



Conseil canadien des relations du travail

Budget des dépenses
1997-1998

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1997

En vente au Canada par l'entremise des
librairies associées et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada – Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N^o de catalogue BT31-2/1998-III-28
ISBN 0-660-60083-8



Conseil canadien des relations du travail

Budget des dépenses
1997-1998

Partie III

Plan de dépenses

Accordé

Ministre du Travail

Président

Préface

Le présent document est un rapport présenté au Parlement pour indiquer comment les ressources approuvées par le Parlement ont été ou seront utilisées. À ce titre, il est un document de responsabilisation qui propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

La Partie III du Budget des dépenses 1997-1998 a été modifiée de façon à présenter les renseignements sur la planification et les renseignements sur le rendement séparément et à insister sur des plans à plus long terme de meilleure qualité et sur le rendement des ministères.

Le document comprend quatre sections:

- Sommaire du Président
- Plan ministériel
- Rendement du ministère
- Renseignements supplémentaires

On devrait prendre en note que, conformément aux principes énoncés dans le budget de fonctionnement, l'utilisation de ressources humaines rapportées dans ce plan des dépenses sera mesurée en termes d'employé Équivalents temps plein (ÉTP).

Table des matières

Section I

Sommaire du Président	4
------------------------------	---

Section II

Plan ministériel

A. Sommaire des plans du ministère	5
B. Vue d'ensemble du ministère	6
• Rôles et responsabilités	6
• Organisation et composition du programme	6
• Objectifs et priorités	8
• Plans de ressources et tableaux financiers	9

Section III

Rendement du ministère

A. Sommaire du rendement du ministère	11
B. Vue d'ensemble du ministère	11
• Responsabilités et objectifs clés	11
• Élaboration de mesures du rendement	15
• Tableaux financiers	23

Section IV

Renseignements supplémentaires	25
---------------------------------------	----

Section I: Sommaire du Président

Le 4 novembre 1996, le ministre du Travail a déposé le projet de loi C-66, *Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*. Nous nous abstenons de commenter les dispositions du projet de loi, car il ne conviendrait pas qu'un tribunal administratif fasse des observations sur sa loi habilitante d'une façon autre que par ses décisions, surtout s'il n'est pas encore devenu loi.

Nous ferons des observations, toutefois, sur le Rapport du groupe de travail chargé de la révision de la partie I du *Code canadien du travail*, dont les recommandations sont venues à un moment propice pour le Conseil canadien des relations du travail. Le rapport, qui a été présenté au ministre du Travail le 31 janvier 1996, a été accueilli par le milieu des relations du travail en général et par le Conseil en particulier comme un premier pas nécessaire vers la redéfinition du rôle des relations du travail dans un contexte économique et social en mutation constante. Au nombre des constatations figure le besoin de réaffirmer l'importance de la négociation collective libre pour garantir la juste répartition de la richesse créée par ceux dont le travail profite à la société canadienne.

Le mandat du Groupe de travail comprenait un examen approfondi du rôle du Conseil à titre de tribunal administratif, de ses pouvoirs, de ses politiques et de son règlement. Au nombre de plusieurs recommandations clés qui touchent directement le Conseil en tant qu'institution figuraient des observations sur la nécessité de normes de rendement pour évaluer l'efficacité des services que fournit le Conseil ainsi que pour engager le milieu des relations du travail dans un dialogue utile sur la réforme de ses pratiques et de ses politiques.

À titre de Président du Conseil canadien des relations du travail, je tiens à affirmer que j'appuie entièrement les recommandations du Groupe de travail concernant la publication de données statistiques pertinentes sur le rendement du Conseil. Compte tenu, d'autre part, du désir du Parlement de recevoir des rapports plus détaillés sur l'efficacité ministérielle, nous offrons la *Partie III du Budget des dépenses 1997-1998* ci-jointe pour nous acquitter en partie de notre engagement à nous efforcer de mieux servir notre clientèle, dans leur intérêt et dans celui de tous les Canadiens.

Le Président,

J.F.W. Weatherill

Section II

Plan ministériel

A. Sommaire des plans du ministère

Les plans pour 1997-1998 prévoient ce qui suit :

- En février 1996, le Groupe de travail chargé de la révision de la Partie I du *Code canadien du travail* a présenté son rapport, intitulé « Vers l'équilibre », au ministre du Travail. Au nombre des quelque 70 recommandations qui y étaient faites se trouvaient quelques observations critiques à l'égard, entre autres choses, du manque de célérité au chapitre de la prestation des services du Conseil. Les recommandations du Groupe de travail se fondaient principalement sur un consensus des représentants des principaux syndicats et des employeurs relevant de la compétence fédérale. Le ministre du Travail a bien accueilli le rapport et a laissé entendre qu'il servirait probablement de base à une initiative législative. Le Conseil examine actuellement tous les aspects de son système de traitement des affaires afin de donner suite aux préoccupations exprimées par sa clientèle et par le Groupe de travail.
- Pour donner suite aux observations du Comité mixte permanent d'examen de la réglementation ainsi qu'à la révision de la Partie I du *Code* effectuée par le Groupe de travail, le Conseil examine actuellement son règlement. Suivront des consultations approfondies auprès du milieu des relations du travail avant de soumettre des modifications à son règlement à l'approbation du gouverneur en conseil. Cette initiative devrait être menée à terme pour le début de 1998.
- La mise en oeuvre réussie d'une nouvelle politique de télétravail a été facilitée par la création d'un réseau à grande distance reliant tous les bureaux régionaux aux ressources informatiques du Conseil. Environ 15 % du personnel du Conseil sont des télétravailleurs réguliers. Le Conseil fera une étude des besoins en locaux en vue d'en réduire l'utilisation actuelle de 30 %, d'où des économies de 400 000 \$ sur l'allocation reçue de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.
- Dans le cadre du programme d'Initiatives partagées du Conseil du Trésor, le Conseil adaptera ses processus au système de gestion du personnel PeopleSoft d'Industrie Canada. Le Conseil a sous-traité la plupart des fonctions de gestion des ressources humaines à ce ministère.
- Dans le cadre de ce même programme d'Initiatives partagées, le Conseil recourra dorénavant, pour ses systèmes financiers, au Système financier ministériel commun qui devrait être opérationnel au 1^{er} avril 1998. Il est prévu d'éviter ainsi des dépenses de l'ordre de 40 000 \$.
- L'unité des Communications s'est penchée sur l'utilisation d'Internet pour étendre le rayon de prestation des services du Conseil. Le Conseil vise à avoir une présence sur Internet à partir de janvier 1997. La page d'accueil offrira de l'information sur la composition du Conseil, ses circulaires d'information concernant ses politiques, ses procédures, ses publications et ses décisions récentes. La communication directe avec les parties aux affaires dont le Conseil est saisi ne sera pas possible car il reste à trouver une solution satisfaisante aux questions de protection des renseignements personnels et de confidentialité.

