

## **MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**

J'ai le plaisir de soumettre le rapport annuel 2007-2008 faisant état des activités de la Commission du travail du Manitoba du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008.

Au cours de cette période de déclaration, la Commission a respecté son mandat et a rempli ses objectifs immédiats. Le personnel de la Commission va continuer de se concentrer sur les activités et les priorités stratégiques exposées dans le présent rapport.

Pendant l'exercice, la Commission a rendu plusieurs décisions importantes en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, comme le montre le résumé des décisions présenté dans le présent rapport.

Deux événements importants ont eu lieu au cours de cet exercice et chacun mérite une mention particulière. D'abord, un séminaire pour les membres et les agents de la Commission a eu lieu à Gimli (Manitoba), le 15 mai 2007. Une vaste gamme de sujets ont fait l'objet des discussions, notamment l'examen des modifications importantes au *Code des normes d'emploi* qui sont entrées en vigueur le 30 avril 2007, ainsi que l'examen des nouvelles mesures législatives de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* qui concernent la Commission. D'autres présentations ciblaient particulièrement les responsabilités juridictionnelles des membres de la Commission. Le séminaire a remporté un vif succès et a fourni une occasion importante à tous les membres d'interagir dans un environnement non juridictionnel.

Ensuite, la Commission a déménagé dans ses nouveaux locaux au 175, rue Hargrave, le 28 mars 2008. Ces installations agrandies et améliorées lui permettront de mieux remplir son mandat dans un environnement fonctionnel et professionnel. Ce déménagement a été le fruit d'un effort commun d'un bon nombre d'employés du ministère du Travail et de l'Immigration et du ministère de l'Infrastructure et des transports, qui a commencé grâce aux ministres Nancy Allen et Ronald Lemieux.

Au nom des membres et du personnel de la Commission, j'aimerais exprimé ma sincère gratitude aux membres du personnel des deux ministères pour le temps et les efforts dont ils ont fait preuve pour mener à bien ce processus. Je serais négligent si je n'adressais pas également mes sincères remerciements aux membres du personnel de la Commission pour toute l'aide fournie en vue d'assurer un déménagement aussi réussi. En cette période de perturbation, ils ont continué à veiller à ce que le travail de la Commission se poursuive.

En août 2007, le registraire de la Commission et moi-même avons assisté à la conférence annuelle des présidents des commissions des relations du travail. Cette année, la conférence était organisée par la commission des relations du travail de l'Alberta. Cet événement a été très instructif et a fourni au registraire et à moi-même l'occasion d'échanger des idées sur divers sujets avec les représentants des autres provinces.

Comme par le passé, je tiens à exprimer ma satisfaction et ma gratitude envers les vice-présidents et les vice présidentes, les membres et le personnel pour le dévouement dont ils ont fait preuve et les services rendus à la Commission. Nous nous réjouissons tous à la perspective de maintenir et d'améliorer notre service aux intervenants du secteur des relations du travail, dans nos nouveaux locaux.

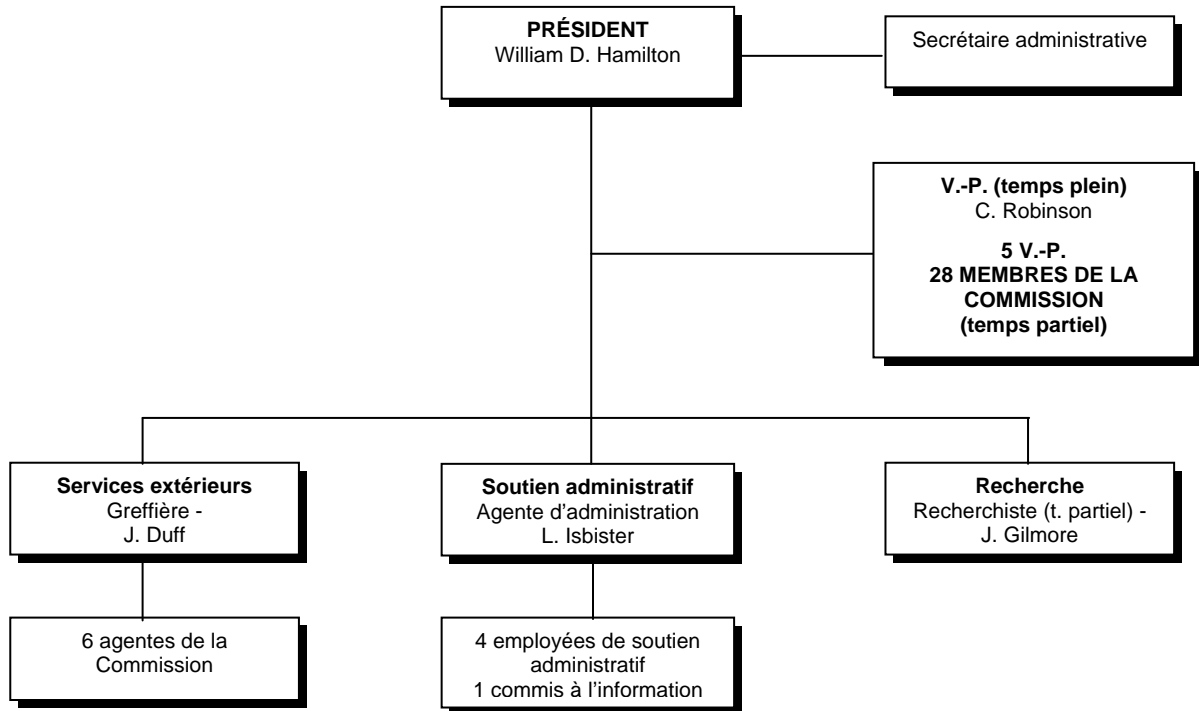
William D. Hamilton,  
PRÉSIDENT

## Table des matières

---

Lettre d'accompagnement de la ministre	
Lettre d'accompagnement du président	
Message du président	4
Organigramme	6
<b>Introduction</b>	
Structure du rapport	7
Rôle, objectifs et mandat	7
<b>Membres de la Commission du travail du Manitoba</b>	9
<b>Aperçu opérationnel</b>	
Pouvoir décisionnel	15
Services extérieurs	15
Services administratifs	16
Services de recherche	16
Bibliothèque	16
Publications	16
Contenu du site Web	17
Adresse courriel	17
Bulletins d'information	17
Principales réalisations au cours de l'exercice	18
Activités en cours et priorités stratégiques	18
<b>Developpement durable</b>	19
<b>Données financières</b>	19
<b>Rapport sur le rendement</b>	
Sommaire du rendement	19
Mesures du rendement	20
Indicateurs du rendement	21
<b><i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)</i></b>	22
<b>Résumé des principales décisions de la Commission</b>	
Rendues en vertu de la <i>Loi sur les relations du travail</i>	23
Rendues en vertu du <i>Code des normes d'emploi</i>	44
Rendues en vertu de la <i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	46
<b>Résumé des principales décisions judiciaires</b>	48
<b>Tableaux statistiques</b>	52

**Commission du travail du Manitoba**  
**Organigramme**  
en date du 31 mars 2008



# Commission du travail du Manitoba

## INTRODUCTION

### Structure du rapport

Le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba (la Commission) est préparé en vertu du paragraphe 138(14) de la *Loi sur les relations du travail* :

« Le rapport contient un compte rendu des activités de la Commission, le texte ou le résumé intégral de ses décisions et des décisions judiciaires importantes reliées aux attributions que la présente et toute autre loi de la Législature lui confère ainsi que le texte complet des lignes directrices ou notes de pratique qu'elle a établies au cours de l'exercice. »

### Vision et mission

Favoriser des rapports harmonieux entre les employeurs et leurs employés en encourageant le recours à la négociation collective entre les employeurs et les syndicats que les employés ont librement choisis pour les représenter

### Objectifs

- résoudre les problèmes liés au travail portés à son attention, d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal et syndical, y compris en rendant rapidement des ordonnances appropriées;
- aider les parties concernées à résoudre leurs différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage officiel;
- présenter l'information pertinente aux parties ou au public en ce qui a trait à leurs relations avec la Commission ou aux activités de cette dernière.

