

Conseil canadien des relations industrielles :

Dix points clés

Conférence « Six minutes » de 2010 :
Avocat en droit du travail

Le Barreau du Haut-Canada
Toronto (Ontario)
Le 15 juin 2010

Graham J. Clarke

Vice-président
Conseil canadien des relations industrielles

I - Introduction¹

Le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) est souvent appelé l'« autre » commission des relations de travail.

Au cours des dernières années, le CCRI a adopté diverses mesures visant à accélérer le traitement des affaires. Dans une récente allocution², la présidente du CCRI a souligné que le CCRI est maintenant une « agence offrant des services complets de règlement des différends en matière de relations de travail », plutôt qu'un simple tribunal qui ne fait qu'entendre des affaires.

Le désir de régler des affaires plutôt que de tout simplement statuer sur elles prend plusieurs formes. Par exemple, plus le CCRI traite une affaire rapidement, plus les parties sont incitées à régler les problèmes elles-mêmes. Les affaires qui tombent dans un trou noir en cours de traitement nuisent aux tentatives de règlement.

De même, les agents de relations industrielles (ARI) et les directeurs régionaux (DR) du Conseil règlent la plupart des affaires dont est saisi le Conseil grâce à la médiation ou à un autre mécanisme de règlement des différends.

Au cours des dernières années, les membres représentatifs du Conseil se sont grandement efforcés de régler les différends au moyen de la médiation, d'ordinaire au début d'une audience³. Le président et les vice-présidents neutres peuvent également participer aux discussions visant à en arriver à un

¹ Les commentaires qui figurent dans le présent document sont uniquement ceux de l'auteur et ils ne lient pas le CCRI, ni l'un ou l'autre de ses membres.

² MacPherson, Elizabeth, « Une nouvelle présidente, une nouvelle direction », le 6 octobre 2009, allocution destinée au *Canada Labour and Employee Relations Network*. Cette allocution figure sur le site Web du CCRI à l'adresse électronique www.ccri-cirb.gc.ca.

³ Depuis 1999, le CCRI, à l'instar de la Commission des relations de travail de l'Ontario, est une commission des relations de travail représentative (voir l'article 9 du *Code*).

règlement⁴, et ce, en tenant compte des exigences des parties⁵.

Si ces méthodes de règlement ne donnent aucun résultat, alors il incombe au Conseil de tenir un processus d'audience efficace, soit de vive voix ou par écrit, puis de rendre sa décision dans un délai court.

Une solide connaissance des procédures et de la jurisprudence du Conseil permettra de mieux comprendre ce nouvel accent qui est mis sur le règlement des différends. Le présent document portera sur 10 points clés visant à aider les avocats et leurs clients lorsqu'ils soumettent des affaires au CCRI.

II - Les dix points clés

1. Les actes de procédure

Le Conseil exige que toutes les demandes et toutes les plaintes qu'il reçoit soient détaillées. Le *Règlement* du Conseil⁶ prévoit les responsabilités des parties à ce chapitre. Le Conseil reconnaît que les parties devront faire un travail considérable, mais des observations écrites adéquates sont essentielles pour que le Conseil puisse exercer les pouvoirs que lui confère le *Code*.

Par exemple, des observations écrites détaillées permettent au DR et aux ARI de maintenir un taux élevé de règlement des affaires car ils possèdent une bonne connaissance du dossier lorsqu'ils jouent le rôle de médiateur.

⁴ Voir Graham Clarke et Sara El Sonbati, *Application des procédures de médiation-arbitrage dans les commissions et conseils des relations de travail*, 8^e conférence annuelle *Advanced Administrative Law & Practice*, L'Institut canadien, les 28 et 29 octobre 2008. Cette allocution figure sur le site Web du CCRI.

⁵ Le paragraphe 15.1(1) du *Code* est ainsi libellé :
Le Conseil, ou l'un de ses membres ou employés qu'il désigne, peut, en tout état de cause et avec le consentement des parties, aider les parties à régler les questions en litige de la façon que le Conseil juge indiquée sans qu'il soit porté atteinte à la compétence du Conseil de trancher les questions qui n'auront pas été réglées.

