant 72 p. 100 du marché comparativement à 90 p. 100 il y a moins de 10 ans. Les compagnies de chemins de fer régionaux et les compagnies d'intérêt local détiennent, pour leur part, 28 p. 100 de l'exploitation ferroviaire. Comme les plans de rationalisation des grandes compagnies pour les années à venir comprennent une gamme d'activités de vente et de location des voies ferroviaires, on prévoit que cette tendance se maintiendra.

Le développement de compagnies de chemins de fer régionaux et d'intérêt local a permis une exploitation plus économique des lignes de chemins de fer en faisant appel à un personnel plus flexible. Il faut noter que ces compagnies sont très peu syndiquées, ce qui explique, en partie, que les employeurs puissent exiger une main-d'oeuvre plus polyvalente.

En 1997<sup>12</sup>, un nombre estimatif de **32 956** employés ont assuré des services de transport et d'entretien de matériel ainsi que des fonctions administratives, soit **71 p. 100** de l'emploi total de l'industrie ferroviaire. Depuis 1990, le personnel engagé par les transporteurs ferroviaires pour l'entretien des voies ferrées a diminué de **33 p. 100** alors que l'industrie a enregistré une diminution de **37.5 p. 100** de l'emploi total dans ce secteur d'activités. On peut en partie expliquer cette diminution d'effectifs par la restructuration des compagnies et par l'introduction de Technologies de l'Information et des Communications dans les opérations ferroviaires. Ces nouvelles technologies expliquent les gains de productivité que le secteur connaît malgré les compressions de personnel.

## 10. Conseil canadien des relations du travail<sup>13</sup>

Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) est un tribunal quasi judiciaire chargé d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la partie I du *Code canadien du travail* portant, entre autres, sur la détermination des unités de négociation et les pratiques déloyales de travail et les dispositions de la partie II traitant des cas de « refus de travailler » et des plaintes connexes. Les graphiques ci-dessous illustrent l'importance des activités du Conseil ayant trait au secteur ferroviaire pour chaque disposition pertinente de la partie I du *Code canadien du travail*.

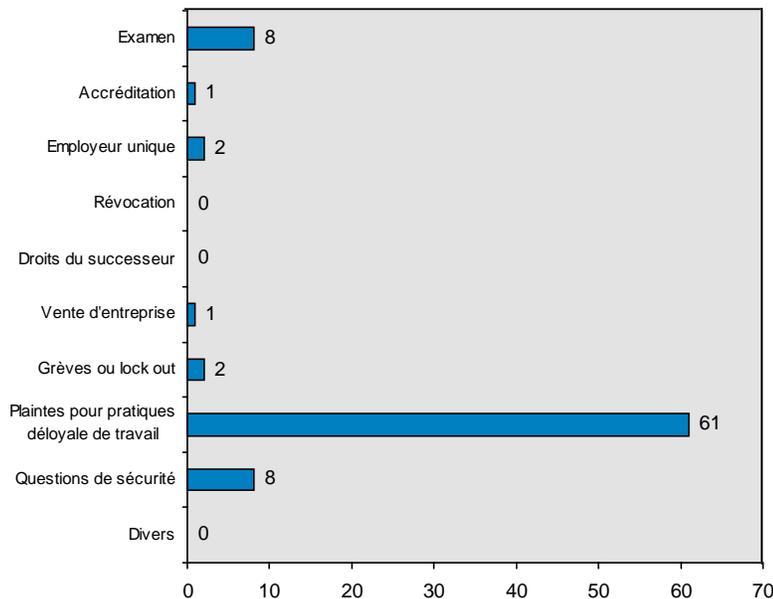
---

<sup>12</sup> Source: Les transports au Canada 1998, Rapport Annuel, Transport Canada.

<sup>13</sup> Le Rapport Annuel du Conseil canadien des relations de travail, 1997/1998.

