

Conseil canadien des relations industrielles

2012-2013

Rapport sur les plans et les priorités

La version originale a été signée par

L'honorable Lisa Raitt
Ministre du Travail

Table des matières

Message de la présidente.....	1
Section I : Survol de l'organisation.....	3
Raison d'être	3
Responsabilités	3
Organisation du Conseil	4
Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP)	5
Priorités organisationnelles	6
Analyse des risques	8
Sommaire – Rendement.....	11
Profil des dépenses.....	12
Budget des dépenses par crédit voté.....	13
Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique...	15
Résultat stratégique	15
Activité de programme : Programme de règlement et de résolution de conflits	15
Faits saillants de la planification	16
Activité de programme : Services internes.....	20
Faits saillants de la planification	20
Section III : Renseignements supplémentaires.....	21
Principales données financières	21
États financiers prospectifs	22
Liste des tableaux supplémentaires.....	22
Section IV : Autres sujets d'intérêt.....	23
Renseignements additionnels	23
Coordonnées de l'organisation	23

Message de la présidente

Je suis heureuse de présenter au Parlement et aux Canadiens et Canadiennes le Rapport sur les plans et les priorités du Conseil canadien des relations industrielles pour l'exercice 2012-2013.

Le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) est un tribunal administratif établi en vertu du *Code canadien du travail, Partie I – Relations du travail*. Il exerce ses pouvoirs et sa compétence pour trancher une vaste gamme de conflits de travail dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale. Dans toutes les affaires qu'il traite, la principale priorité du Conseil est d'aider les parties à régler leurs différends de manière rapide, pratique et efficace.



Le nombre d'affaires reçues au cours du dernier exercice est resté stable malgré les défis économiques auxquels fait face le Canada et l'incertitude que cela entraîne pour les entreprises et les employés. Durant le dernier exercice, le Conseil a maintenu son rythme de traitement des affaires tranchées, et le nombre d'affaires en instance est demeuré stable et à ses niveaux les plus bas. Il convient de souligner que seulement 9 % du nombre total des affaires en instance le sont depuis plus de 24 mois. Ce pourcentage représente un progrès remarquable par rapport à il y a seulement quatre ans, alors qu'environ 25 % des affaires étaient en instance depuis plus de deux ans. Nous sommes encouragés par les résultats obtenus grâce à nos efforts soutenus visant à simplifier nos processus et à aider davantage les parties à régler leurs différends de manière constructive, sans devoir comparaître devant le Conseil.

En 2012, nous célébrons 40 ans de relations du travail constructives dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale. Des modifications importantes apportées au *Code canadien du travail* en 1972 ont jeté les bases d'une ère nouvelle en matière de relations du travail dans ce secteur. Le « nouveau » *Code* a créé un tribunal quasi judiciaire indépendant, à temps plein, chargé de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail efficaces et le règlement positif des différends. Quarante ans plus tard, j'ai le privilège de diriger cette éminente institution et de travailler avec une équipe dévouée de vice-présidents, de membres et d'employés afin d'établir et de favoriser de bonnes relations du travail dans les milieux de travail au Canada.

La version originale a été signée par

Elizabeth MacPherson
Présidente

Section I : Survol de l'organisation

Raison d'être

Le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par l'administration impartiale, appropriée et efficace de la loi qui régit les syndicats et les employeurs dans le cadre de leurs activités de représentation et de négociation. Pour s'acquitter de son mandat, le Conseil s'emploie à aider le milieu des relations du travail au Canada à trouver des solutions constructives à ses différends, de manière juste et rapide.

Responsabilités

Le CCRI est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application de la Partie I (Relations du travail) et de certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail* (le *Code*). Il a été établi en janvier 1999 pour remplacer l'ancien Conseil canadien des relations du travail, dans le cadre du remaniement de la partie I du *Code*.

La partie I du *Code* établit le cadre de la négociation collective – de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation – des pratiques déloyales de travail et de la protection de l'intérêt public en cas d'arrêts de travail ayant une incidence sur les services dits essentiels.

Le CCRI, qui exerce ses pouvoirs dans l'ensemble des provinces et des territoires, régit les relations du travail des entreprises fédérales qui sont actives dans les secteurs suivants :

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par traversier ou par pipeline
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités des secteurs public et privé au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest
- certaines entreprises des Premières nations
- les sociétés d'État fédérales (notamment Énergie atomique du Canada limitée et les musées nationaux)

La compétence fédérale s'exerce sur environ 800 000 employés et leurs employeurs et englobe des entreprises qui ont un impact économique, social et culturel important sur les Canadiens d'un océan à l'autre. La diversité, la portée géographique et l'importance nationale des activités

menées dans le secteur privé de compétence fédérale contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du CCRI.

Le rôle du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément aux dispositions et au préambule du *Code*, où il est dit que le Parlement estime « 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 ». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada en mettant l'accent sur des initiatives qui permettent d'établir de bonnes relations du travail et de favoriser le maintien de relations patronales-syndicales stables.