⁶ *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*. Voir, par exemple, l'article 10 pour les exigences relatives à une demande.

L'article 16.1 du *Code* confère au Conseil un vaste pouvoir discrétionnaire de décider s'il tiendra ou non une audience⁷. Les observations écrites des parties aident le Conseil à décider si une audience sera tenue.

Même lorsqu'une partie soulève une objection préliminaire, le Conseil exige toujours des observations écrites complètes⁸.

Une partie prend un risque si elle entend « se réserver » le droit de présenter d'autres observations au Conseil au moment qu'elle aura choisi. Un tel choix unilatéral par une partie n'empêche pas le Conseil de trancher une affaire en fonction des documents figurant au dossier⁹.

Dans le cas du devoir de représentation juste (DRJ), l'exigence d'une plainte détaillée permet au Conseil d'appliquer un critère de « cause *prima facie* » pour déterminer s'il exige une réponse de la part du syndicat intimé¹⁰.

2. Les ordonnances provisoires

L'article 19.1 du *Code* confère au Conseil un vaste pouvoir discrétionnaire de rendre des ordonnances provisoires :

19.1 Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d'un syndicat, d'un employeur ou d'un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

⁷ Le Conseil n'est pas tenu de tenir une audience (voir l'article 16.1 du *Code*). Ce sujet sera traité plus loin.

⁸ Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) suit un processus semblable qui exige des observations écrites complètes, même si une partie soulève un certain nombre d'objections préliminaires.

⁹ *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2009 CCRI 461

¹⁰ Le critère de la cause *prima facie* est traité plus loin dans le présent document.

Contrairement à la *Loi de 1995 sur les Relations de travail* de l'Ontario, le *Code* prévoit moins de directives à l'attention du Conseil et s'en remet plutôt à sa discrétion.

Le Conseil s'est notamment servi de ce pouvoir dans les cas où des employés ont fait l'objet de menaces lors d'une campagne de recrutement¹¹. Dans *Transpro*, le Conseil a formulé les commentaires suivants quant à son pouvoir de rendre des ordonnances provisoires :

[48] Le Conseil n'a pas mis au point de critère définitif aux fins d'une demande présentée aux termes de l'article 19.1. Il doit faire preuve d'une grande prudence dans l'exercice de son pouvoir de rendre des ordonnances provisoires. Il sait bien que, lorsque les faits pertinents sont contestés, rendre une ordonnance pourrait avoir comme conséquence non souhaitée de conférer un privilège ou un avantage à une partie. Chaque partie a fait valoir que rendre une ordonnance, ou refuser de le faire, donnerait à l'autre partie un avantage injuste.

[49] De l'avis du Conseil, se garder de rendre une ordonnance provisoire lorsque celle-ci serait justifiée porte préjudice à une partie, qui se retrouve alors dans une situation inéquitable, en attendant qu'une audience soit tenue et qu'une décision sur le bien-fondé de l'affaire soit rendue.

[50] Dans la présente affaire, les Teamsters ont convaincu le Conseil qu'il y a lieu de rendre une ordonnance provisoire.

Le Conseil a accordé une mesure de redressement provisoire lorsqu'il a eu à régler un conflit de compétence entre deux syndicats¹² et il a ordonné qu'un représentant syndical congédié soit réintégré dans ses fonctions de façon provisoire¹³.

3. Les audiences

En vertu de l'article 16.1 du *Code*, le CCRI n'est pas obligé de tenir une audience dans tous les cas :

16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

¹¹ *Transpro Freight Systems ltée*, 2008 CCRI 422 (« *Transpro* »)

¹² *3329003 Canada inc. et Trentway-Wagar inc.*, 2010 CCRI 493

¹³ *Trentway-Wagar inc.*, 2000 CCRI 57

La tenue d'une audience devant le CCRI n'est pas un droit absolu¹⁴. La Cour d'appel fédérale¹⁵ a confirmé le pouvoir du Conseil de trancher des affaires en fonction des documents au dossier :

[11] Il ressort de l'économie de la Loi et du Règlement que le Conseil se prononce en fonction des pièces versées au dossier, à moins qu'il ne décide de tenir une audience ou qu'il demande expressément des éléments de preuve complémentaires. Aucun précédent n'a été cité à la Cour pour appuyer la proposition que le Conseil ne peut pas agir ainsi ou que, pour considérer les pièces versées au dossier comme des éléments de preuve, le Conseil doit aviser les parties de son intention.