B. Vue d'ensemble du ministère

• Rôles et responsabilités

La Loi constitutionnelle de 1867 porte que la compétence provinciale s'étend à «la propriété et [aux] droits civils», ce qui signifie que la négociation de conventions collectives énonçant les conditions d'emploi relève des provinces. Toutefois, la Loi constitutionnelle attribue une compétence exclusive sur des secteurs précis de l'économie au Parlement qui, à ce titre, a jugé utile d'édicter des lois régissant les emplois qui y sont exercés. Ces lois constituent le *Code canadien du travail* qui comporte les trois parties suivantes :

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

La partie I du *Code* énonce les conditions auxquelles un syndicat peut acquérir le droit de représenter des employés dans la négociation de conventions collectives avec leur employeur. Elle établit également le processus que doit suivre la négociation et prévoit des réparations en cas d'infraction pour toute partie qui réclame la protection du *Code*. Le *Code* établit le Conseil canadien des relations du travail à titre de tribunal administratif investi de pouvoirs quasi judiciaires. Son mandat est d'appliquer la partie I du *Code canadien du travail* et certains articles de la partie II conformément au vœu du Parlement, exprimé dans le préambule du *Code*, soit que «... l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès ...»

• Organisation et composition du programme

Le Conseil est composé d'un président et de cinq vice-présidents, qui sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat de dix ans, ainsi que de huit membres qui sont nommés pour un mandat de cinq ans. Toutes les nominations sont faites «à titre inamovible» et peuvent être renouvelées. Le président est le premier dirigeant et l'administrateur général du Conseil. Le Conseil siège en bancs de trois personnes, présidés par le Président ou un Vice-président, pour régler les demandes et juger les plaintes de pratique déloyale de travail dont il est régulièrement saisi. L'exercice par le Conseil des pouvoirs et fonctions que lui confère le *Code* constitue son unique programme.

L'exécution du programme repose sur deux secteurs de services : décisionnels et opérationnels.

- (1) Le secteur des services décisionnels comprend les personnes nommées par le gouverneur en conseil, dont le mandat est d'appliquer les dispositions du *Code*. Il s'agit, à cette fin, d'élaborer et d'appliquer des politiques aux termes desquelles des droits sont conférés aux parties qui s'engagent dans des négociations collectives. Les personnes nommées par le gouverneur en conseil s'occupent également des différends entre les agents négociateurs et les employeurs qui n'ont pu être résolus à l'échelon du bureau régional. Le règlement se fait au moyen de bancs de membres du Conseil qui jugent les affaires à la lumière des

arguments présentés par écrit par les parties et d'un rapport détaillé d'enquête dans 86,6 % des cas. Les autres affaires sont réglées après la tenue d'audiences publiques auxquelles les parties produisent des éléments de preuve et présentent des arguments à l'appui de leurs positions respectives. Le Conseil rend toujours ses décisions par écrit. Lorsque des motifs de décision sont rédigés, ils sont par la suite publiés dans les deux langues officielles au profit du milieu des relations du travail en général.

- (2) Le secteur des services opérationnels, qui est formé d'un réseau de bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver ainsi que d'un bureau auxiliaire à Winnipeg, voit au traitement des demandes, des plaintes et des renvois présentés par les clients du Conseil. Les agents des relations du travail organisent des séances de médiation ou de conciliation avec les parties (ils ont ainsi réussi à régler 36,2 % des affaires dont le Conseil a été saisi en 1995-1996) et font dans les autres cas des enquêtes qui permettent au Conseil de trancher les demandes et les plaintes sans tenir d'audiences publiques.

Le Conseil a son siège dans la région de la Capitale nationale. Ses opérations internes relèvent d'un directeur exécutif qui rend compte directement au Président. La nouvelle Direction générale des Services à la clientèle relève du Directeur exécutif, tandis que les Services juridiques rendent compte au Président. Les bureaux régionaux relèvent aussi directement du Président en ce qui concerne le traitement des affaires.

La Direction générale des Services à la clientèle résulte de la fusion de la Direction générale des Opérations et de la Direction générale de la Gestion du programme et des Services administratifs. L'unité des Opérations s'occupe des bureaux régionaux et du cycle de traitement des affaires. À cette fin, elle exploite un système informatisé de gestion des affaires et de recherche documentaire à l'intention des agents enquêteurs et des membres du Conseil. L'unité des Opérations fournit également des services de soutien aux bancs du Conseil pour qu'ils puissent régler rapidement les affaires dont ils sont saisis. Les services que fournit l'unité constituent la première ligne d'exécution du programme au profit de la clientèle du Conseil : médiation de différends du travail, prestation de renseignements et d'avis d'expert sur les dispositions du *Code* et la jurisprudence du Conseil et intervention dans des situations délicates telles que des grèves et des lock-out illégaux.

La Direction générale des Services à la clientèle comprend aussi les unités suivantes : Informatique, Finances, Communications et Ressources humaines, Gestion des renseignements consignés, ainsi qu'Analyse et gestion du programme. S'y ajoute le Centre de recherche et de référence du Conseil, qui fait office de bibliothèque juridique et qui dessert le Conseil, d'autres ministères (en vertu d'ententes de services communs) et le grand public.

Les Services juridiques fournissent l'aide juridique dont ont besoin le Conseil et ses diverses composantes. Du directeur relève un personnel formé de deux conseillers juridiques, d'un chercheur juridique et d'un adjoint administratif à cette fin. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la plupart des procédures de révision judiciaire.

• **Objectifs et priorités**

1. Examiner intégralement tous les aspects des pratiques et des procédures opérationnelles du Conseil à la lumière des recommandations du Groupe de travail chargé de la révision de la Partie I du *Code canadien du travail*;
2. Examiner le Règlement de 1992 du *Conseil canadien des relations du travail*, pour donner suite aux préoccupations exprimées par le Comité mixte permanent d'examen de la réglementation et pour compléter l'examen des pratiques et des procédures opérationnelles;
3. Examiner d'ici au printemps l'utilisation de locaux pour bureaux par le Conseil, avec l'aide des Services immobiliers de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les recommandations issues de l'examen devraient être mises en oeuvre le 1^{er} décembre 1997.