### Rôle

La Commission est un tribunal spécialisé indépendant et autonome chargé d'administrer et de régler de manière équitable et efficiente les affaires qui lui sont confiées en vertu de la *Loi sur les relations du travail* et de toute autre loi faisant partie des Lois codifiées du Manitoba.

La majorité des demandes sont déposées en vertu de la *Loi sur les relations du travail* (L10) et du *Code des normes d'emploi* (E110). La Commission a également la responsabilité d'administrer ou de trancher des questions soulevées en vertu de certains articles des lois suivantes :

la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* (C190)  
la *Loi électorale* (E30)  
la *Loi sur les services essentiels* (E145)  
la *Loi sur l'équité des salaires* (P13)  
la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* (P217)  
la *Loi sur les écoles publiques* (P250)  
la *Loi sur le jour du Souvenir* (R80)  
la *Déclaration des droits des victimes* (V55)  
la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* (W210)

### **Loi sur les relations du travail**

La Commission reçoit et traite toutes les demandes présentées en vertu de la *Loi* qui portent notamment sur l'accréditation syndicale, le retrait d'accréditation, la modification des certificats, les allégations de pratiques déloyales de travail, l'arbitrage accéléré (ou expéditif), les premières

conventions collectives, les décisions de la Commission, le devoir de juste représentation, les droits du successeur et les opposants religieux.

### **Code des normes d'emploi**

À titre de commission des salaires constituée sous le régime du *Code*, la Commission traite les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires et au paiement des jours fériés, des congés payés et des indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir*. Jusqu'à la modification apportée au *Code* le 30 avril 2007, la Commission traitait également les demandes d'exemption des employeurs concernant la durée normale du travail et les périodes de repos hebdomadaire.

### **Loi électorale**

Les candidats, les membres du personnel électoral et les recenseurs peuvent, de même que les bénévoles électoraux qui travaillent pour un candidat ou un parti inscrit, s'adresser à la Commission pour demander un congé de travail en vertu de l'article 24.2 de la *Loi*. Les employeurs peuvent demander au président de la Commission d'être soustraits à l'obligation d'accorder un congé sous le régime de l'article 24.2 s'ils estiment qu'un tel congé peut porter un préjudice au fonctionnement de leur entreprise.

### **Loi sur les services essentiels**

La Commission reçoit et traite les demandes des syndicats qui visent une modification du nombre d'employés tenus de travailler pour assurer les services essentiels au cours d'un arrêt de travail.

### **Loi sur l'égalité des salaires**

Si les parties ne s'entendent pas sur une question d'égalité salariale dans les délais stipulés par la *Loi*, l'une des parties peut soumettre la question à l'arbitrage de la Commission.

### **Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)**

Promulguée en avril 2007, la *Loi* est un ajout aux lois administrées par la Commission au cours de l'exercice. En vertu de l'article 28 de la *Loi*, l'employé ou l'ex-employé qui prétend que des représailles ont été exercées contre lui peut déposer une plainte écrite auprès de la Commission. Si elle conclut que des représailles ont été exercées contre le plaignant contrairement à l'article 27, la Commission peut ordonner que soient prises une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) permettre au plaignant de reprendre son travail;
- b) réintégrer le plaignant ou, si elle estime que le lien de confiance qui existait entre les parties ne peut être rétabli, verser une indemnité à celui-ci;
- c) verser au plaignant une indemnité équivalant au plus à la rémunération qui, selon elle, lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu de représailles;
- d) accorder au plaignant le remboursement des dépenses et des pertes financières qui découlent directement des représailles;
- e) cesser les représailles;
- f) remédier à la situation qui résulte des représailles;
- g) accomplir ou ne pas accomplir un acte afin qu'il soit fait face aux conséquences des représailles.

### **Loi sur les écoles publiques**

Certaines dispositions de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquent au personnel enseignant, aux directrices et directeurs d'école, aux agentes et agents de négociation d'unités d'enseignants et aux commissions scolaires.

### **Déclaration des droits des victimes**

Les victimes d'actes criminels qui souhaitent obtenir des congés non payés pour assister au procès de la personne accusée de l'acte en question afin de témoigner au procès, de présenter une déclaration de la victime ou d'assister au prononcé de la sentence peuvent soumettre une demande en ce sens à la Commission.

### **Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail**

Toute personne directement touchée par un ordre ou une décision d'un agent de sécurité et d'hygiène peut interjeter appel au directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail. Le directeur peut trancher l'affaire lui-même ou la renvoyer à la Commission en vue d'une décision. Toute personne touchée par un ordre ou une décision du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail peut aussi interjeter appel à la Commission pour obtenir l'annulation ou la modification de l'ordre ou de la décision.

## **MEMBRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**

Au cours de l'exercice visé par ce rapport, la Commission se composait des membres suivants.

### **Président**

#### **William (Bill) D. Hamilton**

Avant d'être nommé président à temps plein en 2005, M. Hamilton était vice-président à temps partiel depuis 2002. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg, ainsi que d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M. Hamilton agit activement depuis plusieurs années à titre d'arbitre et de médiateur de différends et de griefs au Manitoba.

### **Vice-présidents**

#### **A. Blair Graham, c.r.**

Nommé à temps partiel en 2006, M. Graham détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Il exerce le droit à titre d'associé au sein du cabinet d'avocats Thompson Dorfman Sweatman LLP et se spécialise en contentieux des affaires civiles et, à titre de président, en arbitrage commercial et des conflits du travail. Il a été nommé conseil de la reine en décembre 1992 et membre du American College of Trial Lawyers en octobre 2004. Il agit à titre de président en matière d'arbitrage des conflits du travail depuis 1997.

#### **Diane E. Jones, c.r.**

Nommée à temps partiel en 1985, M<sup>me</sup> Jones a obtenu un baccalauréat ès arts avec spécialisation de l'Université de Winnipeg et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M<sup>me</sup> Jones exerce actuellement les fonctions de présidente pour les questions d'arbitrage.

#### **Arne Peltz**

Nommé à temps partiel en 2002, M. Peltz est arbitre agréé et exerce activement dans les domaines de la médiation et de l'arbitrage des différends et des griefs au Manitoba. Il a également été arbitre en vertu du *Code des droits de la personne* du Manitoba et du *Code canadien du travail*. M. Peltz a dirigé le Centre juridique de l'intérêt public pendant 21 ans. En 2003, il s'est mis à travailler à titre privé en tant qu'avocat-conseil auprès de la firme Gange Goodman & French, principalement dans les domaines touchant au droit des Autochtones et au contentieux des affaires civiles.

#### **Colin Robinson**

Nommé à titre de vice-président à temps plein en 2003, M. Roberson est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation de l'Université du Manitoba et d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School. Il a été admis au barreau en 1995 et a exercé principalement dans les domaines du droit du travail et du droit administratif.

**Michael D. Werier**

Nommé à temps partiel en 2006, M. Werier fait partie du cabinet d'avocats D'Arcy & Deacon LLP à Winnipeg. Il travaille comme arbitre et médiateur au Manitoba et comme avocat spécialisé en contentieux des affaires civiles. Il préside actuellement le Comité d'étude des relations syndicales-patronales de la Province du Manitoba.

**Gavin M. Wood**

Nommé à temps partiel en 2006, M. Wood est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba et d'une maîtrise en droit de l'Université Columbia à New York. Il travaille actuellement comme avocat exerçant seul sous la raison sociale Gavin Wood Law Office. M. Wood exerce aussi à titre de président en matière d'arbitrage.