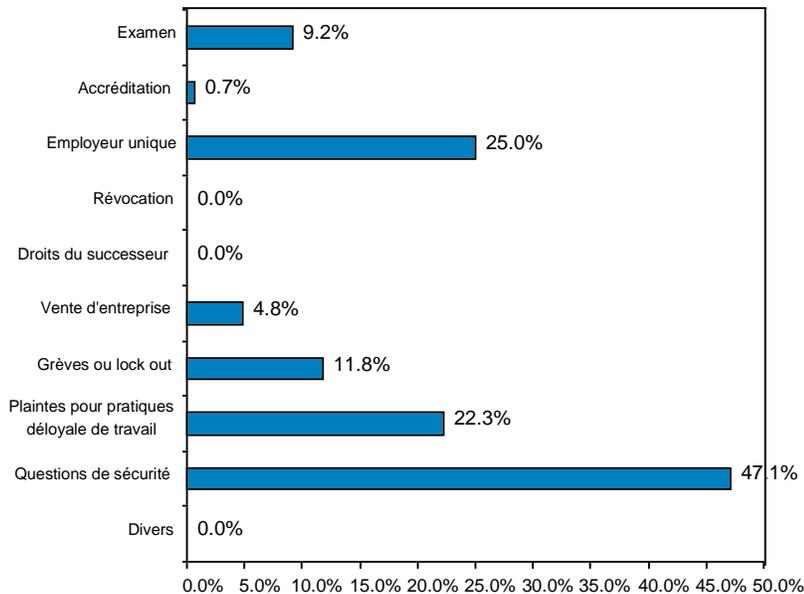
Dans le secteur ferroviaire, les dispositions du *Code canadien du travail* le plus souvent invoquées devant le Conseil portaient sur **les pratiques de travail déloyales** (61 plaintes) et **les questions de sécurité** ( 8 plaintes). Il s'agit de la majorité des cas entendus pour le secteur. De nombreux cas ayant trait à l'examen et au regroupement d'unités de négociation et à la vente d'entreprises ont été réglés au début des années 1990.

**Affaires réglées par le CCRI  
01/04/1997 au 31/03/1998  
par type de cas, industries ferroviaires**



Les affaires relatives **aux questions de sécurité** et **aux pratiques de travail déloyales** émanant du secteur ferroviaire représentent un important pourcentage de toutes les affaires de ce genre réglées en 1997-1998 par le CCRT, soit 47,1 p. 100 et 22,3 p. 100. Le pourcentage des questions de sécurité est caractéristique du secteur et celui des pratiques déloyales est attribuable à la restructuration et à la réduction des effectifs qui se poursuivent depuis plusieurs dizaines d'années.

**Pourcentage des cas soumis au  
CCRI touchant le secteur ferroviaire  
par catégorie (1997-1998)**



**Nota :** Question de sécurité signifie les plaintes et les renvois en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

## 11. Implications

- A.** Ces dernières années, le secteur ferroviaire du Canada a entrepris d'améliorer sa rentabilité en prenant diverses mesures et notamment en se restructurant en profondeur, ce qui a entraîné une diminution continue du niveau d'emploi. Entre 1982 et 1995, le nombre d'emplois est passé de 95 650 à 51 754 employés<sup>14</sup>, soit une diminution de 46 p. 100. Les diminutions se poursuivent et ne cesseront pas dans un avenir prévisible. L'Association des Chemins de fer du Canada mentionne, dans son bulletin de septembre 1997, que le secteur emploie plus de 47 000 personnes. Il aurait donc perdu entre 4 000 et 5 000 employés en 1996.
- B.** Avec la mondialisation et le libre-échange, le secteur ferroviaire canadien a dû devenir plus productif et plus compétitif. Les compagnies de chemins de fer canadiennes comparent leurs ratios d'exploitation avec ceux de leurs homologues américaines et tout changement dans les pratiques commerciales et les pratiques de travail de ces dernières aura un important impact sur elles.

<sup>14</sup> Source : Le Transport au Canada, 1996, Transport Canada.

- C. La *Loi sur les transports au Canada* facilite la création des compagnies de chemins de fer secondaires, mais la question des droits du successeur constitue encore un obstacle à la vente et à l'abandon des voies sous-utilisées du CN et du CP et à la création de ce genre de compagnies. (Le code du travail fédéral et la législation du travail de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan contiennent des dispositions sur les droits du successeur qui obligent le nouvel exploitant à respecter les modalités des conventions collectives en vigueur.) Bien que la diminution du niveau total de l'emploi dans le secteur se poursuive avec la vente des lignes secondaires marginales, la création de compagnies de chemins de fer secondaires réduit cette tendance et contribue au maintien du niveau du trafic ferroviaire en général.