Le *Code* prévoit également que le Conseil peut reporter à plus tard sa décision dans le cadre d'une affaire dont il est saisi. Le sous-alinéa 16*.1*) du *Code* prévoit ce qui suit :

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît

...

1*.1*) reporter à plus tard sa décision sur une question, lorsqu'il estime qu'elle pourrait être réglée par arbitrage ou par tout autre mode de règlement; ...

Le Conseil peut exercer ce pouvoir lorsque, par exemple, la même question est soumise à un arbitre de griefs. Dans *Trevor Rees*¹⁶, le plaignant, qui a déposé une plainte de manquement au DRJ contre son syndicat parce que celui-ci n'avait pas respecté le délai prescrit pour présenter un grief, a demandé, à titre de recours, que le Conseil proroge le délai prescrit pour présenter un grief. Une demande semblable était déjà en instance devant un arbitre. Le Conseil a préféré reporter sa décision à plus tard.

Le *Code* prévoit également que le Conseil peut refuser de statuer sur certaines plaintes de pratiques déloyales de travail si, aux termes d'une convention collective, la question peut être portée

¹⁴ Les parties doivent demander la tenue d'une audience en vertu de l'alinéa 10g) du *Règlement*.

¹⁵ *NAV Canada c. Fraternité internationale des ouvriers en électricité*, 2001 CAF 30

¹⁶ 2010 CCRI 499

devant un arbitre. Le paragraphe 98(3) du *Code* prévoit ce qui suit :

98.(3) Le Conseil peut refuser de statuer sur la plainte s'il estime que le plaignant pourrait porter le cas, aux termes d'une convention collective, devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

Dans *Expertech Bâtitisseur de réseaux inc.*¹⁷, le Conseil a examiné une plainte comportant des allégations de négociation de mauvaise foi. La question en litige consistait à savoir si la convention collective tenait compte de l'entente que les parties avaient conclue à la suite de négociations. Un arbitre avait déjà interprété les conventions collectives à l'origine du différend qui opposait les parties et il avait tenu compte de ce qui s'était produit lors des négociations. Le Conseil a donc refusé de statuer sur une plainte portant essentiellement sur la même question.

4. Le calendrier des audiences

Tout comme la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO), le CCRI fixe unilatéralement les dates de ses réunions de gestion de l'affaire (RGA) et de ses audiences. De nombreux avocats préféreraient que les commissions de relations de travail fixent des dates de la même façon que les arbitres de griefs, c'est-à-dire en examinant d'abord les horaires des parties.

Le CCRI, qui siège généralement en banc tripartite, a conclu que le modèle d'arbitrage ne fonctionne pas de façon efficace en ce qui concerne le calendrier de ses audiences.

Le Conseil continuera de fixer unilatéralement les dates de ses audiences, mais rien n'empêche les conseillers juridiques de se consulter à l'étape des observations écrites d'une affaire afin de proposer des dates au Conseil. Même si cette demande n'oblige pas le Conseil à tenir une audience ou à accepter les dates proposées, cette planification initiale de la part des conseillers juridiques peut permettre au Conseil de composer un banc qui pourrait siéger lors de certaines des dates proposées. Les parties peuvent également accepter que le banc ne soit composé que d'une seule

¹⁷ 2009 CCRI 481

personne¹⁸.

Le CCRI et la CRTO ont des politiques semblables en matière d'une demande d'ajournement présentée par une partie.

Avant d'écrire au CCRI, la partie qui demande l'ajournement doit consulter les autres parties afin de déterminer si la demande sera contestée. Le Conseil a publié sa politique en matière d'ajournement dans la circulaire d'information (4-01), qui figure sur le site Web du Conseil¹⁹.