**Représentants des employeurs****Jim Baker, C.A.**

Nommé en 2000, M. Baker est président et premier dirigeant de la Manitoba Hotel Association (MHA). Avant d'occuper ce poste, il a été pendant vingt ans associé dans un cabinet de comptables agréés. M. Baker a été membre exécutif de l'Association des hôtels du Canada et président du Manitoba Tourism Education Council. Il a co-présidé le village des athlètes lors des Jeux panaméricains de 1999 et il est très actif à titre de bénévole dans la collectivité.

**Victor W. Becker**

Nommé en 2006, M. Becker a été vice-président d'Empire Iron Works Ltd. pendant 20 ans. Il a travaillé dans l'industrie sidérurgique pendant 38 ans pour les entreprises Dominion Bridge et Empire Iron. M. Becker a obtenu un baccalauréat ès sciences (génie civil) de l'université du Manitoba et est membre de l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Manitoba. Il siège actuellement au conseil d'administration de la Construction Labour Relations Association of Manitoba, et a présidé la Manitoba Erectors Association. M. Becker a été membre du conseil d'administration et du comité de direction de l'Institut canadien de la construction en acier pendant 28 ans et 20 ans respectivement.

**Elizabeth M. (Betty) Black**

Nommée en 1985, M<sup>me</sup> Black détient un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba ainsi que le titre de conseillère en ressources humaines agréée (fellow). Depuis 1972, elle a occupé divers postes supérieurs en gestion des ressources humaines dans plusieurs organisations. Elle est membre de la Human Resources Management Association of Manitoba et présidente du Strategic Advisory Council. M<sup>me</sup> Black a également enseigné dans le cadre du programme de certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba.

**Christiane Devlin**

Nommée en 2002, M<sup>me</sup> Devlin a occupé des postes de gestion de niveau supérieur où elle a su allier la gestion des ressources humaines aux besoins commerciaux dans divers secteurs tels que les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication, la vente au détail relative aux soins de santé et les coopératives. Elle a récemment rejoint le Kleysen Group en qualité de gestionnaire des ressources humaines. Elle a de l'expérience en gestion des ressources humaines dans des milieux de travail syndiqués et non syndiqués.

**Colleen Johnston**

Nommée en 1993, M<sup>me</sup> Johnston est gestionnaire des ressources humaines à la Société des alcools du Manitoba et présidente d'Integre Human Resource Consulting. Elle est titulaire d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba et détient le titre de conseillère en ressources humaines agréée (fellow). M<sup>me</sup> Johnston a présidé la Human Resource Management Association of Manitoba (HRMAM) et est directrice fondatrice du Conseil canadien des associations des ressources humaines. Elle a siégé au comité chargé de l'examen de la réglementation du *Code canadien du travail* à Ottawa, et a représenté les employeurs canadiens aux Nations Unies à Genève. Actuellement, M<sup>me</sup> Johnston est membre active du comité des titres professionnels de la HRMAM et siège au comité national sur les examens de pratique professionnelle.

**Paul J. LaBossiere**

Nommé en 1999, M. LaBossiere préside actuellement P.M.L. Maintenance Ltd. Il est l'ancien co-président du Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. M. LaBossiere est membre de la Winnipeg Chamber of Commerce. Il est aussi assesseur-conseil, ancien président de la Building Owners and Managers Association et membre du Manitoba Employers Council (MEC). Il intervient fréquemment à des manifestations internationales sur les questions liées aux secteurs de l'entretien et des services. Il préside le conseil d'administration du Prairie Theatre Exchange. Il a aussi été vice-président et trésorier de la Winnipeg Chamber of Commerce et a fait partie du comité consultatif du département de l'éducation permanente de l'Université du Manitoba.

**Chris Lorenc, B.A., LL.B.**

Nommé en 2003, M. Lorenc est actuellement président de la Manitoba Heavy Construction Association, de l'Infrastructure Council of Manitoba ainsi que de la Western Canada Roadbuilders & Heavy Construction Association; il est en outre membre fondateur et président du Western Canada Transportation System Strategy Group. Il possède de vastes connaissances en rédaction de politiques publiques relatives au commerce et aux transports, à l'infrastructure, à la sécurité au travail et à la santé. Avocat de formation, M. Lorenc est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Il a été conseiller municipal à la Ville de Winnipeg pendant neuf ans, de 1983 à 1992. Durant son mandat, il a présidé plusieurs comités permanents et a occupé divers postes supérieurs. Il a de plus été et continue d'être membre de plusieurs conseils d'administration d'organismes commerciaux, culturels, communautaires et hospitaliers.

**Yvette Milner**

Nommée en 1996, M<sup>me</sup> Milner est présidente de On-Site Safety & Health Management Solutions, une société d'experts-conseils visant à aider les entreprises à gérer le risque de blessures et de maladie dans le milieu de travail. Elle a de l'expertise dans la gestion des ressources humaines, de la sécurité et des limitations fonctionnelles, ainsi que de l'expérience de travail dans les secteurs public et privé. Avant d'occuper son poste actuel au sein de cette société, M<sup>me</sup> Milner dirigeait la gestion de la sécurité et des limitations fonctionnelles dans les bureaux de Deloitte & Touche à Winnipeg. Active dans le milieu des affaires de Winnipeg, elle est membre du Manitoba Employers Council et du Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. Elle est également membre du conseil d'administration de la Manitoba Chambers of Commerce.

**Clifford O. Olson**

Nommé en 2005, M. Olson a travaillé pendant 25 ans pour la société Comstock Canada Ltd. en tant que vice-président administratif, Projets spéciaux, Ouest canadien. Il a commencé à travailler pour Comstock en 1955 et a également occupé de nombreux autres postes pour cette société. M. Olson a été président de la Winnipeg Construction Association et de la Construction Labour Relations Association of Manitoba. Depuis son départ en retraite, M. Olsen travaille à temps partiel en tant que conseiller. Le mandat de M. Olson a expiré en décembre 2007.

**David Rich**

Nommé en 2005, M. Rich travaille depuis 39 ans pour l'entreprise Richlu Manufacturing, ses dernières fonctions en date étant celles de président-directeur général. Il a également été président de la Garment Manufacturers Association of Western Canada, dont il a présidé le comité de négociation pendant 15 ans. Le mandat de M. Rich a expiré en décembre 2007.

**Maurice D. Steele**

Nommé en 1999, M. Steele a été président de M.D. Steele Construction Ltd. jusqu'à sa retraite, en mai 1999. Il est président des entreprises Logan Farms Ltd. et Stradbrook Investments Ltd., toutes deux partenaires fondateurs du Land Owners Group. Il est aussi vice-président d'AVL Limited Partnership, qui représente les territoires situés au nord et à l'ouest de l'Aéroport international James Armstrong Richardson de Winnipeg. Il a occupé pendant de nombreuses années des postes de direction dans l'industrie de la construction.



**Denis E. Sutton**

Nommé en 1983, M. Sutton a reçu une formation approfondie en administration des affaires et en gestion des ressources humaines, et possède une vaste expérience en relations de travail dans les secteurs public et privé. Il a été président du comité des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens (section du Manitoba). Il est actuellement président du comité des ressources humaines de la Western Grain Elevator Association et du Conseil des cadres supérieurs - ressources humaines (Ouest) du Conference Board du Canada. En outre, il est membre actif d'un grand nombre d'associations et de comités spécialisés en relations de travail. M. Sutton occupe présentement les fonctions de vice-président directeur, Ressources humaines, à IMRIS Inc.

**Jim Witiuk**

Nommé en 2004, M. Witiuk est actuellement directeur des relations de travail pour Canada Safeway Limited, et sa responsabilité en ce domaine s'étend au Manitoba, à la Saskatchewan et à l'Ontario. Il est fiduciaire gérant de divers régimes en fiducie (de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire). Il est également membre de la International Foundation of Employee Benefit Plans. M. Witiuk a été membre du conseil arbitral du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Il siège actuellement au Comité d'étude des relations syndicales-patronales du gouvernement provincial et à son sous-comité consultatif en matière d'arbitrage, et est par ailleurs membre actif du Manitoba Employers Council. M. Witiuk est diplômé de l'Université Carleton à Ottawa.