# ANNEXE

## Annexe I<sup>15</sup>

### Indicateurs économiques pour les grands secteurs d'activité — 1999

SECTEUR INDUSTRIEL	PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (1992=100)		EMPLOIS		RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE	
	en millions de \$	% de l'ensemble de l'économie	en milliers	% du nombre total d'emplois	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Ensemble de l'économie/ Ensemble des secteurs	717 589	100,0	11 731,0	100,0	604,55	--
Total pour le fédéral	75 342	10,5	937,2	8,0	713,66	+ 18,0
Les secteurs suivants relèvent de la compétence fédérale	en millions de \$	% des secteurs de comp. fédérale	en milliers	% des secteurs de comp. fédérale	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
<b>Transports</b>	27 821	36,9	464,9	49,6	732,04	+ 21,1
<i>Transport aérien*</i>	4 257	5,7	73,0	7,8	815,99	+ 35,0
<i>Transport ferroviaire*</i>	4 049	5,4	48,5	5,2	981,64	+ 62,4
<i>Transport maritime*</i>	1 960	2,6	14,6	1,6	831,28	+ 37,5
<i>Transport routier</i>	10 998	14,6	141,1	15,1	676,20	+ 11,9
<i>Pipelines</i>	3 683	4,9	6,2	0,7	1 359,01	+ 124,79
<b>Entreposage</b>	899	1,2	19,0	2,0	711,13	+ 17,6
<b>Communications</b>	23 971	31,8	262,0	28,0	698,14	+ 15,5
<i>Radiodiffusion</i>	3 732	5,0	41,6	4,4	832,52	+ 37,7
<i>Téléphonie, etc.</i>	16 554	22,0	103,3	11,0	845,71	+ 39,9
<i>Service postal et service de messagerie</i>	3 685	4,9	115,7	12,3	523,72	- 13,3
<b>Banques à charte</b>	22 651	30,1	191,3	20,4	690,54	+ 14,2

\* Comprend les services annexes au mode de transport. En ce qui concerne le transport aérien, les opérations aéroportuaires sont comprises.

- Nota :**
- 1) Un pourcentage important — mais indéterminé du point de vue statistique — du secteur du transport ferroviaire relève de la compétence provinciale. De même, les autres secteurs énumérés ne relèvent pas tous entièrement du fédéral.
  - 2) La valeur du produit intérieur brut, en dollars réels, a été établie à partir des prix de 1986. Les recettes en dollars courants des sociétés appartenant aux secteurs figurant dans la liste de 1996 seront plus élevées. L'utilisation des données relatives au PIB exprimées en dollars réels de 1986 et les pourcentages qui figurent dans la deuxième colonne donnent une idée de la taille comparative des secteurs, sans égard à l'effet des tendances des prix.

<sup>15</sup> Source : Statistique Canada, *Produit intérieur brut par industrie* (cat. n° 15-001) et *Emploi, gains et durée du travail* (cat. n° 72-002).

## **Annexe II Chemins de fer**

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec les personnes suivantes :

- |     |  |   |
|-----|--|---|
| 1.  | <b>Introduction</b>                                | Don Laferrière<br>Service fédéral de médiation et de conciliation<br>(819) 997-1905                             |
| 2.  | <b>Aperçu</b>                                      | Don Laferrière  |
| 3.  | <b>Relations du travail</b>                        | Don Laferrière  |
| 4.  | <b>Évolution des salaires</b>                      | Bruce Aldridge<br>Direction de l'information sur le milieu de travail<br>Programme du travail<br>(819) 953-5345 |
| 5.  | <b>Faits récents</b>                               | Bruce Aldridge  |
| 6.  | <b>Sécurité et santé au travail</b>                | Christian Strano<br>Opérations,<br>Programme du travail<br>(819) 953-1782                                       |
| 7.  | <b>Normes du travail</b>                           | Geoffrey Brennan<br>Opérations,<br>Programme du travail<br>(819) 953-0066                                       |
| 8.  | <b>Équité en matière d'emploi</b>                  | Syed Naseem<br>Opérations,<br>Programme du travail<br>(819) 953-7517  |
| 9.  | <b>Tendances en matière de ressources humaines</b> | Élizabeth Marsollier<br>Politique stratégique et partenariats<br>Programme du travail                           |
| 10. | <b>Conseil canadien des relations du travail</b>   | Don Laferrière  |
| 11. | <b>Implications</b>                                | Bruce Aldridge  |