Organisation du Conseil

Le *Code* prévoit que le Conseil doit être composé du président, d'au moins deux vice-présidents à temps plein, d'un maximum de six membres à temps plein (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et de membres à temps partiel (représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs) nécessaires pour aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil : le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans. Le Conseil se compose actuellement de la présidente, de cinq vice-présidents à temps plein et d'un vice-président à temps partiel, ainsi que de cinq membres à temps plein et de deux membres à temps partiel. Les renseignements concernant les membres du Conseil sont affichés à l'adresse suivante : http://www.cirb-ccri.gc.ca/about-apropos/members-membres/index_fra.asp.

La présidente est la première dirigeante du Conseil et c'est à elle qu'incombent la supervision et la direction des activités du Conseil, à savoir :

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif, qui relève directement de la présidente. Le directeur exécutif est responsable des activités régionales, de la gestion des affaires, des services à la clientèle et de la gestion intégrée et des services financiers. Les Services juridiques fournissent de l'aide juridique aux membres du Conseil et sont dirigés par l'avocat général, qui relève directement de la présidente du Conseil.

Le Conseil a quatre bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Toronto et Vancouver, et deux bureaux satellites, dont un à Ottawa et l'autre à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de

professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional, qui relève du directeur exécutif à Ottawa.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP)

Résultat stratégique

Pour réaliser son mandat, le CCRI tente d'atteindre le résultat stratégique suivant :

Services efficaces de règlement des différends qui favorisent l'établissement de relations du travail constructives dans les secteurs d'activité régis par le *Code canadien du travail*

Le résultat stratégique du CCRI s'accorde avec les Affaires économiques du gouvernement et contribue à l'atteinte du résultat souhaité par celui-ci : assurer la mise en place d'un marché équitable et sécurisé par l'administration impartiale, appropriée et efficace des règles régissant la conduite des employeurs et des syndicats, pour assurer des relations du travail stables et des milieux de travail productifs.

Architecture des activités de programme

Étant donné le mandat que lui confie la loi, le CCRI a un seul résultat stratégique et deux activités de programme.

Organisme

Conseil canadien des relations industrielles

Résultat stratégique

Services efficaces de règlement des différends qui favorisent l'établissement de relations du travail constructives dans les secteurs d'activité régis par le *Code canadien du travail*

Activité de programme

Programme de règlement et de résolution de conflits

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité	Type ¹	Résultats stratégiques et activités de programme
Règlement rapide et juste des demandes et des plaintes	Permanente	<p>Cette priorité est liée à notre unique résultat stratégique :</p> <p>Services efficaces de règlement des différends qui favorisent l'établissement de relations du travail constructives dans les secteurs d'activité régis par le <i>Code canadien du travail</i></p> <p>Et est directement liée à notre activité de programme principale :</p> <p>Programme de règlement et de résolution de conflits</p>
Description		
<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Des relations du travail stables contribuent à la prospérité économique du Canada. En réglant les affaires de manière rapide et juste, le CCRI contribue directement à l'atteinte de cet objectif.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le CCRI poursuivra ses efforts en vue de maintenir le volume actuel de nouvelles affaires tranchées pour éviter l'apparition d'un nouvel arriéré. Cet objectif sera atteint par la gestion efficace des affaires et des services de médiation proactive offerts à toutes les étapes du traitement d'une affaire. Le Conseil continuera aussi son examen du <i>Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (le Règlement)</i> afin de le rendre plus clair, plus moderne et plus pratique ainsi que d'améliorer davantage la gestion des affaires qui lui sont présentées pour qu'il rende une décision.</p>		

Priorité	Type	Résultats stratégiques et activités de programme
Règlement des problèmes de relations du travail à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends	Permanente	<p>Cette priorité est liée à notre unique résultat stratégique :</p> <p>Services efficaces de règlement des différends qui favorisent l'établissement de relations du travail constructives dans les secteurs d'activité régis par le <i>Code canadien du travail</i></p>

¹ Les différents types de priorités sont les suivants : priorité **déjà établie** – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité **permanente** – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité **nouvelle** – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR.

		Et est directement liée à notre activité de programme principale : Programme de règlement et de résolution de conflits
Description		
<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Le fait de répondre aux besoins du milieu et de traiter des questions de relations du travail sous-jacentes favorise de solides relations du travail qui contribuent à la prospérité économique de notre pays et à la sécurité économique des Canadiens.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le CCRI continuera de chercher activement à régler les affaires de la manière qui répond le mieux aux besoins des parties à un différend en fournissant des services de médiation offerts par le personnel des bureaux régionaux et les membres du Conseil. Il améliorera ses mesures de suivi afin de mieux évaluer et communiquer le succès des services de médiation du Conseil.</p>		