**Mel V. Wyshynski**

Nommé en 2004, M. Mel Wyshynski a quitté la compagnie INCO Limitée, division du Manitoba, à la fin de l'année 2001 pour prendre sa retraite après 40 ans de carrière dans l'industrie minière. Il occupait le poste de président de cette division depuis 1997. Il a également été président de la Mining Association of Manitoba Inc. (MAMI). M. Wyshynski joue aujourd'hui un rôle actif dans la communauté de Dauphin, où il siège à plusieurs conseils d'administration d'organismes bénévoles et prend part à de nombreuses initiatives communautaires. Il contribue par ailleurs à un grand nombre d'organisations. En 2006, il a été nommé au conseil d'administration de Smook Brothers (Thompson) Ltd.

**Nouveau membre :****Robert N. Glass**

Nommé en 2008, M. Glass est conseiller et négociateur en matière de ressources humaines et de relations de travail. Il possède des compétences professionnelles et une vaste expérience dans le domaine des relations syndicales-patronales, y compris la négociation de contrats, l'interprétation des conventions collectives ainsi qu'une connaissance approfondie du syndicalisme, des politiques d'emploi, du contrôle des risques et de la gestion des pertes. M. Glass a de l'expérience dans divers domaines, notamment l'industrie des communications, le gouvernement, le système des soins de santé et l'industrie de la construction. Il a fait des études à l'Université du Manitoba et à l'Université de Montréal, a participé à des programmes de leadership en matière de sécurité et a obtenu une accréditation professionnelle dans le domaine des ressources humaines.

**Nouveau membre :****Darcy Strutinsky**

Nommé en 2008, M. Strutinsky occupe actuellement le poste de directeur du secrétariat des relations de travail de l'Office régional de la santé de Winnipeg, où il représente tous les employeurs du secteur des soins de santé de la province dans le cadre de négociations collectives et d'autres situations liées aux relations de travail. Auparavant, il était chargé de fournir des services en ressources humaines et en relations de travail au Centre des sciences de la santé, à l'hôpital Seven Oaks et à l'Université du Manitoba. M. Strutinsky est membre du Comité d'étude des relations syndicales-patronales du gouvernement provincial et de son sous-comité consultatif en matière d'arbitrage. Il a été l'un des fiduciaires-fondateurs du Healthcare Employees Pension Plan et siège actuellement au comité des placements de ce régime.

## **Représentants des employés**

### **L. Lea Baturin**

Nommée en 2007, Lea Baturin est employée depuis 1995 à titre de représentante nationale au sein du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Dans le cadre de ses fonctions, elle s'occupe principalement des questions liées à l'arbitrage des griefs, de la négociation collective et de la formation de délégués syndicaux dans les secteurs industriels des télécommunications, de la radiodiffusion et de la fabrication. Elle détient notamment un B.A. et un diplôme en droit de l'Université du Manitoba. M<sup>me</sup> Baturin a été admise au Barreau du Manitoba en 1981 et a travaillé comme avocate auprès d'Aide juridique Manitoba et au cabinet Myers Weinberg and Associates avant de se joindre au personnel du Syndicat.

### **Robert P. Bayer**

Nommé en 2004, M. Bayer avait agi comme délégué du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) depuis 1982. De 1975 à 1982, il a occupé le poste de directeur général du Syndicat des employés d'institutions et, de 1965 à 1975, il a été gestionnaire, Ressources humaines, au bureau de Winnipeg de la Société Radio-Canada. Il a pris sa retraite du MGEU en décembre 2007.

### **Beatrice Bruske**

Nommée en 2007, Beatrice Bruske est employée depuis 1993 à titre de représentante syndicale au sein de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 832. Elle a travaillé comme conseillère syndicale chargée du traitement des griefs, des négociations et de l'arbitrage. M<sup>me</sup> Bruske est négociatrice à temps plein depuis 2004. Dans le cadre de ses fonctions, elle prépare et présente des mémoires au nom des membres qu'elle représente. M<sup>me</sup> Bruske siège au conseil exécutif de la Manitoba Federation of Labour à titre de représentante des TUAC, section locale 832. Elle a été membre active des comités de son syndicat chargés des fermetures d'usines et des mises à pied. M<sup>me</sup> Bruske est membre du comité des femmes des TUAC, section locale 832. Elle a également siégé au Comité consultatif des TUAC sur la condition féminine. Beatrice Bruske est diplômée de l'Université du Manitoba, où elle a obtenu un diplôme spécialisé en sciences du travail.

### **Clive Derham**

Nommé en 1990, M. Derham a travaillé auparavant pour la ville de Winnipeg. Jusqu'à son départ en retraite, il était délégué du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique, où il se consacrait principalement au secteur des soins de santé. Le mandat de M. Derham a expiré en décembre 2007.

### **Irene Giesbrecht**

Nommée en 2002, M<sup>me</sup> Giesbrecht a travaillé pour le Manitoba Nurses' Union de 1978 jusqu'à son départ en retraite de son poste de négociatrice en chef en 2008. Avant de rejoindre le Manitoba Nurses' Union, M<sup>me</sup> Giesbrecht avait travaillé dans le secteur des soins de santé en tant qu'infirmière autorisée. Elle siège au conseil d'administration de la Croix Bleue.

### **Jan Malanowich**

Nommée en 1991, M<sup>me</sup> Malanowich a travaillé comme déléguée du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union de 1981 jusqu'à son départ en retraite en décembre 2007. Elle participait activement aux négociations collectives, au traitement des griefs et à une multitude d'activités connexes liées aux besoins des membres.

### **Douglas R. McFarland**

M. McFarland a été membre de la Commission de 1988 à 1996; son mandat a été renouvelé en 2000. Il est actif dans le domaine des relations de travail et remplit actuellement la fonction de délégué du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union.

**John R. Moore**

Nommé en 1994, M. Moore a occupé les fonctions d'agent d'affaires, de coordonnateur de la formation et de directeur administratif à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 254, de 1982 à 2007. Il a été un membre actif pendant 41 ans. Actuellement, M. Moore est aussi représentant de la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle.

**Maureen Morrison**

Nommée en 1983, M<sup>me</sup> Morrison possède un baccalauréat ès arts de l'Université McGill et a suivi plusieurs cours en relations de travail. En 1980, elle s'est jointe au Syndicat canadien de la fonction publique en tant que déléguée du personnel et, depuis 1987, elle est représentante pour les questions d'équité au sein du Syndicat. Elle se spécialise dans les domaines de la parité salariale, de l'équité en matière d'emploi, de la formation au respect en milieu de travail et d'autres questions touchant les droits de la personne.

**James Murphy**

Nommé en 1999, M. Murphy est directeur des affaires du International Union of Operating Engineers (IUOE), section locale 987, poste auquel il a été nommé en 1995. Il a occupé les postes de représentant auprès du milieu des affaires pour le compte de cet organisme de 1987 à 1995, et de coordonnateur de la formation de 1985 à 1987. M. Murphy siège au conseil de direction de la Canadian Conference of Operating Engineers et est actuellement vice-président du Manitoba Building and Construction Trades Council et du Allied Hydro Council of Manitoba. Il a été nommé en 2008 au conseil d'administration de l'International Foundation of Employee Benefit Plans. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est membre actif de l'International Union of Operating Engineers depuis la fin des années 1960.

**Dale Paterson**

Nommé en 1999, M. Paterson est retraité du syndicat des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, où il était directeur régional. Il siège au Conseil consultatif économique du premier ministre et préside le conseil d'administration du Community Unemployed Help Centre. M. Paterson est de plus membre du conseil d'administration de la Société d'assurance publique du Manitoba.