• **Plans de ressources et tableaux financiers**

A. Autorisations pour 1997-1998 -- Partie III du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)	Budget principal 1997-1998	Budget principal 1996-1997
Conseil canadien des relations du travail		
25 Dépenses du Programme	7,927	7,976
(L) Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	974	829
Total de l'organisme	8,901	8,805

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)	Budget principal 1997-1998
Conseil canadien des relations du travail	
25 Conseil canadien des relations du travail - Dépenses du Programme	7,927,000

B. Emploi des autorisations en 1995-1996 - Volume II des Comptes publics

Crédits (dollars)	Budget Principal	Total Disponible	Emploi réel
Conseil canadien des relations du travail			
25 Dépenses du Programme	8,287,000	8,287,559	7,989,353
(L) Contributions aux régimes régimes d'avantages sociaux des employés	764,000	802,000	802,000
Total du Programme - Budgétaire	9,051,000	9,089,559	8,791,353

Coût net du Programme par activité

(en milliers de dollars)

Activité	Fonctionnement	Capital	Subventions et Contributions	Total brut	Paiements législatifs	Dépenses brutes	Moins: recettes à valoir sur le crédit	Total du budget principal
Conseil canadien des relations du travail	7,927	-	-	7,927	-	-	-	7,927
	7,927			7,927				7,927

Autres recettes et dépenses

Recettes portées au Trésor	5
Coût estimatif des services fournis par d'autres ministères	<u>2,601</u>
Coût net du Programme	10,523

Section III: Rendement du ministère

A. Sommaire du rendement du ministère

En 1995-1996, le Conseil a été saisi de 839 nouveaux dossiers, soit le nombre le plus élevé depuis 1988-1989 et 125 de plus qu'au cours de l'exercice précédent. Du nombre total de nouveaux dossiers, 90 étaient des demandes de transfert de droits de négociation entre syndicats. Le Conseil a fermé 826 dossiers au cours de cette période, d'où le nombre très respectable de 440 dossiers ouverts à la fin de l'année.

Les tableaux que renferme la section Élaboration de mesures de rendement ci-après révèlent que la charge de travail réelle résultant des nouveaux dossiers a été moyenne par comparaison aux niveaux traditionnels, une augmentation d'activité étant observée dans les secteurs de la radiodiffusion et des communications. Bien que le délai moyen de traitement des demandes d'accréditation n'ait pu être abrégé, le délai médian global d'enquête est demeuré relativement stable. Le Conseil a cependant amélioré de façon notable le délai de règlement des plaintes de pratique déloyale de travail, avec ou sans audience. Le délai global de traitement a diminué dans tous les cas, surtout dans celui des plaintes, mais l'amélioration enregistrée l'an dernier au chapitre du traitement des demandes d'accréditation n'a pu être égalée : le délai médian de traitement est en réalité passé de 70 à 79 jours. Le délai global moyen a augmenté de 106 jours en 1994-1995 à 146 jours au cours du dernier exercice.

Le Conseil est sûr que son rendement s'améliorera au cours des deux prochaines années par suite de l'ambitieux examen de l'ensemble de ses pratiques et procédures opérationnelles qu'il entreprend.

B. Vue d'ensemble du ministère

- Responsabilités et objectifs clés

Contexte externe

Le contexte externe dans lequel le Conseil a accompli sa tâche en 1995-1996 a été marqué par une série d'initiatives législatives ayant des répercussions importantes sur les installations, ouvrages, entreprises et secteurs d'activité qui relèvent de la compétence fédérale. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN), nouvellement privatisée, et Canadien Pacifique Limitée (CP) ont été les principaux bénéficiaires de la nouvelle *Loi sur les transports au Canada*, qui a été sanctionnée le 29 mai 1996. Elle prévoit un processus accéléré d'aliénation des lignes ferroviaires non rentables, ce qui est jugé essentiel pour la rationalisation des chemins de fer canadiens. CP a cédé ses opérations dans le nord-est à sa filiale, St. Lawrence & Hudson Railway Co. (SL&H); les deux sociétés ferroviaires nationales s'emploient activement à vendre des embranchements à des exploitants de lignes secondaires, dont la plupart sont soumis à la réglementation provinciale. CP Rail a annoncé qu'il demanderait de rouvrir les négociations

relativement aux lignes de SL&H en vue de réduire son effectif de 30 % après avoir perdu 65 millions de dollars en 1995. Pour sa part, le CN a annoncé qu'il projetait de réduire son réseau ferroviaire de quelque 3 465 kilomètres d'ici 1999, en en vendant la moitié et en abandonnant le reste.

La création de Nav Canada, société privée à but non lucratif, par suite de l'adoption du projet de loi C-20, *Loi concernant la commercialisation des services de navigation aérienne civile*, a ajouté environ 6 000 employés à la compétence du Conseil. Les services de navigation aérienne relevaient auparavant de Transports Canada, dont les employés sont assujettis à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Bien que de tels transferts de compétence du secteur public au secteur privé fédéral soient habituellement régis par l'article 47 du *Code*, le projet de loi prévoyait un processus spécial de transfert qui s'appliquait aux employés désireux de conserver leur emploi chez Nav Canada. Les droits des agents négociateurs accrédités étaient également protégés par la loi.

Le projet de loi C-31, *Loi d'exécution du budget*, a été sanctionné le 20 juin 1996; il a modifié les articles 44 et 47 du *Code* pour permettre le transfert des droits de négociation d'un secteur de la fonction publique qui est séparé d'un ministère pour constituer une entreprise fédérale. L'article 47 ne s'appliquait auparavant qu'aux entités constituées en sociétés d'État. La partie touchée par ce genre de transfert jouit de plus longs délais pour demander des ordonnances au Conseil sur les unités habiles à négocier collectivement, l'identité des agents négociateurs et la période pendant laquelle les conventions collectives (ou décisions arbitrales) demeureront en vigueur.

Le *Code* est également modifié par l'ajout du nouvel article 47.1 qui vise les situations où le transfert a lieu après qu'un avis de négocier collectivement a été donné par une partie dans le cas d'un changement d'employeur visé à l'article 47. Les conditions d'emploi sont maintenues jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue ou que le droit de grève ou de lock-out soit acquis.

Dès que le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation, les parties sont assujetties aux autres dispositions de la partie I du *Code*, à l'exception des dispositions de l'article 80 qui autorise le ministre à renvoyer la question d'une première convention collective au Conseil. Dans de tels cas, une demande d'accréditation doit satisfaire aux exigences énoncées à l'article 24.