Priorité	Type	Résultats stratégiques et activités de programme
Un milieu des relations du travail engagé et bien informé	Permanente	<p>Cette priorité est liée à notre unique résultat stratégique :</p> <p>Services efficaces de règlement des différends qui favorisent l'établissement de relations du travail constructives dans les secteurs d'activité régis par le <i>Code canadien du travail</i></p> <p>Et est directement liée à notre activité de programme principale :</p> <p>Programme de règlement et de résolution de conflits</p>
Description		
<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Les services axés sur la clientèle demeurent un objectif important pour le gouvernement fédéral. Les consultations menées auprès du milieu des relations du travail resteront une priorité du CCRI afin d'assurer que ses plans et ses activités répondent bien aux besoins du milieu.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le CCRI continuera d'élaborer et de diffuser régulièrement des nouvelles du CCRI au milieu des relations du travail par le biais de son bulletin semestriel. Il dirigera des initiatives qui réuniront les représentants patronaux et syndicaux dans des forums ayant pour objectif de favoriser un dialogue productif et positif sur les défis économiques actuels et les nouvelles possibilités.</p>		

Priorité en matière de gestion	Type	Résultats stratégiques et activités de programme
Amélioration des capacités de gestion électronique des affaires	Déjà établie	<p>Cette priorité est liée à notre unique résultat stratégique :</p> <p>Services efficaces de règlement des différends qui favorisent l'établissement de relations du travail constructives dans les secteurs d'activité régis par le <i>Code canadien du travail</i></p> <p>Et est directement liée à deux activités de programme :</p> <p>Programme de règlement et de résolution de conflits et Services internes</p>
Description		
<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Pour que le CCRI puisse exécuter son mandat de manière économique, efficiente et efficace, il doit adopter les nouvelles technologies et les maximiser en vue d'améliorer la gestion des documents et de l'information et la prestation des services.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le CCRI a achevé la mise en place d'un système de télécopie électronique, ce qui lui permet de poursuivre l'élaboration des processus électroniques et la mise en oeuvre d'imagerie électronique. Dans le cadre d'un projet mené par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), le CCRI évalue actuellement quelques systèmes de gestion des affaires disponibles sur le marché (COTS) qui lui permettraient de gérer ses dossiers de façon électronique. Au cours du prochain exercice, nous déploierons des efforts en vue d'élaborer des stratégies et des processus opérationnels qui assureront une transition réussie vers la gestion électronique des affaires.</p>		

Analyse des risques

Le CCRI est un organisme à faible risque. Les salaires et avantages sociaux représentent environ les quatre cinquièmes (81 %) des fonds alloués de 13 millions de dollars du Conseil. Le solde de 2,5 millions de dollars, qui est dédié au budget de fonctionnement et d'entretien (F et E), est utilisé dans une proportion de 78 % pour les services professionnels et les déplacements. Ces dépenses sont essentiellement liées au traitement des affaires, y compris les déplacements nécessaires pour la tenue d'audiences externes, la location temporaire de salles d'audience, les services d'interprétation et la traduction des décisions. Le Conseil applique les politiques du Conseil du Trésor pour l'utilisation du budget de F et E, et une évaluation menée par le Bureau du contrôleur général au printemps 2011 a confirmé que les contrôles de base du Conseil en matière de gestion financière sont efficaces et généralement exécutés en conformité avec les politiques et les directives du SCT.

Charge de travail imprévisible

Le Conseil est régi par la demande, en ce sens que le CCRI a uniquement pour mandat de trancher les questions que lui renvoient les syndicats, les employeurs, les employés et la ministre du Travail.

La charge de travail du Conseil dépend de bien des variables, mais l'environnement économique et le cycle de la négociation collective jouent un rôle important quant aux types d'affaires dont est saisi le Conseil. Les changements organisationnels et la restructuration d'entreprises motivés par les besoins d'améliorer la productivité sont susceptibles de causer des conflits de travail qui peuvent entraîner le dépôt de plaintes de pratique déloyale de travail (PDT). La fusion et l'acquisition d'entreprises tendent à faire augmenter le nombre de demandes de révision d'unités de négociation et de déclaration d'employeur unique et de vente d'entreprise. La faillite et l'insolvabilité d'entreprises entraînent fréquemment la perte ou la diminution des salaires et avantages sociaux négociés collectivement, et l'augmentation des plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) et des plaintes de négociation de mauvaise foi qui en découlent. La négociation ou la renégociation de conventions collectives dans des secteurs essentiels à la santé ou à la sécurité du public entraîne des demandes d'enquêtes et de décisions sur la question du maintien de certaines activités par le CCRI.

L'état de l'économie peut influencer sur la nature de la demande de services du Conseil et le nombre total de demandes et de plaintes reçues. Une augmentation importante du nombre d'affaires complexes reçues nuirait gravement à la capacité du Conseil d'atteindre son résultat stratégique. Dans ce contexte, le défi constant du CCRI est de surveiller de manière efficace sa charge de travail changeante et de réaffecter rapidement ses ressources au besoin pour veiller à ce que les services soient fournis de façon rapide et continue partout au pays.

Délai de traitement

Le risque stratégique le plus important du Conseil est lié au nombre de demandes et de plaintes qu'il reçoit dans une année, conjugué à sa capacité de maintenir un volume d'affaires tranchées qui empêche l'accumulation d'un arriéré des affaires. Pour atténuer ce risque, le Conseil traite et examine en priorité les affaires qui pourraient vraiment avoir des conséquences néfastes en matière de relations du travail si une décision n'était pas rendue rapidement ou qui nécessitent son attention immédiate pour d'autres raisons particulières. De plus, ces dernières années, le Conseil a mis en oeuvre de nouveaux processus de traitement des demandes d'accréditation et des plaintes de manquement au DRJ qui ont eu pour effet de réduire considérablement le délai de règlement de ces types d'affaires.