Le Conseil a récemment décrit sa procédure en matière d'ajournement dans *Stephen Frayling*²⁰:

[20] La pratique du Conseil en matière d'ajournements est comparable à celle d'autres commissions des relations de travail au Canada. Écrire directement au Conseil **n'est pas** la première chose qu'une partie doit faire pour demander un ajournement.

[21] La Circulaire d'information n° 4-01, accessible au public sur le site Web du Conseil, explique clairement la politique du Conseil à ce sujet.

[22] La partie qui a besoin d'un ajournement doit d'abord communiquer avec les autres parties. Autrement que dans des circonstances exceptionnelles, le Conseil accorde fréquemment un ajournement à la demande conjointe présentée par écrit par les parties.

[23] Toutefois, si la demande d'ajournement est contestée, le Conseil décide alors d'ajourner ou non, compte tenu des observations écrites des parties ou à la suite d'une RGA, selon le cas. Le Conseil a aussi un rôle à jouer concernant l'intérêt public quand il examine une demande de ce genre (voir *Société Radio-Canada*, 2002 CCRI 193).

(souligné dans l'original)

Une lettre adressée au Conseil l'informant tout simplement que le conseiller juridique ne peut pas se présenter à la date prévue n'entraînera pas un ajournement.

¹⁸ Alinéa 14(3)f) du *Code*.

¹⁹ http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/info/index_fra.asp

²⁰ 2010 CCRI 506

5. Le site Web du Conseil

Le CCRI se sert de son site Web pour donner aux parties et à leurs conseillers juridiques des renseignements pratiques à jour.

Les parties trouveront des circulaires d'information portant sur divers sujets, notamment sur les plaintes de manquement au DRJ, le processus d'accréditation et les demandes de réexamen. Le Conseil a créé certains formulaires que les parties peuvent utiliser, même si traditionnellement il privilégie le fond plutôt que les formes techniques. Par exemple, le Conseil a conçu un nouveau formulaire détaillé relativement au DRJ à l'attention des plaignants qui leur explique l'objet de la disposition relative au DRJ²¹.

Les parties peuvent également faire des recherches sur les décisions publiées du Conseil. Il existe une fonction permettant à une partie de faire une recherche par auteur pour trouver des décisions.

Les membres de la communauté peuvent consulter les discours de la présidente et des documents portant sur le Conseil qui se trouvent sur le site Web.

6. Le devoir de représentation juste

Le Conseil a adopté une nouvelle analyse de cause *prima facie* pour toutes les nouvelles plaintes de manquement au DRJ²².

²¹ Article 37 du Code

²² Pour un examen plus approfondi de la procédure du Conseil relative au DRJ, voir Graham Clarke, *Des tribunaux administratifs efficaces : pourquoi exiger une Cadillac quand une Smart fait l'affaire?* : 9^e conférence annuelle *Advanced Administrative Law & Practice*, L'Institut canadien, Les 28 et 29 octobre 2009 (accessible sur le site Web du CCRI).

Le Conseil exige que les plaignants plaident leur cause au complet, au besoin à l'aide du formulaire détaillé du Conseil, afin que le Conseil puisse déterminer s'il existe une cause *prima facie*.

Selon ce processus, les syndicats et les employeurs ne seront pas systématiquement obligés de présenter des réponses à chaque plainte de manquement au DRJ. Seules les affaires où il y a une cause *prima facie* exigeront une réponse.

Toutefois, dès que le Conseil indique qu'une réponse est exigée, une réponse qui demande tout simplement que la plainte soit rejetée, mais qui ne répond pas aux allégations du plaignant, peut donner lieu à une décision d'accueillir la plainte sans qu'une audience ne soit tenue²³. Le Conseil exige le raisonnement d'une partie et non pas seulement les conclusions qu'elle tente d'obtenir.

Cette exigence d'explication satisfaisante va quelque peu de pair avec la tendance récente selon laquelle les cours de justice sont davantage exigeantes envers les tribunaux administratifs en ce qui a trait à leurs motifs. Les cours de justice ont rappelé aux tribunaux administratifs qu'ils ne peuvent pas se contenter seulement de donner des conclusions, mais qu'ils doivent également expliquer comment et pourquoi ils ont tiré ces conclusions²⁴.