La loi prévoit également que les employés des aéroports qui n'ont pas encore été cédés à des sociétés locales aux termes de la *Loi relative aux cessions d'aéroports* sont maintenant assujettis aux dispositions du nouvel article 47 plutôt qu'à celles de cette dernière loi. L'aéroport international de Winnipeg (1^{er} janvier 1997) et l'aéroport international Lester B. Pearson de Toronto (2 décembre 1996) sont les deux derniers grands aéroports que Transports Canada a cédés à des groupes locaux. L'aéroport international Macdonald-Cartier d'Ottawa sera cédé le 1^{er} février 1997. La Politique nationale des aéroports du gouvernement fédéral prévoit la cession de dix-huit autres aéroports. Des administrations aéroportuaires locales sont établies à Vancouver, Edmonton, Calgary et Montréal (Dorval et Mirabel) depuis 1992.

L'importante rationalisation du réseau portuaire canadien, annoncée en décembre 1995, a été confirmée par le dépôt du projet de loi C-44, *Loi maritime du Canada*, le 20 juin 1996. Il prévoit la mise en place d'une infrastructure maritime à l'appui du réseau portuaire du Canada. Les quinze administrations existantes sont prorogées, mais sont maintenant assujetties à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Les administrations portuaires sont ainsi commercialisées, mais le gouvernement conserve le droit de nommer une majorité de membres à leur conseil d'administration.

En outre, le projet de loi abroge la *Loi sur l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent*, ce qui permet au ministre de privatiser la voie maritime ou des parties de cette dernière en la cédant à un organisme sans but lucratif dont les principaux usagers sont membres. La date de cession initialement prévue était le 1^{er} janvier 1997, mais elle a été reportée jusqu'à ce que le projet de loi ait été officiellement adopté. Le projet de loi modifie également la *Loi sur le pilotage* de façon à réformer le processus de recouvrement des coûts des administrations de pilotage à l'égard des services fournis aux usagers. Le paragraphe 53(1) du projet de loi obligera les administrations à revoir, entre autres choses, les conditions à remplir pour devenir titulaire d'un certificat de pilotage, la formation des pilotes, l'attribution des licences de pilotes et la désignation des zones de pilotage obligatoire. Cette étude doit être terminée le 31 décembre 1997.

Les articles 44 à 46 du *Code*, qui visent les ventes d'entreprises, s'appliqueraient aux employés désignés en cas de vente, de location ou de cession d'administrations portuaires, de sociétés de ports locales ou de ports non autonomes auparavant administrées par la Société canadienne des ports. Ces articles s'appliqueraient également en cas de cession de la voie maritime ou de parties de cette dernière.

Le secteur du débardage s'est déjà penché sur certaines des questions sous-tendant la restructuration administrative des ports canadiens. Les employeurs qui s'occupent de débardage dans les ports de l'est étaient représentés par l'Association des employeurs maritimes en matière de négociations collectives avec les syndicats habilités à cette fin dans la région et d'application des conventions en résultant. Le nouveau régime envisagé par la *Loi maritime du Canada* a amené les employeurs dans les ports de Saint John, Halifax et Québec à former des groupes locaux pour remplacer l'Association des employeurs maritimes dans les négociations avec les syndicats jouissant d'une accréditation géographique.

Le projet de loi C-3, *Loi modifiant le Code canadien du travail (entreprises nucléaires)*, a été sanctionné le 28 mars 1996. Le projet de loi prévoit essentiellement un mécanisme d'incorporation qui permet l'application de lois provinciales à des entreprises qui sont régies en totalité ou en partie par la *Loi sur le contrôle de l'énergie atomique*. Ces entreprises ont été soustraites à la compétence provinciale par un arrêt de 1993 de la Cour suprême du Canada. Le projet de loi permettrait la réglementation provinciale des relations du travail dans ces entreprises dès qu'une province touchée et le gouvernement fédéral s'entendraient à ce sujet. L'Ontario (les installations nucléaires d'Ontario Hydro), la Saskatchewan (les mines d'uranium), le Québec (la centrale nucléaire de Gentilly) et le Nouveau-Brunswick (la centrale nucléaire de Pointe Lepreau) sont les provinces qui pourraient obtenir ce pouvoir de réglementation.

L'accréditation de l'Association des pilotes d'Air Canada (ACPA) en novembre 1995 n'a pas réglé les questions liées à la représentation au sein de cette ligne aérienne, puisque des demandes de déclaration d'employeur unique présentées par l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (CALPA) sont actuellement devant le Conseil. La CALPA, l'ancien agent négociateur de l'ensemble des pilotes, représente toujours les pilotes employés par les lignes aériennes régionales qui constituent le réseau d'apport d'Air Canada. Bien que l'ACPA ait récemment conclu une convention collective avec Air Canada, les lignes aériennes régionales sont engagées dans une procédure de conciliation avec les pilotes. Des négociations d'un autre type ont suscité beaucoup d'attention de la part de la presse dans le cas de la société Lignes aériennes Canadien international limitée (Canadien). La situation financière précaire de la société a mené celle-ci à demander des concessions à ses six agents négociateurs au milieu de la période visée par les conventions collectives en vigueur. Le 4 décembre 1996, les négociations entre Canadien et TCA-Canada étant dans une impasse, le ministre du Travail a demandé l'intervention du Conseil aux termes de l'article 107 du *Code*. L'entente intervenue par la suite entre Canadien et TCA-Canada a rendu inutile l'intervention du Conseil et les dossiers ont été fermés.

Contexte interne

Dans la Partie III du Budget des dépenses d'exercices récents, le Conseil faisait état de ses efforts pour faire face à la baisse des ressources financières tout en s'occupant de changements fondamentaux. Au programme quadriennal (1992-1993 à 1995-1996) de compressions générales des dépenses publiques établi par le précédent gouvernement a succédé une réduction de 3 % des ressources décrétée par le budget fédéral de février 1996. Le Conseil a fait face avec succès à la baisse de ses ressources financières en procédant à une importante réforme de ses processus administratifs et en recourant aux initiatives du Conseil du Trésor en matière de gestion des ressources humaines.

La réforme fondamentale des processus opérationnels n'est pas encore commencée, principalement en raison d'éléments, telles les fonctions et obligations imposées par la loi, qui échappent à la volonté du Conseil. La loi habilitante du Conseil, soit la partie I du *Code canadien du travail*, date de 1973. Elle n'avait pas fait l'objet d'un examen approfondi avant la publication, en février 1996, du rapport du Groupe de travail chargé de la révision de la partie I du *Code*.