Au cours du prochain exercice, le CCRI envisage également de mener à terme l'examen du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (le Règlement)* afin de le rendre plus clair, plus moderne et plus pratique et d'assurer le traitement efficace et efficient des demandes et des plaintes. Le Conseil s'attend à ce que ces stratégies d'atténuation améliorent sa

capacité de gérer sa charge de travail de manière efficace et lui permettent d'atteindre son résultat stratégique.

Crédibilité

La capacité du Conseil à réaliser le mandat qui lui est confié repose sur la qualité de son travail et sa réputation à titre d'agence de règlement des différends experte, impartiale et efficace. Un second risque stratégique du Conseil est lié à l'opinion qu'a la clientèle du Conseil et de son travail, et à l'effet que ceci peut avoir sur la crédibilité du Conseil. Afin d'atténuer ce risque, le Conseil s'est engagé à maintenir des communications ouvertes avec ses clients par le biais de son Comité de consultation de la clientèle. Il continuera à consulter la clientèle sur son rendement et sur l'élaboration de politiques et de pratiques.

Le Conseil favorisera également une plus grande accessibilité et une plus grande transparence en communiquant en temps opportun sa jurisprudence et ses résultats liés au rendement par le biais de divers moyens de diffusion de l'information. De plus, le Conseil entend poursuivre ses initiatives de relations externes afin d'assurer qu'il réponde toujours aux besoins de sa clientèle patronale-syndicale. Il continuera de distribuer un bulletin semestriel, dans lequel il informe la communauté de son rendement relativement aux délais de traitement et de toute nouvelle initiative ou politique qui pourrait avoir une incidence sur le traitement des affaires dont est saisi le Conseil.

Capacité de mettre en oeuvre de nombreuses initiatives

À l'instar d'autres petits et très petits organismes, le Conseil subit constamment des pressions pour donner suite à diverses initiatives pangouvernementales de gestion ministérielle ou les mettre en oeuvre. Cependant, les ressources limitées du CCRI sont avant tout consacrées à la réalisation de son mandat principal, à savoir fournir des services de règlement des différends de manière juste et rapide à sa clientèle. Il est souvent difficile d'acquérir et de retenir les compétences et les connaissances spécialisées dans des domaines qui ne sont pas essentielles à la réalisation du mandat du Conseil, mais indispensables pour répondre aux attentes des organismes centraux dans divers secteurs de services organisationnels.

Le Conseil doit aussi gérer ses budgets de fonctionnement et salarial conformément aux restrictions budgétaires, qui devraient continuer à s'appliquer encore pour plusieurs années. Le CCRI continuera de chercher des occasions tant au moyen de possibilités horizontales que de partenariats avec d'autres ministères pour gagner en efficacité et pour assurer qu'il exécute son mandat d'une façon saine sur le plan financier et viable. Le CCRI participera également aux initiatives menées par le SCT visant à choisir un système de gestion des affaires commun et à attribuer un contrat à cet égard. Selon le CCRI, cette approche favorisera une synergie entre les

organismes semblables et atténuera la pression exercée par un système qui prend de l'âge et dont le renouvellement pourrait être coûteux.

Sommaire – Rendement

Ressources financières (en milliers de \$)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
12 994 \$	12 994 \$	12 994 \$

Ressources humaines (Équivalents temps plein – ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
104	104	104

Résultat stratégique : Services efficaces de règlement des différends qui favorisent l'établissement de relations du travail constructives dans les secteurs d'activité régis par le Code canadien du travail