**Grant Rodgers**

Nommé en 1999, M. Rodgers a été pendant 33 ans délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) et s'est spécialisé pendant des années dans le domaine de l'arbitrage des griefs et des négociations collectives. Il détient un baccalauréat en communication (avec spécialisation) de l'Université du Manitoba et un diplôme du programme d'organisation syndicale de l'Université Harvard. Il a entre autres été membre du conseil consultatif du Red River College. M. Rodgers a pris sa retraite du MGEU en janvier 2008 et exerce depuis à titre de conseiller en relations de travail à temps partiel.

**Lorraine Sigurdson**

Nommée en 1990, M<sup>me</sup> Sigurdson a travaillé pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) pendant 20 ans avant de prendre sa retraite. Son dernier poste a été celui de représentante en matière d'éducation, avec pour tâches principales l'organisation et l'exécution de la formation en leadership à l'intention des membres du SCFP dans des domaines tels que les négociations collectives, l'arbitrage des griefs, la santé et la sécurité, les questions d'égalité et les communications. Auparavant, pendant de nombreuses années, M<sup>me</sup> Sigurdson a travaillé auprès des travailleurs de la santé, d'abord comme activiste, puis comme négociatrice de conventions collectives avec la Province, tout en offrant son soutien aux sections locales dans le domaine de l'arbitrage des griefs et de l'administration des sections. Elle a été vice-présidente directrice de la Manitoba Federation of Labour et a siégé au conseil d'administration de l'Office régional de la santé de Winnipeg pendant six ans. Elle est diplômée du Collège canadien des travailleurs.

**Sonia Taylor**

Nommée en 2005, M<sup>me</sup> Taylor est employée depuis 1991 à titre de déléguée du personnel au sein de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832. Elle joue un rôle actif dans le traitement des griefs, les négociations et les arbitrages.

**Nouveau membre :****Sandra Oakley**

Nommée en 2008, M<sup>me</sup> Oakley est au service du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) depuis 1981. Elle a travaillé comme conseillère syndicale au niveau national, où elle a acquis de l'expérience dans le domaine des négociations, du règlement des griefs par voie d'arbitrage ainsi que dans d'autres domaines liés aux relations de travail. Elle a également travaillé à titre de directrice générale adjointe dans le Département de l'organisation et du service aux membres du SCFP, au bureau national de l'organisme à Ottawa. Depuis octobre 2002, elle est directrice régionale du SCFP au Manitoba. M<sup>me</sup> Oakley détient un diplôme de l'Université du Manitoba et du Collège canadien des travailleurs. Elle est membre du conseil d'administration du Rehabilitation Centre for Children et coprésidente de la division de la santé et des services communautaires du Comité de direction de Centraide.

## **APERÇU OPÉRATIONNEL**

### **Pouvoir décisionnel**

En 2007-2008, la Commission était composée d'un président et d'un vice-président à temps plein, de 5 vice-présidents à temps partiel et de 28 membres, les employeurs et les employés étant représentés de manière égale. Les vice-présidents à temps partiel et les membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission n'a pas de conseiller juridique à son service; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

### **Services extérieurs**

Les Services extérieurs se composent de la greffière et de six agents de la Commission. La greffière, qui relève du président, supervise les activités extérieures quotidiennes de la Commission. Les demandes déposées devant la Commission sont traitées par l'entremise du bureau de la greffière, qui fixe les dates des audiences s'il y a lieu et qui veille au traitement efficace de chaque demande, conformément aux pratiques de la Commission.

La greffière dirige quatre agentes affectées aux relations du travail, qui sont responsables du traitement de divers dossiers et qui mènent des enquêtes se rapportant aux demandes adressées à la Commission. Ces agentes peuvent être désignées pour agir à titre de représentants de la Commission en vue de parvenir à un règlement entre les parties, notamment en cas d'allégation de pratique déloyale de travail. Le règlement des plaintes par ce mécanisme de résolution des différends contribue à réduire le besoin d'audiences coûteuses. Les agentes de la Commission font office de directrices du scrutin lorsque la Commission organise un vote, assistent aux audiences et aident la greffière dans le traitement des demandes. Elles sont chargées de communiquer avec toutes les parties et le public relativement aux politiques, aux procédures et à la jurisprudence de la Commission. Elles agissent à titre de conciliatrices pour aider les parties à conclure une première convention collective et les conventions subséquentes, et jouent le rôle de médiatrices dans le mécanisme de résolution des différends. La greffière dirige aussi deux agentes affectées aux normes d'emploi, qui sont responsables du traitement de tous les renvois effectués par le directeur de la Division des normes d'emploi et des demandes d'exemption concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire. Ces agentes traitent également les demandes de renvoi en arbitrage accéléré, assistent aux audiences et peuvent aussi participer aux efforts de médiation visant à résoudre les différends.

## Services administratifs

Le personnel des Services administratifs et des Services extérieurs travaillent en étroite collaboration afin d'assurer le traitement rapide des demandes. Les Services administratifs se composent d'une agente d'administration et de cinq employés de soutien administratif. L'agente d'administration, qui relève du président, est responsable du soutien administratif quotidien de la Commission, de la supervision financière et de la reddition des comptes concernant les dépenses d'exploitation, ainsi que de l'élaboration et de la surveillance des méthodes et mécanismes d'organisation du travail de bureau visant à garantir l'application des politiques ministérielles et gouvernementales.

L'agente d'administration dirige quatre secrétaires administratives qui s'occupent du traitement de la documentation. Le personnel des services administratifs et des services extérieurs travaille en étroite collaboration afin de garantir un traitement rapide des demandes. L'agente d'administration dirige aussi un commis à l'information qui est responsable du système de gestion des cas et qui répond, après les avoir classées, aux demandes de renseignements provenant d'avocats, d'éducateurs et d'intervenants du secteur des relations du travail relativement à des recherches de noms, des conventions collectives et des certificats.

## Services de recherche

La recherchiste, qui relève du président, est responsable de procurer des rapports, des données statistiques ainsi que des extraits de jurisprudence provenant d'autres administrations provinciales, et d'exécuter d'autres mandats de recherche à la demande de la Commission. Elle résume et indexe les motifs écrits des décisions et les ordonnances importantes rendues par la Commission et gère l'index en question (*Index of Written Reasons For Decision*). La recherchiste contribue beaucoup à l'élaboration du site Web et du système informatisé de gestion des cas de la Commission.

## Collection de la bibliothèque

Le public peut consulter des copies de ces documents au bureau de la Commission ou se les procurer moyennant les frais prévus.

- Textes, revues, rapports et autres documents sur les relations de travail et le droit du travail au Manitoba et dans d'autres administrations canadiennes.
- Sentences arbitrales
- Conventions collectives
- Certificats
- Statuts et règlements des syndicats
- Motifs écrits des décisions
- Ordonnances et décisions de la Commission

## Publications

- *Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba* – Document rendant compte de l'information sur le personnel et les membres de la Commission, des faits saillants des décisions importantes rendues par la Commission et les tribunaux ainsi que des statistiques concernant les diverses questions dont a été saisie la Commission au cours de l'exercice. On peut obtenir cette publication bilingue en s'adressant directement à la Commission.
- *Index of Written Reasons for Decision* – Publication trimestrielle constituant un index des motifs écrits des décisions, classés par sujet, par employeur et par article de la *Loi*. Disponible par abonnement auprès du Bureau des publications officielles.

La Commission distribue aussi des copies intégrales des motifs écrits des décisions, des ordonnances importantes et des sentences arbitrales à divers éditeurs afin que ces derniers en fassent une sélection et les reproduisent dans leurs publications ou sur leurs sites Web.

On peut acheter des exemplaires des lois et règlements au Bureau des publications officielles, 200, avenue Vaughan, Winnipeg (Manitoba), ou les consulter sur le site Web <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/index.fr.php>.