De même, un intimé dans le cadre d'une plainte de manquement au DRJ doit aller au-delà des simples conclusions et expliquer les faits à l'appui.

7. Le processus d'accréditation

Le Conseil a simplifié son processus d'accréditation. Plutôt que de confier à un ARI la tâche de mener une enquête complète sur chaque demande d'accréditation, le Conseil exige maintenant

²³ *Josée Trudeau*, 2009 CCRI 464

²⁴ Voir, par exemple, *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, au paragraphe 47, et *Clifford v. Ontario (Attorney General)* (2009), 98 O.R. (3d) 210 (Cour d'appel de l'Ontario)

une lettre sommaire qui résume les points en litige aux fins de commentaires des parties. Un banc du Conseil réglerait alors rapidement l'affaire.

Le Conseil a beaucoup réduit le temps administratif consacré à traiter la plupart des demandes d'accréditation²⁵. Le *Code* prévoit un processus d'accréditation fondé sur des cartes d'adhésion. Il est rare qu'un scrutin soit tenu, sauf dans les cas de révocation et de maraudage²⁶.

8. La révision d'unités de négociation

Certains avocats ontariens ne connaissent pas le contrôle continu qu'exerce le CCRI sur ses ordonnances relatives aux unités de négociation.

En Ontario, dès que la CRTO accrédite une unité de négociation, les parties sont généralement libres de modifier la description de l'unité de négociation lorsqu'elles négocient leurs conventions collectives.

Toutefois, le CCRI a suivi l'approche traditionnelle du droit du travail du Québec et reste saisi de la description de toutes les unités de négociation qu'il accrédite.

Dans *Société en commandite transport de valeurs Garda*²⁷, le Conseil a décrit comme suit sa pratique en matière d'unités de négociation :

[28] Contrairement à ce que font la plupart de ses homologues provinciaux, le Conseil reste saisi de la description et de la portée intentionnelle de toutes les unités de négociation qu'il accrédite. La pratique du Conseil est similaire à celle adoptée par les instances en droit du travail du Québec : voir, en général, *Télélobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport

²⁵ Voir *Des tribunaux administratifs efficaces : pourquoi exiger une Cadillac quand une Smart fait l'affaire?*, précitée, aux pages 18-20.

²⁶ Le Conseil doit tenir un scrutin si un requérant dispose d'un appui supérieur à 35 p. 100, mais inférieur à 50 p. 100 (voir le paragraphe 29(2) du *Code*).

²⁷ 2010 CCRI 503

partiel) (CCRT n° 198); et *Canadien Pacifique Limitée* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16,060 (CCRT n° 482).

[29] Bien qu'en Ontario les parties soient généralement libres de modifier la description de leur unité de négociation, et, d'ailleurs, le certificat d'accréditation initial est souvent considéré comme étant « périmé » après sa délivrance, les parties ne disposent pas d'une liberté semblable à l'échelle fédérale.

[30] En effet, s'il y a des litiges sur la question de savoir si un employé est visé par la portée intentionnelle d'une unité de négociation, une partie peut saisir le Conseil de ce litige, comme le SCFP l'a fait en l'espèce, en vertu de l'article 18 du *Code* :

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[31] De même, si on soulève dans une affaire d'arbitrage la question de savoir quels employés sont liés par une convention collective en vigueur, l'article 65 du *Code* permet aux parties de demander au Conseil de trancher la question :

65.(1) Toute question soulevée dans une affaire d'arbitrage et se rapportant à l'existence d'une convention collective ou à l'identité des parties ou des employés qu'elle lie peut être renvoyée au Conseil, pour décision, par l'arbitre, le conseil d'arbitrage, le ministre ou toute prétendue partie.

(2) Le renvoi visé au paragraphe (1) ne suspend la procédure engagée devant l'arbitre ou le conseil d'arbitrage que si l'un ou l'autre décide que la nature de la question le justifie ou que le Conseil lui-même ordonne la suspension.