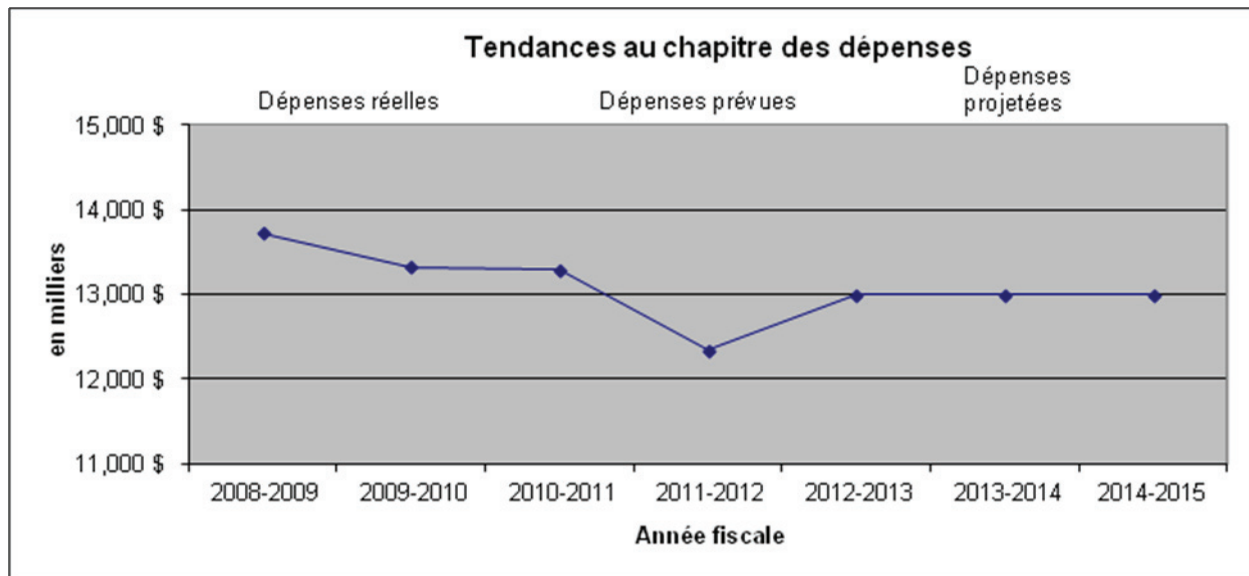
Indicateurs de rendement	Cibles
Nombre de demandes et de plaintes réglées exprimé en pourcentage du nombre de demandes et de plaintes reçues au cours d'une année	100 %
Pourcentage des clients qui sont satisfaits des pratiques de gestion des affaires du CCRI, mesuré sur une période de trois ans au moyen d'un sondage sur la satisfaction de la clientèle	75 %

Tableau récapitulatif de la planification

Activité de programme	Prévision des dépenses 2011-2012	Dépenses prévues			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012-2013	2013-2014	2014-2015	
Programme de règlement et de résolution de conflits	8 921 \$	9 356 \$	9 356 \$	9 356 \$	Marché équitable et sécurisé Le CCRI favorise l'établissement de relations du travail stables dans les secteurs industriels qui relèvent de la compétence fédérale, assurant ainsi le maintien de milieux de travail sûrs, équitables et productifs qui apportent une contribution positive à l'économie canadienne.
Services internes	3 278 \$	3 638 \$	3 638 \$	3 638 \$	
Total des dépenses prévues		12 994 \$	12 994 \$	12 994 \$	

Profil des dépenses

Tendances au chapitre des dépenses



Budget des dépenses par crédit voté

Le budget des dépenses par crédit voté figure dans le Budget principal des dépenses de 2012-2013 disponible à l'adresse suivante : [Budget principal des dépenses 2012-2013](#).

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Services efficaces de règlement des différends qui favorisent l'établissement de relations du travail constructives dans les secteurs d'activité régis par le *Code canadien du travail*

Si le Conseil est saisi d'une demande ou d'une plainte, c'est habituellement parce qu'il y a un différend ou un problème quelconque en milieu de travail que les parties concernées ont été incapables de régler elles-mêmes. Au moyen de la médiation ou en rendant une décision, le Conseil contribue de manière directe et efficace à l'atteinte de son seul résultat stratégique, c'est-à-dire la résolution de questions liées aux relations du travail. Les interventions du CCRI peuvent avoir des retombées importantes et considérables. Les décisions et les efforts de médiation du Conseil ont souvent une incidence très concrète sur la vie active de milliers de Canadiens, la situation économique de grandes entreprises canadiennes et le bien-être général des Canadiens.

Le Conseil contribue aussi, d'une manière indirecte mais non moins importante, à l'établissement de relations du travail efficaces dans les entreprises de compétence fédérale. Chaque décision du Conseil vient s'ajouter à sa jurisprudence de plus en plus volumineuse et diversifiée, qui fait l'objet d'une vaste diffusion dans le milieu des relations du travail. En rendant des décisions claires et uniformes, le Conseil définit un ensemble de critères et de principes sur lesquels les parties à un litige éventuel peuvent s'appuyer pour régler leurs différends elles-mêmes au lieu de solliciter l'intervention du Conseil. Il est toutefois difficile d'attribuer une valeur quantitative à cet apport aux relations patronales-syndicales.

Activité de programme : Programme de règlement et de résolution de conflits

Le CCRI n'a qu'une seule activité de programme principale – en l'occurrence le Programme de règlement et de résolution de conflits. Par ce programme, le CCRI règle des questions liées aux relations du travail en exerçant les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi relativement à l'application et à l'interprétation de la Partie I (Relations du travail) et de certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code*. Ses activités consistent à accorder, à modifier et à révoquer des droits de négociation; à mener des enquêtes sur des plaintes alléguant violation de la partie I du *Code*, à les trancher ou encore à régler ces plaintes au moyen de la médiation; à définir les services qui doivent être maintenus durant un arrêt de travail; à exercer ses pouvoirs de redressement connexes; à rendre des ordonnances d'interdiction en cas de grèves ou de lockout interdits par la loi; et à établir les modalités d'une première convention collective.