La modernisation du *Code canadien du travail* pour faire face aux défis de demain était un objet clé du Groupe de travail chargé de la révision de la partie I du *Code*. Son mandat prévoyait un examen de la composition, des politiques, du règlement et du rendement du Conseil. Plus précisément, son mandat relativement au Conseil était le suivant :

<< révision de la structure du Conseil canadien des relations du travail afin que celui-ci réponde aux besoins de la communauté des relations de travail qu'il a le mandat de servir;*

** révision des pouvoirs confiés au Conseil afin de faciliter le traitement plus expéditif et économique des demandes et d'assurer que les pouvoirs réparateurs dont il dispose sont appropriés pour réaliser les objectifs du Code.>>*

Le Groupe de travail a mené des consultations approfondies auprès des syndicats, des employeurs et du milieu universitaire pour l'aider à évaluer les questions passées, présentes et futures auxquelles fait face le secteur privé relevant de la compétence fédérale. Évidemment, le Conseil lui a accordé son entière collaboration.

Le rapport était très critique à l'égard du rendement du Conseil au chapitre de la célérité du traitement des affaires, comme l'étaient les groupes consultés. Au nombre des constatations du Groupe de travail au sujet du rendement qu'il convient d'aborder dans le présent document, se trouvaient les suivantes :

1. Le délai de médiation ou d'enquête relatif aux affaires à l'échelon des bureaux régionaux, d'une part, et le délai de règlement des affaires prêtes à être tranchées, d'autre part, était insatisfaisant. Le Groupe de travail était particulièrement critique à l'égard du peu de données statistiques sur ces points dans les rapports du Conseil au Parlement. Il estimait que fournir plus de données statistiques sur des aspects du rendement permettrait au Conseil d'engager utilement sa clientèle et le milieu universitaire dans l'examen de ses procédures.
2. Le délai de mise au rôle des affaires en vue d'une audience publique était exagérément long compte tenu du nombre total de jours de séance des membres du Conseil. Le besoin d'un règlement opportun des affaires qu'a le milieu des relations du travail était frustré par les retards à les entendre.
3. Les consultations utiles et suivies du milieu des relations du travail s'imposaient relativement à l'élaboration des politiques et du règlement du Conseil.

• **Élaboration de mesures du rendement**

La mesure du rendement dans le contexte d'un conseil des relations du travail est à certains égards une science inexacte. Le simple changement du nom d'une partie dans une ordonnance d'accréditation, action administrative qui exige l'ouverture d'un dossier, a le même effet statistique que le règlement d'une seule demande d'une partie menant à un examen détaillé d'une structure complexe de négociation s'étendant à quinze différents agents négociateurs représentant des unités de négociation qui existent depuis des décennies. La nécessité de déplacements fréquents vers toutes les régions du pays influe sur la prestation opportune de services aux gens. La disponibilité d'un effectif complet de membres du Conseil est aussi un facteur : il y a actuellement au niveau des personnes nommées par le gouverneur en conseil deux postes vacants, ce qui limite la capacité du Conseil d'établir un nombre suffisant de bancs pour régler les affaires dont il est saisi.

Ces réserves étant faites, il n'y a aucun doute que l'élaboration de mesures de rendement qui sont significatives pour le milieu des relations du travail en général et le Parlement permettrait au Conseil de mieux leur rendre des comptes.

On trouvera dans le tableau qui suit d'autres indicateurs de rendement du Conseil. Cette année et à l'avenir, ce tableau renfermera des indicateurs de rendement fondés sur le nombre de dossiers ouverts par le Conseil plutôt que sur le nombre d'affaires enregistrées. Un dossier peut regrouper plus d'une affaire, suivant le nombre de requérants ou de plaignants individuels qui sont partie à l'affaire dont le Conseil est saisi.

Tableau 1 : Indicateurs de rendement

	Budget des dépenses 1997-1998	Prévu 1996-1997	Réel 1995-1996	Réel 1994-1995	Réel 1993-1994	Réel 1992-1993
Nouveaux dossiers	750	640	839	714	785	651
Dossiers fermés	800	700	826	858	753	724
Dossiers en instance à la fin de l'année	330	380	440	427	571	539
Temps médian de traitement (en jours) ¹	110	115	88	127	108	111
Nombre d'ÉTP utilisés	96	96	97	101	107	107.8
Nombre d'agents des relations du travail	16	15.5	15.5	16	16	16.0
Nouveaux dossiers traités par agent	47	41	54.9	44.6	49.1	40.7
Taux de règlement/désistement (%)	55	56	61	52	47	50
Moyenne des rapports présentés par agent	22	20	25	25	29	22
Dossiers traités par ÉTP utilisé ²	11.8	11.3	13.1	12.7	12.4	11.7

¹ Les médianes indiquent le temps de traitement requis pour régler 50 % des affaires.

² L'indicateur relatif aux équivalents temps plein utilisés reflète la charge de travail par rapport aux ressources humaines utilisées réellement. Cette donnée comprend la somme des dossiers en instance et des dossiers fermés divisée par le nombre d'ÉTP utilisés.

Pour donner suite aux préoccupations exprimées par le Groupe de travail chargé de la révision de la Partie I du *Code canadien du travail* sur la mesure du rendement, le Conseil offre ce qui suit :

1. Relativement au rendement du Conseil au chapitre des délais, les données ci-après résument des aspects clés du traitement des dossiers. Le premier ensemble de données concerne le délai d'enquête (tableau 2), soit les nombres médian et moyen de jours pris par un agent des relations du travail pour enquêter sur une demande ou une plainte ou pour procéder à la médiation depuis celui où il en a accusé réception (réc.) jusqu'à celui où il a déposé un

rapport (rap.). Le deuxième ensemble de données se rapporte au délai de décision (tableau 3), soit les nombres médian et moyen de jours depuis celui où le dossier était prêt à être tranché (prêt) jusqu'à celui où une décision a été rendue. Dans les cas où une audience publique était nécessaire, le délai de décision est calculé à partir du dernier jour de l'audience. Enfin, des données touchant le délai total de traitement sont présentées (tableau 4).

Nous limitons les données statistiques aux questions les plus importantes dont s'occupe le Conseil, soit les demandes d'accréditation et les plaintes de pratique déloyale de travail, et au nombre total de dossiers fermés au cours des quatre derniers exercices, mais des données sur d'autres types de dossiers peuvent être fournies sur demande. La présentation de trop nombreuses données statistiques diminuerait l'effet des données les plus significatives pour les besoins du présent document.