Par conséquent, au fur et à mesure que le milieu de travail évolue, les parties visées par une ordonnance relative à une unité de négociation peuvent demander au Conseil de décider si de nouveaux postes ou des postes modifiés sont inclus dans l'unité de négociation existante.

Si les parties conviennent de mettre à jour la description d'une unité de négociation qui a changé, le Conseil aimerait recevoir pour examen une ébauche d'ordonnance précise. Cette initiative permettrait d'accélérer le processus du Conseil car ce sont les parties qui connaissent le mieux les faits sous-jacents et le libellé de l'ordonnance qu'elles sollicitent. Toutefois, la décision finale concernant la description de l'unité de négociation revient au Conseil.

Cette compétence réservée sur les unités de négociation permet au CCRI de rationaliser une structure de négociation périmée. Par exemple, s'il y a eu au fil du temps prolifération d'unités de négociation, un agent négociateur ou un employeur peut demander une révision.

Ce processus de longue date est maintenant codifié à l'article 18.1 du *Code* :

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation :

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

Le Conseil n'est pas obligé de restructurer les unités de négociation. Un requérant qui sollicite une révision d'unités de négociation doit convaincre le Conseil que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Cette condition préliminaire n'est pas exigée si la révision découle d'une déclaration d'employeur unique ou d'une déclaration de vente d'entreprise²⁸.

9. *Le processus de réexamen*

L'article 18 du *Code* confère au Conseil le pouvoir de réexaminer ses propres décisions :

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

Les articles 44 et 45 du *Règlement* décrivent comme suit le processus de réexamen :

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes :

²⁸ *Viterra*, 2009 CCRI 465, aux paragraphes 7-12

- a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
- b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
- c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;
- d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

45.(1) En plus des renseignements exigés pour toute demande présentée aux termes de l'article 10, la demande de réexamen énonce les moyens qui la sous-tendent, lesquels peuvent mettre en jeu une ou plusieurs des circonstances visées à l'article 44.

(2) La demande est déposée dans les vingt et un jours suivant la date où les motifs de la décision ou de l'ordonnance réexaminée sont rendus.

(3) La demande et les documents à l'appui doivent être signifiés aux personnes qui étaient des parties à l'instance ayant donné lieu à la décision ou à l'ordonnance réexaminée.

Dans *Ted Kies*²⁹, le CCRI a décrit les motifs de réexamen et il a énoncé ce que les observations écrites d'un requérant doivent contenir.

Le réexamen n'est pas un appel, il s'agit plutôt d'un processus exceptionnel. Les décisions rendues par le Conseil sont définitives.

Lorsqu'un requérant demande un réexamen et qu'il ne fournit pas de motifs clairs à l'appui de sa demande ou qu'il ne fait que demander qu'un banc différemment constitué tranche la décision initiale, le Conseil peut rejeter sommairement la demande, souvent sans solliciter d'observations de la part des autres parties à la décision initiale.

À cet égard, la procédure ressemble au processus de cause *prima facie* utilisé dans les dossiers relatifs au DRJ. Le nombre de demandes de réexamen qui ne respectent pas les exigences du *Code* a rendu cette procédure nécessaire.

²⁹ 2008 CCRI 413

Le processus de réexamen du Conseil, tel qu'il est actuellement codifié dans le *Règlement*, est le même depuis des décennies.

10. La compétence en matière de santé et de sécurité

En vertu de la partie II du *Code*, le Conseil détient une compétence limitée en matière de santé et de sécurité.

Par le passé, le Conseil a participé à des décisions concernant la question de savoir s'il existait un danger en milieu de travail³⁰. Son rôle se limite maintenant à examiner si des mesures de représailles ont été prises parce qu'un employé a tenté de faire respecter ses droits en matière de santé et de sécurité prévus à la partie II du *Code*.