Ressources financières (en milliers de \$)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
9 356 \$	9 356 \$	9 356 \$

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
77	77	77

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Cibles
Résolution rapide et uniforme des questions liées aux relations du travail dont est saisi le Conseil	Pourcentage du nombre d'affaires traitées en moins de un (1) an	75 %
	Pourcentage du nombre de décisions du CCRI confirmées par la Cour d'appel fédérale	100 %
	Temps moyen mis pour rendre une décision à partir de la date où le Conseil a pris l'affaire en délibéré	90 jours

Faits saillants de la planification

La complexité et les conséquences des problèmes auxquels sont confrontés les employeurs et les syndicats assujettis à la compétence fédérale obligent le Conseil à appliquer judicieusement un large éventail de connaissances et de compétences en relations du travail, en droit du travail et en droit administratif dans divers contextes. L'établissement de la jurisprudence du Conseil et l'environnement économique généralement stable pendant presque toute la décennie des années 2000 a entraîné une diminution du nombre d'affaires dont a été saisi le Conseil. Cependant, le climat actuel pourrait entraîner une augmentation des plaintes de PDT à la suite de difficultés dans les négociations collectives, de même qu'une augmentation des demandes liées à la restructuration ou à la vente d'entreprises.

Les questions particulières qui continuent de retenir l'attention du Conseil comprennent :

- l'acquisition et l'exercice du droit à la libre négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses de manière juste et transparente;

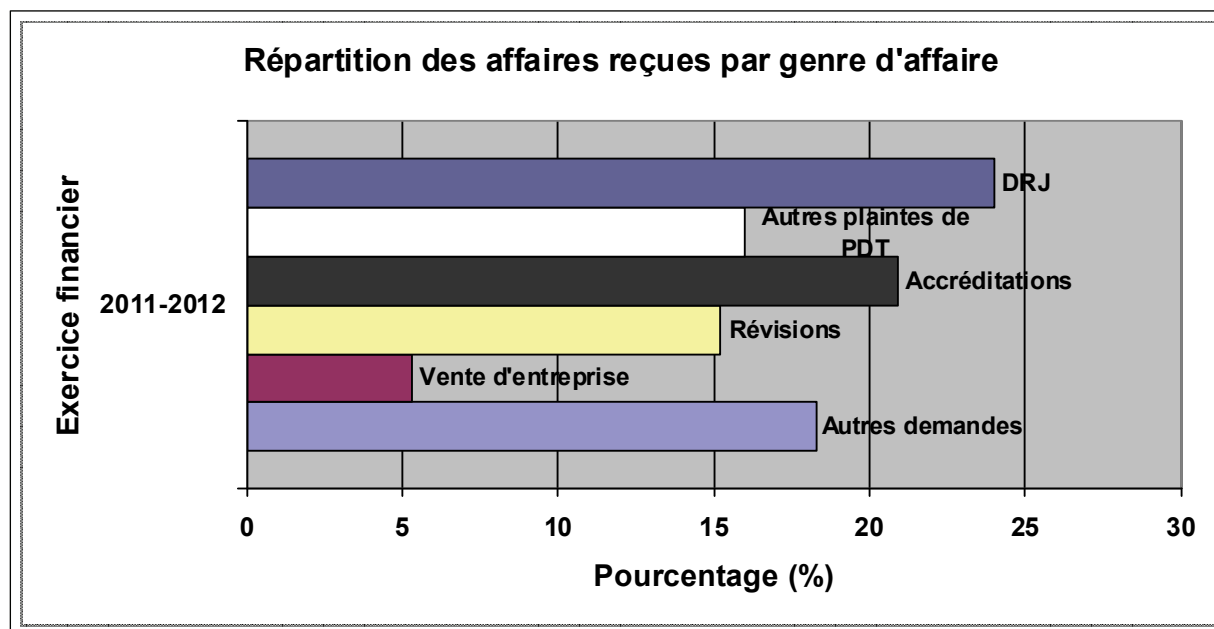
- la nécessité de veiller à ce que les négociations collectives entre employeurs et syndicats se déroulent de manière juste et de bonne foi;
- la détermination des services qui doivent être maintenus durant un arrêt de travail pour protéger la santé et la sécurité du public canadien;
- l'examen rapide des situations où il y a possibilité d'un arrêt de travail illégal;
- la nécessité de venir en aide aux entreprises et aux syndicats pour résoudre les problèmes de relations du travail découlant des fusions et acquisitions d'entreprises – notamment la détermination de structures d'unités de négociation habiles à négocier et les droits de représentation.

La priorité absolue du Conseil demeure la réalisation du mandat qui lui est confié par le *Code*, et ce, de la façon la plus efficace et la plus efficiente possible, tout en faisant preuve de transparence et responsabilité dans son processus décisionnel.

Dans ce contexte, les trois priorités opérationnelles principales du Conseil pour le prochain exercice sont les suivantes : soutenir le rythme des quelques dernières années et continuer de réduire les délais de traitement des affaires; mettre l'accent sur le règlement des problèmes de relations du travail à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends; poursuivre ses consultations officielles et non officielles auprès du milieu des relations du travail et donner suite à son engagement envers celui-ci.