Tableau 2 **Délai d'enquête**

Demandes d'accréditation				
	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996
N^{bre} méd. de jrs - de la réc. au rap.	42	49	51	51
N^{bre} moy. de jrs - de la réc. au rap.	60	56	64	80
Nombre de rapports déposés	101	124	133	119
Plaintes de pratique déloyale de travail				
N^{bre} méd. de jrs - de la réc. au rap.	83	82	88	87
N^{bre} moy. de jrs - de la réc. au rap.	109	159	100	89
Nombre de rapports déposés	152	195	158	125
Ensemble des dossiers				
N^{bre} méd. de jrs - de la réc. au rap.	62	62	63	63
N^{bre} moy. de jrs - de la réc. au rap.	90	108	80	93
Nombre de rapports déposés	354	467	397	374

Tableau 3

Délai de décision

	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996
Demandes d'accréditation				
Avec audience publique				
N ^{bre} méd. de jrs - de l'aud. à la déc.	60	144	14	89
N ^{bre} moy. de jrs - de l'aud. à la déc.	71	158	69	163
Nombre de décisions	15	10	13	10
Sans audience publique				
N ^{bre} méd. de jrs - de prêt à la déc.	7	7	7	7
N ^{bre} moy. de jrs - de prêt à la déc.	17	15	18	22
Nombre de décisions	119	150	143	141
Plaintes de pratique déloyale de travail				
Avec audience publique				
N ^{bre} méd. de jrs - de l'aud. à la déc.	48	44	64	45
N ^{bre} moy. de jrs - de l'aud. à la déc.	119	68	125	113
Nombre de décisions	72	57	74	56
Sans audience publique				
N ^{bre} méd. de jrs - de prêt à la déc.	7	11	9	4
N ^{bre} moy. de jrs - de prêt à la déc.	22	24	66	29
Nombre de décisions	225	274	233	250
Ensemble des dossiers				
Avec audience publique				
N ^{bre} méd. de jrs - de l'aud. à la déc.	60	52	44	46
N ^{bre} méd. de jrs - de l'aud. à la déc.	124	114	151	110
Nombre de dossiers fermés	142	93	146	104
Sans audience publique				
N ^{bre} méd. de jrs - de prêt à la déc.	7	8	11	6
N ^{bre} moy. de jrs - de prêt à la déc.	20	23	52	25
Nombre de dossiers fermés	582	660	712	722

Tableau 4

Délai total de traitement

	1992- 1993	1993- 1994	1994- 1995	1995- 1996
Demandes d'accréditation				
Ensemble des demandes d'accréditation				
N ^{bre} méd. de jrs - de la réc. à la déc.	84	75	70	79
N ^{bre} moy. de jrs - de la réc. à la déc.	127	106	106	146
Nombre de demandes	134	160	156	151
Plaintes de pratique déloyale de travail				
Ensemble des plaintes				
N ^{bre} méd. de jrs - de la réc. à la déc.	143	159	162	154
N ^{bre} moy. de jrs - de la réc. à la déc.	211	182	220	189
Nombre de plaintes	297	331	307	306
Ensemble des dossiers				
Ensemble des dossiers				
N ^{bre} méd. de jrs - de la réc. à la déc.	111	108	127	88
N ^{bre} moy. de jrs - de la réc. à la déc.	174	150	205	160
Nombre de dossiers fermés	724	753	858	826

2. La charge de travail réelle du Conseil, selon le secteur, au cours des six dernières années. La dernière colonne indique la moyenne pour dix ans de chaque secteur.

Tableau 5

Dossiers fermés + dossiers en instance (à la fin de l'année) - dossiers mis en veilleuse							
	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996	Moy. pour 10 ans
Transport aérien	192	172	168	152	156	113	161
Banques	40	26	7	8	1	3	24
Radiodiffusion	109	107	95	85	79	176	105
Sociétés d'État	186	142	194	210	216	87	161
Communications	20	20	34	46	64	60	39
Grains et provendes	19	43	21	32	44	49	29
Débardage	52	56	29	29	41	31	45
Divers	34	16	26	32	26	31	27
Nord du Canada	16	29	29	34	41	46	33
Énergie nucléaire	0	1	0	6	15	16	4
Transport routier	348	298	249	307	280	303	315
Chemins de fer	109	88	92	104	106	118	97
Transport maritime	62	51	35	46	55	69	63
Ensemble des secteurs	1,187	1,049	979	1,091	1,124	1,102	1,102

3. Un Comité de gestion des affaires, formé du Président et des Vice-présidents, a été établi pour examiner et arrêter aux deux semaines l'affectation des dossiers, la sélection des bancs et le calendrier des audiences publiques. Un poste de préposé au rôle a été créé pour coordonner toutes les décisions de mise au rôle et optimiser l'efficacité et le contrôle des coûts.
4. Le Conseil a tenu à chaque bureau régional des réunions officielles avec les praticiens régionaux des relations du travail du secteur fédéral. Ces réunions ont attiré un grand nombre de participants et serviront de base à l'établissement d'un processus officiel de consultation de notre clientèle touchant nos politiques, nos procédures et notre règlement.

D'autres données touchant le rendement que nous continuons de fournir, mais d'une façon plus détaillée, concernent les demandes de réexamen présentées en vertu de l'article 18 du *Code* (tableau 6). Ces demandes sont présentées par les parties qui sollicitent le réexamen d'une décision du Conseil par un banc formé soit du Président et de deux Vice-présidents, soit de trois Vice-présidents, dont aucun n'a participé à la décision initiale. Une partie peut ainsi faire réexaminer une décision sans le délai et les dépenses qu'exige la présentation d'une demande officielle à un tribunal supérieur.

Tableau 6

Demandes de réexamen							
	1990- 1991	1991- 1992	1992- 1993	1993- 1994	1994- 1995	1995- 1996	Moy. pour 10 ans
Reçues	27	33	33	45	48	42	33
Agréées	3	5	3	6	4	5	4
Rejetées	16	33	27	27	47	25	25
Retirées	1	6	1	4	3	5	3
Tranchées	20	44	31	37	54	35	32
En instance	17	6	8	16	10	17	12
Taux de succès	15%	11.4%	9.7%	16.2%	7.4%	14.3%	13.3%

Une mesure de l'efficacité du Conseil au chapitre du règlement des affaires dont il est saisi est le nombre de décisions qui font l'objet d'une révision judiciaire devant les tribunaux supérieurs des provinces, la Cour fédérale du Canada ou la Cour suprême du Canada.