Dans *Air Canada*³¹, aux paragraphes 59 et 60, le Conseil a ainsi décrit sa compétence actuelle :

[59] La partie II du *Code* n'accorde pas de pouvoirs au Conseil en ce qui concerne l'administration ou l'application des dispositions régissant le fonctionnement des comités de santé et de sécurité. Son libellé actuel n'autorise pas le Conseil à statuer sur la myriade de différends ayant trait à l'administration ou au fonctionnement de ces comités, qui existent aussi bien dans des entreprises syndiquées que dans des entreprises non syndiquées. À titre d'exemple, la partie II ne permet pas au Conseil de déterminer l'étendue de la formation requise, le niveau de ressources ou le nombre d'heures pendant lesquelles les membres des comités doivent être libérés de leurs fonctions en vol, dans les centaines, voire les milliers de lieux de travail de compétence fédérale. Elle n'accorde pas non plus au Conseil le pouvoir de fixer le taux régulier de rémunération des employés qui siègent aux comités de santé et de sécurité.

[60] La seule compétence qui est accordée au Conseil sous le régime de la partie II du *Code* est celle d'instruire les plaintes alléguant que l'employeur a sévi contre un employé qui s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 147 du *Code*, qui prévoit ceci :

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre – ou menacer de prendre – des

³⁰ *Tony Aker*, 2009 CCRI 474

³¹ 2007 CCRI 394

mesures disciplinaires contre lui parce que :

- a) soit il a témoigné – ou est sur le point de le faire – dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;
- b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;
- c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

Dans *Tony Aker*, précitée, le Conseil a décrit comment sa compétence limitée pourrait donner lieu à un seul ensemble de faits occasionnant des procédures concurrentes. Par exemple, le congédiement d'un employé pourrait entraîner :

- i) une plainte à un agent de santé et de sécurité concernant une violation de la partie II du *Code* (articles 127.1 et 145);
- ii) une plainte de congédiement injuste déposée en vertu de l'article 240 (Partie III du *Code*); et
- iii) une plainte relative à des représailles déposée auprès du Conseil concernant un refus de travailler ou une tentative de faire appliquer la partie II (articles 133 et 147).

Le Conseil n'est pas compétent pour faire respecter l'obligation prévue au paragraphe 147.1(2) en vertu de laquelle l'employeur doit fournir des motifs écrits quant aux mesures disciplinaires :

147.1(2) L'employeur doit fournir à l'employé, dans les quinze jours ouvrables suivant une demande à cet effet, les motifs des mesures prises à son égard.

C'est à l'agent de santé et de sécurité qu'il revient de voir au respect de cette obligation³².

³² *George Court*, 2010 CCRI 498, aux paragraphes 75-85

III - Conclusion

Les parties veulent que leurs demandes ou plaintes soient réglées plus rapidement lorsqu'elles font appel au CCRI.

Le CCRI a examiné ses méthodes de traitement des affaires et il a simplifié le processus relatif aux plaintes de manquement au DRJ et aux demandes d'accréditation. Le Conseil règle également de nombreuses affaires sans se rendre à l'étape de l'audience grâce aux efforts de son personnel et des décideurs.

Les parties jouent également un rôle en aidant le Conseil à accroître son efficacité.

Par exemple, compte tenu du rôle clé joué par les observations écrites, notamment en aidant le CCRI à décider si une audience doit être tenue, les parties doivent se concentrer sur la présentation d'un dossier complet. Un dossier qui comporte des observations bien rédigées peut être tranché assez rapidement.

Les parties peuvent également se consulter durant l'étape des observations écrites quant aux dates possibles auxquelles l'affaire pourrait être « entendue » par le Conseil, soit par un banc composé de trois personnes ou par un banc composé d'une seule personne.

En ce qui concerne les affaires portant sur des unités de négociation, si les parties demandent ensemble une simple mise à jour de leur certificat d'accréditation, une ébauche d'ordonnance aiderait à accélérer le processus.

* * * * *

Graham Clarke est actuellement Vice-président au Conseil canadien des relations industrielles. Avant sa nomination, il a pratiqué pendant deux décennies le droit du travail et de l'emploi dans le secteur privé. Il est l'auteur de l'ouvrage *Clarke's Canada Industrial Relations Board*, publié par Canada Law Book.