Délais de traitement des affaires

Le nombre de demandes et de plaintes reçues est resté relativement stable au cours des quatre derniers exercices, s'établissant à environ 684 affaires par année. Les plaintes de PDT représentent le plus important pourcentage de la charge de travail du Conseil, leur nombre constituant 40 % des affaires reçues. Les plaintes de manquement au DRJ représentent 24 % et les autres plaintes de PDT, 16 %. Les demandes d'accréditation représentent également un pourcentage important des affaires reçues, soit 20 %.



Des progrès notables ont été réalisés au cours des quatre derniers exercices pour réduire l'arriéré des affaires en instance et diminuer le délai moyen de règlement des affaires. Le Conseil continue de concentrer ses efforts sur le délai requis pour traiter un dossier, qui comprend le temps nécessaire pour ouvrir le dossier, faire enquête, agir comme médiateur, tenir une audience et trancher l'affaire, notamment en ce qui concerne les demandes d'accréditation, dont le délai moyen de règlement a diminué de plus de 50 % depuis à peine deux ans. Le pourcentage actuel d'affaires tranchées a permis au Conseil de réduire le nombre d'affaires en instance à moins de 400, son plus bas niveau depuis plus de 25 ans. De plus, il convient de souligner que seulement 9 % de ces affaires sont en instance depuis plus de 24 mois; et parmi celles-ci, 20 % ont été mises en veilleuse à la demande des parties elles-mêmes. Ce pourcentage représente un progrès remarquable par rapport à il y a seulement quatre ans, alors que 24 % des affaires en instance l'étaient depuis plus de deux ans.

Au cours du prochain exercice, le Conseil continuera à chercher des moyens visant à gérer avec succès et de façon efficace les affaires reçues, de sorte à réduire davantage le délai moyen de traitement et à maintenir son pourcentage d'affaires tranchées. Le CCRI mènera à bien, en collaboration avec la clientèle, un examen de son *Règlement* et cherchera des moyens efficaces et efficaces de traiter les demandes et les plaintes. Il étudiera notamment les possibilités de réduire davantage les délais de traitement et de règlement des affaires.

Lorsque le nouveau *Règlement* entrera en vigueur, le Conseil se concentrera sur l'élaboration de circulaires d'information ou d'avis de pratique qui viseront à faciliter la communication et la diffusion de ses politiques et procédures à la clientèle.

Le Conseil s'attend à ce que les réalisations découlant de ces priorités simplifient et accélèrent le traitement des affaires. Ces mesures accroîtront le nombre d'affaires qui peuvent être tranchées malgré une capacité décisionnelle limitée, ce qui accroîtra l'efficacité et l'efficience.

Services appropriés de règlement des différends

Le *Code* confère explicitement au Conseil de larges pouvoirs pour « aider les parties à régler les questions en litige de la façon que le Conseil juge indiquée ». Par conséquent, le Conseil a accordé une importance considérable à la médiation pour aider les parties à parvenir à des solutions alternatives pour régler leur différend sans avoir recours au processus décisionnel. Cependant, même dans les affaires où la médiation n'entraîne pas un règlement complet ou un retrait de l'affaire, elle demeure pratique pour clarifier les questions en litige, pour en réduire le nombre ou pour que les parties développent une relation positive, plus propice au règlement des différends. Au cours du dernier exercice, un peu plus de 50 % des plaintes déposées auprès du Conseil ont été réglées ou retirées sans qu'il soit nécessaire de recourir au processus décisionnel. Afin d'améliorer ces résultats davantage, le CCRI prévoit continuer, de façon proactive, à offrir des services de médiation à toutes les étapes du traitement d'une plainte, soit par le personnel des bureaux régionaux ou par les membres du Conseil. De plus, le Conseil poursuivra ses activités de relations externes avec sa clientèle et les intervenants afin de favoriser une meilleure connaissance et une accessibilité accrue des procédures de règlement des différends du Conseil.

Concernant les affaires qui doivent faire l'objet d'une décision, le Conseil s'emploiera à rendre, de façon rapide, des décisions fondées en droit qui s'appuient sur les principes de relations du travail et qui sont cohérentes d'une affaire à l'autre, de manière à établir une jurisprudence fiable et bien définie. Cette approche devrait ainsi réduire la probabilité de demandes de réexamen, aussi bien que la probabilité de demandes de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale. Il convient de souligner que le Conseil affiche un rendement exceptionnel lorsque ses décisions font l'objet d'un contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale; au cours du dernier exercice, moins de 0,5 % de toutes les décisions rendues par le Conseil au cours de l'année ont été renversées par la Cour. De plus, le Conseil a réalisé d'importants progrès au chapitre du délai nécessaire à un banc pour préparer et rendre sa décision, une fois l'audition de l'affaire terminée. Le temps moyen mis pour rendre les décisions s'établit actuellement à 59 jours, comparativement à 94 jours en 2009-2010.