Tableau 7

Demandes de révision judiciaire						
	1990- 1991	1991- 1992	1992- 1993	1993- 1994	1994- 1995	1995- 1996
Déc. rendues par le Conseil*	945	1,137	2,009	1,861	904	918
Demandes de révision judiciaire	48	44	33	28	36	24
Pourcentage révisé (%)	5.0	3.9	1.6	1.5	4.0	2.6
Demandes tranchées	31	21	42	41	37	36
Demandes agréées	1	1	3	2	2	2
Demandes rejetées	11	8	13	26	24	20
Demandes retirées	17	12	26	13	11	14
Taux de succès du Conseil (%)	96.8	95.2	92.9	95.1	94.6	94.4

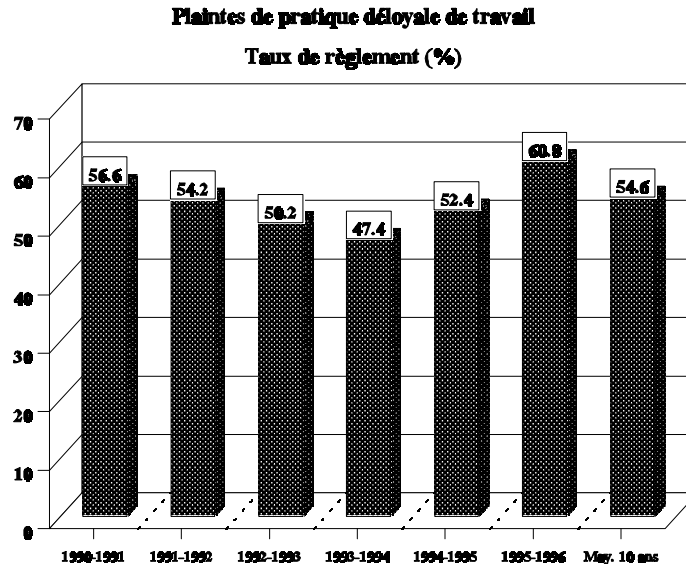
* Le nombre de <<décisions rendues>> se fonde sur le nombre d'affaires, non de dossiers, dans lesquelles une décision a été rendue puisque chaque partie individuelle peut demander la révision judiciaire d'une décision du Conseil.

Autres données fournies concernant le rendement :

Toutes les plaintes de pratique déloyale de travail font l'objet d'une enquête par un agent des relations du travail qui engage les parties dans des efforts de médiation. Le taux de règlement mesure le degré de succès de ces efforts de médiation. L'impossibilité de parvenir à un règlement signifie généralement que le Conseil doit se prononcer sur la plainte à la lumière des documents au dossier et du rapport d'enquête de l'agent des relations du travail. Une audience publique peut être tenue au besoin. Ces renseignements sont fournis sous forme de tableau et de graphique (tableau 8).

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail							
	1990- 1991	1991- 1992	1992- 1993	1993- 1994	1994- 1995	1995- 1996	Moy. pour 10 ans
Reçues	298	311	267	319	270	311	305
Agréées	22	15	18	11	23	21	23
Rejetées	109	111	130	163	123	99	115
Retirées	171	149	149	157	161	186	163
Tranchées	302	275	297	331	307	306	301
En instance	252	288	258	246	209	214	229
Taux de règlement	56.6%	54.2%	50.2%	47.4%	52.4%	60.8%	54.6%



• **Tableaux financiers**

Le tableau suivant du budget des audiences publiques du Conseil expose les efforts faits pour réduire les coûts selon la catégorie de dépenses.

Tableau 9 **Budget des audiences publiques**

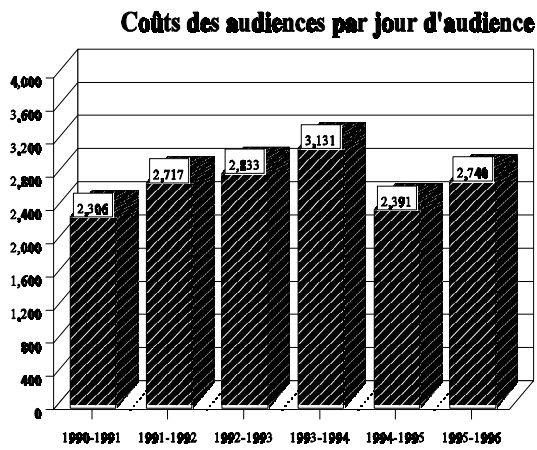
	1995-1996	1994-1995	1993-1994	1992-1993	1991-1992	1990-1991
A	194	199	150	246	263	208
B	217	277	199	251	299	302
C	471,829	500,502	402,296	438,267	426,755	409,010
D	1,612	3,657	8,952	21,469	11,319	7,946
E	21,770	44,862	24,207	51,764	91,473	47,050
F	42,592	63,341	95,514	86,547	113,000	100,334
G	7,068	7,370	7,590	12,391	15,094	14,367
H	17,808	12,225	20,419	14,975	35,990	25,335
I	<u>31,966</u>	<u>30,377</u>	<u>63,983</u>	<u>85,711</u>	<u>118,697</u>	<u>92,216</u>
T	594,645	662,334	622,961	711,124	812,328	696,258

- A. Nombre d'affaires ayant exigé une audience publique
- B. Nombre de jours d'audience
- C. Déplacements - Personnel : coût de tous les déplacements de membres et d'employés liés aux audiences
- D. Déplacements - Autres personnes : coût de tous les déplacements liés aux audiences des interprètes
- E. Services de transcription : coût de toutes les transcriptions d'audiences faites par des entrepreneurs (ne comprend pas la relecture et les transcriptions internes)
- F. Enregistrement (externe) : coût de la location d'équipement et des techniciens pour les audiences tenues ailleurs que dans les locaux du Conseil
- G. Enregistrement (interne) : coût de la location d'équipement et des techniciens pour les audiences tenues dans les locaux du Conseil
- H. Services d'interprétation : frais d'annulation tardive exigés par le Secrétariat d'État pour les services
- I. Location de locaux pour les audiences
- T. Total des dépenses - Budget des audiences publiques

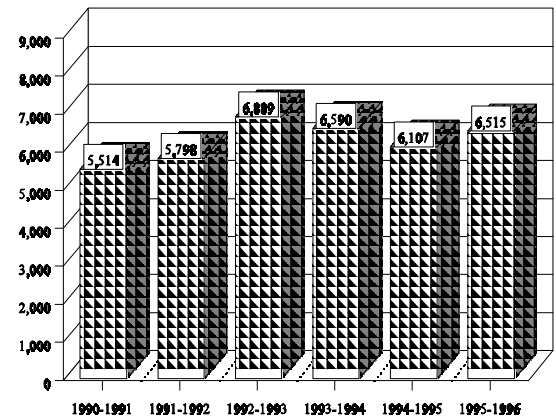
Les zones ombrées indiquent les dépenses réelles les plus élevées selon la catégorie au cours de la période d'avril 1990 à mars 1996; les caractères **gras** indiquent les dépenses les plus basses.