### Contenu du site Web

<http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd/index.fr.html>

\*disponible en français

- Membres de la Commission\* (liste et biographies)
- Formulaire\*
- Bibliothèque\* (heures d'ouverture)
- Publications\* (liste et liens permettant d'y accéder facilement, avec notamment les rapports annuels précédents)
- *Guide à la Loi sur les relations du travail\** (brochure de vulgarisation des diverses dispositions de la Loi et du rôle de la Commission et des Services de conciliation et de médiation)
- Bulletins d'information\* (liste et texte intégral)
- Motifs écrits des décisions et ordonnances importantes (texte intégral, en anglais seulement, de janvier 2007 aux ordonnances les plus récentes, avec une fonction de recherche par mots clés)
- *Loi sur les relations du travail\**
- Règlements\* (y compris les Règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba)
- Pour nous joindre\* (renseignements et liens à la page d'accueil du gouvernement du Manitoba\*, à d'autres divisions du ministère du Travail et de l'Immigration\*, au service LexisNexis Quicklaw et au Bureau des publications officielles\*)

### Adresse courriel

[mlb@gov.mb.ca](mailto:mlb@gov.mb.ca)

L'adresse courriel peut être utilisée pour des demandes générales de renseignements et des demandes d'accès à l'information.

**REMARQUE** : La Commission n'accepte pas l'envoi par courriel d'autres demandes ou de correspondance.

Si vous désirez déposer une demande, veuillez vous adresser à la Commission aux coordonnées suivantes :

Commission du travail du Manitoba  
175, rue Hargrave, bureau 500  
5<sup>e</sup> étage

Winnipeg (Manitoba) Canada R3C 3R8  
Téléphone : 204 945-2089  
Télécopieur : 204 945-1296

### Bulletins d'information (pratiques et procédures de la Commission)

- N° 1 Examen et réexamen
- N° 2 Règle de pratique n° 28 – *Règlement sur les règles de procédure de la Commission*
- N° 3 Remises pouvant retarder le déroulement de l'instance
- N° 4 La procédure d'accréditation
- N° 5 Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba
- N° 6 Divulgence de renseignements financiers
- N° 7 Barème des droits
- N° 8 Liste des arbitres
- N° 9 Conventions collectives
- N° 10 **Annulé** en avril 2007 – (anciennement appelé Procédure à suivre pour obtenir une ordonnance d'exemption de la durée normale du travail)
- N° 11 **Annulé** en avril 2007 – (anciennement appelé Procédure à suivre pour demander une réduction de la pause-repas)
- N° 12 **Annulé** en avril 2007 – (anciennement appelé Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire)

N° 13 Procédure à suivre pour déterminer le contenu de la première convention collective

N° 14 Opposition à une demande d'accréditation

N° 15 Décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain

Au cours de l'exercice, la Commission n'a pas publié de nouveau bulletin d'information. On peut obtenir des exemplaires des bulletins en communiquant avec la Commission par téléphone et par écrit ou à partir de son site Web.

## Principales réalisations au cours de l'exercice

- 666 cas ont été portés devant la Commission (demandes en instance depuis l'exercice précédent et nouvelles demandes).
- 70 % des cas portés devant la Commission ont été réglés ou classés.
- Une date d'audience a été fixée pour 193 demandes.
- 109 audiences ont été tenues.
- La phase finale d'essai du système de gestion des cas informatisé intégré a été amorcée.
- La Commission a rendu 6 motifs écrits de décision et 29 ordonnances importantes.
- Le site Web a été enrichi. Les motifs écrits de décision et les ordonnances importantes y sont désormais affichés.
- À l'exception des cas associés à des « circonstances exceptionnelles », les délais prévus par la loi ont été respectés pour les 24 votes tenus par la Commission.
- L'*Index of Written Reasons for Decision* a été mis à jour à l'intention des abonnés.
- Le président et le vice-président ont représenté la Commission à la conférence annuelle des présidences des commissions du travail, qui s'est tenue à Edmonton, en Alberta, en 2007.
- Le colloque de la Commission du travail du Manitoba, auquel ont assisté les vice-présidents, les membres et le personnel des services extérieurs, s'est tenu en mai 2007 à Gimli, au Manitoba.
- Le système de conférence téléphonique a été amélioré.
- La Commission a emménagé dans de nouveaux bureaux – davantage d'espace, disposition plus efficiente des bureaux et sécurité renforcée.
- Les services à la clientèle ont été améliorés – aménagement de la salle d'audience, avec le mobilier approprié, un système sonore, accès à Internet et des salles de réunion supplémentaires.

## Activités en cours et priorités stratégiques

- Mise à jour et publication de bulletins d'information.
- Élaboration d'un plan de relève pour des postes de premier plan.
- Promotion de plans d'apprentissage à l'intention du personnel.
- Organisation d'un colloque à l'intention des vice-présidents et des membres de la Commission – provisoirement prévu en mai 2009.
- Mise en œuvre du système informatisé de gestion des cas.
- Traitement des demandes se rattachant à la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)*.
- Hausse du nombre de règlements par voie de médiation par les agents de la Commission.
- Évaluation des formulaires et modification selon les besoins de manière à satisfaire aux exigences de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP)* et au concept d'« offre active » pour les services en français.
- Nomination d'un vice-président ou d'une vice-présidente bilingue à temps partiel.
- Amélioration des pratiques et des procédures et renforcement de l'efficience
- Maintien de la responsabilité pour le budget alloué.
- Réduction des délais moyens de traitement.

## Développement durable

La Commission s'attache à atteindre les objectifs établis dans le plan d'action pour le développement durable. En conformité avec la *Loi sur le développement durable*, la Commission du travail du Manitoba est déterminée à veiller à ce que ses activités respectent les principes de développement durable. Par ses activités internes et ses pratiques d'approvisionnement, la Commission a fait la promotion de la durabilité environnementale et de la sensibilisation au sein de ses bureaux tout en continuant à cet égard d'élargir les connaissances des utilisateurs finaux parmi le personnel.

### 2e) Commission du travail du Manitoba – Données financières

Dépenses par poste secondaire	Données réelles 2007-2008 (k\$)	Prévisions 2007-2008 ETP	(k\$)	Écart positif (négatif) expl.	Note expl.
Total des salaires	1 189,3	16,50	1 303,5	(114,2)	1.
Total des autres dépenses	557,7		522,7	35,0	2.
Total des dépenses	1 747,0	16,50	1 826,2	(79,2)	

#### Notes explicatives :

1. *La sous-utilisation des crédits reflète la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, notamment la réduction des coûts nets liés au roulement du personnel, la réduction des indemnités quotidiennes versées aux membres de la Commission, la non-dotation de postes vacants et les économies découlant du programme volontaire de semaine de travail réduite. Elle est compensée en partie par le versement de congés annuels à deux employés qui ont démissionné et par une augmentation générale des salaires.*
2. *Le dépassement des crédits est dû aux coûts ponctuels liés à l'emménagement dans les nouveaux locaux, à l'accroissement des loyers de biens immobiliers, à l'augmentation des frais de déplacement des membres et des agents de la Commission liée à la tenue d'audiences à Brandon, au remplacement prévu des imprimantes à laser, au recours à des services d'emploi temporaire et à la hausse des frais liés à l'informatique. Ce dépassement des crédits a été compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses qui ont permis de réduire les frais juridiques grâce à une diminution du nombre des appels, les frais d'expédition grâce au nouveau système, les frais de location de matériel, les achats de matériel informatique, le coût des fournitures de fonctionnement et le coût des appels téléphoniques.*