Activité de programme : Services internes

La seconde activité du Conseil, qui n'existerait pas sans la première, consiste à fournir les services de soutien interne et administratifs nécessaires à l'exécution du programme principal du Conseil. Elle est composée de groupes d'activités et de ressources administrées pour répondre aux besoins opérationnels du Programme de règlement et de résolution de conflits du Conseil et remplir les autres obligations de ce dernier, notamment les exigences imposées aux organismes centraux. Voici ces groupes : services de gestion et de surveillance; services des ressources humaines; services financiers et administratifs (y compris les installations, les services de gestion du matériel et d'approvisionnement); les services de gestion de l'information; et les services de technologie de l'information.

Ressources financières (en milliers de \$)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
3 638 \$	3 638 \$	3 638 \$

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
27	27	27

Faits saillants de la planification

Le Conseil s'engage à toujours chercher des moyens de fournir des services internes efficaces et s'affaire à relever les défis conformément aux priorités établies par le greffier du Conseil privé en matière de renouvellement de la fonction publique. Le CCRI s'efforce d'employer les ressources humaines, matérielles et financières de la façon la plus économique et efficiente possible afin d'appuyer efficacement la prestation du programme du CCRI et le respect de ses obligations.

Le CCRI continuera de renforcer ses pratiques de gestion en prenant appui sur son processus de planification intégré et en coordonnant ses ressources humaines avec ses ressources financières, ses éléments d'actif et les renseignements nécessaires pour réaliser son mandat législatif. Le Conseil poursuivra également l'examen de ses Services à la clientèle et gestion intégrée, en prenant en considération l'orientation en évolution du gouvernement fédéral en ce qui a trait aux services partagés, lorsqu'il le peut. Le Conseil reconnaît que ces pratiques jouent un rôle clé dans la saine administration de ses ressources afin de réaliser ses résultats de programme et les priorités du gouvernement.

Section III : Renseignements supplémentaires

Principales données financières

État prospectif			
État condensé des opérations			
Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)			
(en milliers de \$)			
	Variation en dollars	État prospectif 2012-2013	État prospectif 2011-2012
Montant total des dépenses	127 \$	17 637 \$	17 516 \$
Montant total des revenus	-	1 \$	1 \$
Coût de fonctionnement net	127 \$	17 636 \$	17 515 \$

On s'attend à ce que les autorisations financières du Conseil en 2012-2013 demeurent les mêmes qu'au cours de l'exercice précédent. L'augmentation projetée des dépenses prévues du Conseil en 2012-2013 découle directement des dépenses anticipées pour la nouvelle technologie en utilisant les fonds reportés de 2011-2012. De plus, il est à noter que les dépenses liées aux salaires des employés représentent un peu plus de 80 % du montant total des autorisations financières du Conseil.

État condensé de la situation financière			
Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)			
(en milliers de \$)			
	Variation en dollars	État prospectif 2012-2013	État prospectif 2011- 2012
Total des actifs	472	2 176 \$	1 704 \$
Total des passifs	(872)	2 510 \$	3 382 \$
Capitaux propres	1345	(334) \$	(1 679) \$
Total	472	2 176 \$	1 704 \$

Les actifs du Conseil augmenteront de 783 000 \$ par suite d'une augmentation du montant à recevoir du Trésor, et diminueront de 383 000 \$ par l'amortissement de ses immobilisations. Les montants à recevoir du Trésor découlent d'un écart temporaire entre le moment où une opération affecte les autorisations du Conseil et le moment où elle est traitée par le Trésor. Les passifs du Conseil diminueront de 872 000 \$ en raison en grande partie du règlement immédiat des indemnités de départ de plusieurs employés du Conseil, par suite de la nouvelle politique du gouvernement concernant les indemnités de départ. Le résultat net de la diminution des passifs du Conseil et l'augmentation de ses actifs représente une augmentation de 1 345 000 \$ des capitaux propres du Conseil.

États financiers prospectifs

Les états financiers prospectifs du Conseil se trouvent sur le site Web du CCRI à l'adresse suivante : http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport_fra.asp.

Liste des tableaux supplémentaires

La version électronique de tous les tableaux de renseignements supplémentaires qui figurent dans le Rapport sur les plans et priorités 2012-2013 est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

- ▶ Écologisation des opérations gouvernementales;
- ▶ Vérifications internes et évaluations à venir (trois prochains exercices).

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Renseignements additionnels

- **Renseignements sur l'organisation**
 - Mandat, rôle et responsabilités
http://www.ccri-cirb.gc.ca/about-apropos/role_fra.asp
http://www.ccri-cirb.gc.ca/index_fra.asp
 - Organisation du Conseil
http://www.ccri-cirb.gc.ca/about-apropos/members-membres/index_fra.asp

- **Décisions du Conseil disponibles à l'adresse :**
http://www.ccri-cirb.gc.ca/decisions/index_fra.asp

- **Rapports statistiques supplémentaires disponibles à l'adresse :**
http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport_fra.asp

Coordonnées de l'organisation

Appels sans frais : 1-800-575-9696

Les personnes qui utilisent un ATS devraient communiquer par l'entremise d'un téléphoniste du Service de relais Bell au 1-800-855-0511

Courriel : info@ccri-cirb.gc.ca

Site Web : <http://www.ccri-cirb.gc.ca>