Les tableaux suivants fournissent de l'information sur les coûts de la tenue d'audiences publiques et du traitement des dossiers actifs au cours d'un exercice donné:

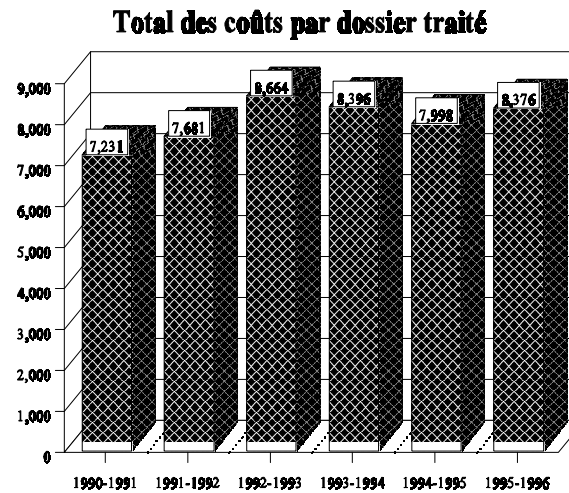
Tableau 10
Comparaison des dépenses de programme, des coûts des audiences et des dossiers traités*



Coût de fonctionnement par dossier traité



Sans coût d'occupation, avantages sociaux et services fournis par d'autres ministères.



Total des dépenses du Programme

***Dossiers tranchés + Dossiers en instance = Dossiers traités**

Section IV
Renseignements supplémentaires

Appendices

1. Organisation

1.1 Organigramme

2. Besoins en personnel

2.1 Détails des besoins en personnel par activité

2.2 Sommaire par catégorie professionnelle (ETP)

3. Recettes et dépenses

4.2. Dépenses brutes et nettes du ministère par activité (en milliers de dollars)

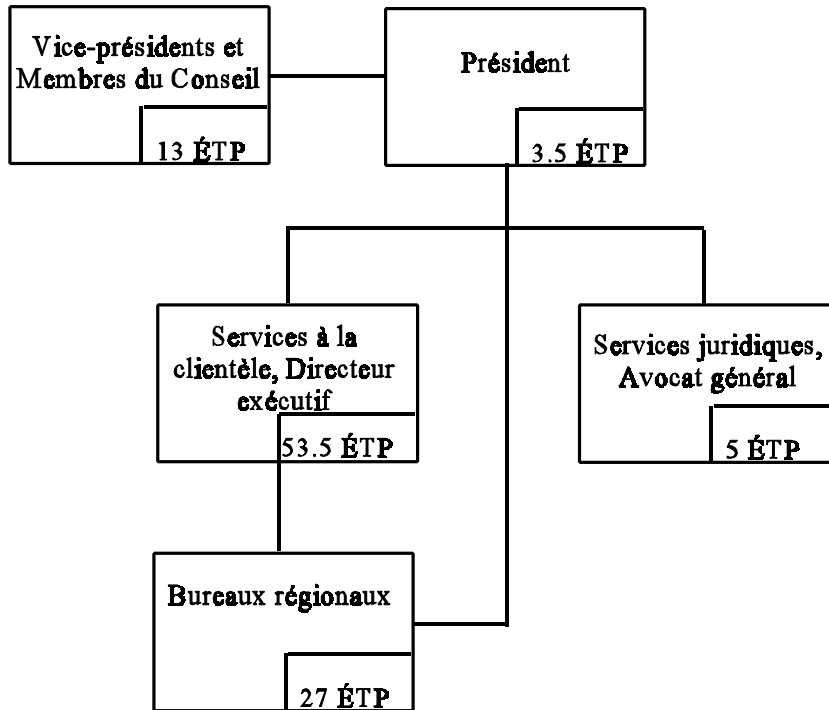
4.2.3.1.1 État des opérations

4. Lois relevant du portefeuille du CCRT

5. Références

Appendice 1

1.1 Organigramme



Appendice 2 - Besoins en personnel

2.1 Détails des besoins en personnel par activité (ÉTP)

	Réel 1994- 1995	Réel 1995- 1996	Budget des dépenses 1996-1997	Budget des dépenses 1997-1998	Prévu 1998- 1999	Prévu 1999- 2000
Conseil canadien des relations du travail	101	97	108	107	100	100
Total	101	97	108	107	100	100

Appendice 2 - Besoins en personnel

2.2 Sommaire par catégorie professionnelle (ETP)

	Réel 1994- 1995	Réel 1995- 1996	Budget des dépenses 1996-1997	Budget des dépenses 1997-1998	Prévu 1998- 1999	Prévu 1999- 2000
Nominations par décret du Gouverneur en conseil	13	12	14	14	14	14
Gestion	8	5	7	6	6	6
Scientifique et professionnel	5	4	5	5	5	5
Administration et service extérieur	40	44	47	47	44	44
Technique	-	1	1	1	1	1
Soutien administratif	35	31	34	34	30	30
Total	101	97	108	107	100	100

Appendice 3 - Recettes et dépenses

4.2 Dépenses brutes et nettes du ministère par activité (en milliers de dollars)

	Budget principal 1996-1997	Budget principal 1997-1998	Prévu 1998- 1999	Prévu 1999- 2000
Dépenses brutes par activité				
Conseil canadien des relations du travail	8,805	8,901	8,451	8,462
Total des dépenses brutes	8,805	8,901	8,451	8,462
Moins:				
Recettes à valoir sur le crédit et portées au Trésor par activité				
Conseil canadien des relations du travail	-	-	-	-
	5	5	5	5
Recettes totales à valoir sur le crédit et portées au Trésor	5	5	5	5
Total des dépenses nettes par activité				
Conseil canadien des relations du travail	8,800	8,896	8,446	8,457
Total des dépenses nettes	8,800	8,896	8,446	8,457

4.2.3.1.1 État des opérations (en milliers de dollars)

État des opérations	Réel 1994- 1995	Réel 1995- 1996	Budget des dépenses 1996-1997	Budget des dépenses 1997-1998	Prévu 1998- 1999	Prévu 1999- 2000
Dépenses						
Personnel	5,459	6,234	6,545	6,706	6,475	6,475
Transports et communications	967	978	970	980	900	900
Information	41	47	65	53	50	50
Services professionnels et spéciaux	794	903	824	800	656	667
Autres	370	394	395	362	370	370
Total des dépenses	7,631	8,556	8,799	8,901	8,451	8,462

Appendice 4

Lois relevant du portefeuille du CCRT

Code canadien du travail (Partie I - Relations industrielles), L.R.C. (1985), chap. L-2

Code canadien du travail (Partie II - Sécurité et santé au travail), L.R.C. (1985), chap. L-2

Appendice 5

Références

Conseil canadien des relations du travail

Édifce C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage, tour oues
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8
(613) 996-9466

Rapport annuel du Conseil canadien des relations du travail