## SOMMAIRE DU RENDEMENT

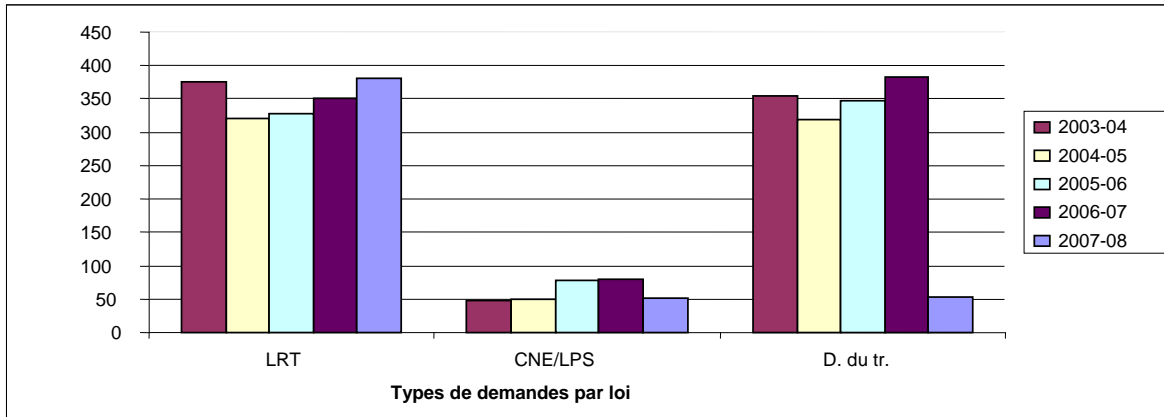
La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de diverses lois provinciales, et ses décisions ont établi des politiques, des procédures et des précédents, tout en favorisant des relations de travail plus solides et plus harmonieuses. Bien que la Commission ait tenu des audiences officielles, une bonne partie de son volume de travail consistait en des tâches administratives. Dans la mesure du possible, elle a encouragé le règlement à l'amiable des conflits en désignant un de ses agents pour aider à trouver des solutions aux problèmes et aux plaintes. La Commission a surveillé ses mécanismes internes afin de réaliser des gains en efficacité et d'accélérer le traitement des demandes et des renvois.

Le graphique ci-dessous montre le nombre de demandes déposées auprès de la Commission du travail du Manitoba au cours des cinq derniers exercices (qui tous s'étendaient du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars). Les demandes concernant la durée du travail déposées en vertu du *Code des normes d'emploi* sont indiquées séparément.



**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**  
**Nombre de demandes déposées**

Nombre de demandes



Au cours de l'exercice, la Commission a continué de recevoir un fort volume de demandes et de plaintes. Les cas sont de plus en plus complexes. Les modifications au *Code des normes d'emploi* qui ont pris effet en avril 2007 ont mis fin à la présentation devant la Commission des demandes d'exemptions concernant la durée du travail. Des tableaux statistiques détaillés et le résumé des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi son initiative consistant à mesurer les services rendus et son aptitude à répondre aux attentes des clients.

**Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba**

Du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars

Indicateur	Données réelles 2006-2007	Données réelles 2007-2008
Pourcentage de cas réglés	83 %	70 %
Nombre de dates d'audience fixées	427	373
Pourcentage des audiences fixées qui ont été tenues	35 %	29 %
Nombre de scrutins tenus	20	24
Délai moyen de traitement (en jours civils) :		
<i>Loi sur les relations du travail</i>	50	57
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	498 <sup>1</sup>	106
<i>Loi sur les services essentiels</i>	389 <sup>1</sup>	s.o.
<i>Loi électorale</i>	s.o.	28
<i>Code des normes d'emploi</i> <sup>2</sup>	7	13
<i>Code des normes d'emploi</i> <sup>3</sup>	s.o.	125

<sup>1</sup> Les délais moyens de traitement des demandes déposées en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de la *Loi sur les services essentiels* reposent sur 2 et 1 cas respectivement. Ils ne reflètent pas les délais moyens de traitement habituels de la Commission.

<sup>2</sup> Comprend les demandes d'exemptions concernant la durée du travail.

<sup>3</sup> Ne comprend pas les demandes d'exemptions concernant la durée du travail.

Outre les demandes qui lui ont été soumises, la Commission a en vertu de la *Loi sur les relations du travail* reçu et classé des exemplaires de conventions collectives et de sentences arbitrales. Le fonds de la Commission se composait de 2 664 conventions collectives, de 2 069 sentences arbitrales et de 725 motifs écrits des décisions et ordonnances importantes de la Commission (soit des hausses respectives de 3 %, 1,5 % et 5 % par rapport à l'exercice précédent). On peut se procurer des exemplaires des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande, en acquittant les droits prévus par la Commission. Les motifs écrits des décisions et les ordonnances importantes rendues depuis janvier 2007 par la Commission sont affichés sur le site Web de cette dernière.

## Indicateurs du rendement

Que mesurons-nous et comment procédons-nous?	Pourquoi est-ce important de mesurer cela?	Quelle est la valeur la plus récente pour cet indicateur?	Quelle est la tendance associée à cet indicateur?	Commentaires, mesures récentes, liens vers des rapports
1. Nous mesurons la charge de travail de la Commission à partir du nombre de demandes déposées.	Le nombre de demandes déposées auprès de la Commission est un indicateur essentiel pour mesurer la charge de travail.	En 2007-2008, 497 demandes ont été déposées en tout.  Relations du travail - 381 Normes d'emploi - 106 Sécurité et hygiène du travail - 10	<i>Augmentation relativement aux relations du travail.</i> <i>Diminution relativement aux normes d'emploi.</i> Augmentation de 9 % pour les relations du travail; diminution de 77 % pour les normes d'emploi en raison de la modification apportée en avril 2007 au <i>Code</i> pour transférer la responsabilité des demandes liées à la durée du travail à la Division des normes d'emploi.	Le nombre de demandes déposées a un effet direct sur le délai moyen de traitement.
2. Nous mesurons le niveau d'activité en examinant le pourcentage de cas réglés.	L'objectif que s'est donné la Commission de régler rapidement et de manière équitable les affaires devant elle peut être mesuré par le nombre de cas traités et classés.	En 2007-2008, la Commission a réglé 70 % de son volume de travail.	<i>Amélioration à venir.</i>  Une baisse de 13 % du nombre de cas traités a été enregistrée en raison d'un nombre élevé de demandes liées à l'obligation du successeur qui demeuraient en instance à la fin de l'exercice. De plus, deux postes d'agents de la Commission étaient vacants pendant cette période, ce qui a nui à la capacité de la Commission de traiter les demandes rapidement.	Le traitement des demandes liées à l'obligation du successeur transparaîtra dans le prochain exercice. L'effectif des agents de la Commission était complet à la fin de l'exercice.
3. Nous mesurons le nombre de cas tranchés en examinant le nombre de jours d'audience à l'horaire et ayant eu lieu.	Le nombre d'affaires tranchées donne une idée de la capacité de la Commission à résoudre les litiges en rendant des décisions favorables à l'instauration d'un climat de travail stable, dans son rôle prescrit par la <i>Loi sur les relations du travail</i> de tribunal chargé d'administrer et de régler les affaires qui lui sont confiées.	En 2007-2008, 373 dates d'audience ont été fixées et 109 audiences tenues.	<i>Aucune tendance ne se dégage encore.</i>  En 2006-2007, 427 dates d'audience ont été fixées et 150 audiences tenues.  En 2005-2006, 368 dates d'audience ont été fixées et 128 audiences ont été tenues.	Le nombre de cas tranchés varie selon le nombre de cas réglés sans recourir au processus d'arbitrage officiel. Les demandes peuvent être retirées par les parties, réglées par voie de médiation ou traitées par voie administrative.  Cet indicateur permet à la Commission d'évaluer les litiges tranchés grâce à la médiation de ses agents ou par la délivrance d'ordonnances importantes, ce qui montre les progrès de la Commission par rapport aux résultats escomptés.
4. Nous mesurons la rapidité du traitement des demandes à partir du délai moyen de traitement (en jours).	Le délai moyen de traitement (en jours) donne une idée de la complexité des divers types de demandes traitées par la Commission.	En 2007-2008, le délai moyen de traitement a été de 57 jours pour les relations du travail, alors que deux postes d'agents de la Commission étaient vacants.	<i>Stable pour les relations du travail.</i> En 2006-2007, le délai moyen de traitement a été de 50 jours pour les relations du travail  <i>Aucune tendance ne se dégage encore.</i> Les modifications au <i>Code des normes d'emploi</i> auront une incidence sur le délai de traitement.	La durée du traitement de certains genres de demandes varie pour des raisons échappant au contrôle de la Commission (p. ex., modifications législatives ou discussions en vue d'un règlement entre les parties).

**Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public  
(protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)**

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* (la *Loi*) est entrée en vigueur en avril 2007. Elle prévoit une démarche claire que doivent suivre les employés lorsqu'ils veulent communiquer leurs inquiétudes concernant certains actes répréhensibles graves commis au sein de la fonction publique, et protège également les divulgateurs contre des représailles. La *Loi* vient s'ajouter à d'autres mesures de protection déjà en place en vertu d'autres lois ainsi qu'aux droits issus de négociations collectives, de politiques, de pratiques ou de processus en vigueur dans la fonction publique du Manitoba.

Les actes suivants sont considérés comme répréhensibles en vertu de la *Loi* : les infractions aux lois fédérales ou provinciales; les actions ou les omissions causant un risque pour la sécurité ou la santé du public ou pour l'environnement; les cas graves de mauvaise gestion ou le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible. La *Loi* n'a pas pour objet de traiter de questions courantes de fonctionnement ou d'administration.

Une divulgation faite de bonne foi, conformément à la *Loi*, par un employé qui a des motifs raisonnables de croire qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, est considérée une divulgation en vertu de la *Loi*, peu importe si l'objet de la divulgation constitue un acte répréhensible. Toutes les divulgations font l'objet d'un examen attentif et approfondi en vue de déterminer si des mesures s'imposent en vertu de la *Loi*, et elles doivent être signalées dans le rapport annuel du ministère, conformément à l'article 18 de la *Loi*.

Vous trouverez ci-dessous un compte rendu des divulgations reçues par la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice 2007-2008.

<b>Renseignements signalés annuellement (article 18)</b>	<b>Exercice 2007-2008</b>
Nombre de divulgations reçues et nombre de divulgations auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite <i>[alinéa 18(2)a]</i>	<b>NÉANT</b>
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite des divulgations <i>[par. 18(2)(b)]</i>	<b>NÉANT</b>

## RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL

### Boeing Canada Technology - et - TCA, section locale 2169 - et - Kelvin Dow - et - membres des TCA, section locale 2169 (personnes concernées)

Cas n° 133/07/LRA

Le 5 avril 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – PRATIQUE ET PROCÉDURE – COMPÉTENCE – Portée de l'obligation – Les allégations de pratique déloyale de travail faites par l'employé se rapportaient aux négociations collectives entre l'employeur et le syndicat, qui modifiaient les dispositions de la convention collective relatives aux quarts de travail – La Commission a conclu qu'elle n'avait pas de compétence en vertu de l'article 20 relativement à un processus de négociation collective, car le processus ne concernait pas « la représentation des droits d'un employé prévus à la convention collective » – Ordonnance importante.**

L'employé a déposé une demande en vue d'obtenir une réparation pour une pratique déloyale de travail qui aurait été commise en contravention de l'alinéa 20b) et du paragraphe 6(1) de la *Loi sur les relations du travail*.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue, après l'étude des documents déposés, que, mis à part des opinions spéculatives, la demande ne révélait à première vue aucun fait ni aucun comportement de la part de l'employeur soutenant qu'il aurait enfreint l'article 6 de la *Loi sur les relations du travail*. En conséquence, l'employé n'a pas pu établir de preuve *prima facie*. De plus, la demande n'indiquait aucune atteinte *prima facie* à l'alinéa 20b) de la *Loi*. Les allégations portaient en substance sur le processus de négociation collective entre les représentants dûment habilités de l'employeur et du syndicat, lequel avait mené à un nouveau processus relativement à la préférence de quart, qui modifiait les dispositions relatives aux quarts de travail dans la convention collective. La Commission a reconnu que les modalités du processus avaient été exposées aux membres de l'unité de négociation en vue d'obtenir leur approbation par la procédure de scrutin mise en œuvre par le syndicat. La Commission n'avait pas de compétence en vertu de l'article 20 relativement à un processus de négociation collective, car le processus ne concernait pas « la représentation des droits d'un employé prévus à la convention collective ». La demande a donc été rejetée.

### AAA ELECTRIC (1988) LTD. - et - International Brotherhood of Electrical Workers, section locale 2085 - et - Gary Demetriooff

Cas n° 11/07/LRA

Le 12 avril 2007

**PRATIQUE ET PROCÉDURE – RECONNAISSANCE VOLONTAIRE – RÉILIATION DES DROITS DE NÉGOCIATION – Décision – La Commission a ordonné la résiliation des droits de négociation, mais a rejeté la demande du demandeur voulant qu'elle exerce son pouvoir discrétionnaire de s'écarter de sa procédure habituelle pour considérer que les droits de négociation du syndicat avaient pris fin à une date autre que la date de l'ordonnance de la Commission – Ordonnance importante.**

Le syndicat était l'agent négociateur volontairement reconnu pour l'ensemble des contremaîtres, des compagnons électriciens et des apprentis, ainsi que pour les personnes d'autres groupes professionnels employées par l'employeur. L'employé a déposé une demande pour mettre fin aux droits de négociation du syndicat. Ce dernier a demandé le rejet de l'affaire du fait que la demande avait été déposée tardivement selon les termes du paragraphe 49(2) et de l'alinéa 35(2)a) de la *Loi sur les relations du travail*. La Commission a rendu une ordonnance provisoire dans laquelle elle stipulait que la demande avait été présentée dans des délais opportuns et que la moitié, voire davantage, des employés de l'unité de négociation soutenaient la demande de résiliation des droits de négociation. En conséquence, la Commission a ordonné la tenue d'un vote de représentation pour déterminer les véritables volontés des employés concernés. À la lumière de l'ordonnance provisoire, le syndicat a retiré son opposition à la demande et le vote de représentation a été annulé. L'employé a demandé à la Commission d'exercer son

pouvoir discrétionnaire et de déclarer que les droits de négociation du syndicat étaient réputés avoir pris fin à l'une de trois autres dates, toutes antérieures à la date de publication de l'ordonnance provisoire.

**Décision :** La Commission, constatant que l'agent négociateur ne s'opposait plus à la demande et avait renoncé à son droit à un vote de représentation, a accueilli la demande et a mis fin aux droits de négociation du syndicat. Elle a par ailleurs refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire de s'écarter de sa procédure habituelle pour considérer que les droits de négociation du syndicat avaient pris fin à une date autre que la date de l'ordonnance de la Commission.

**Division scolaire Lord Selkirk - et - Lord Selkirk School Division Bus Drivers' Association - et - Donald Wither**

Cas n° 770/06/LRA

Le 26 avril 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Affaires internes du syndicat – L'éviction de l'employé de la direction du syndicat constituait une affaire interne du syndicat et n'était pas assujettie à l'article 20, car les affaires internes du syndicat ne concernent pas la représentation des droits d'un employé en vertu d'une convention collective – Ordonnance importante.**

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – L'employé a présenté unilatéralement un grief formulé à partir de l'hypothèse selon laquelle l'employé bénéficiait de l'appui du syndicat, alors que ce dernier n'était pas au courant du contenu du grief ni de son dépôt par l'employé – Sans égard à la voie irrégulière suivie pour le dépôt du grief, le syndicat a agi de manière arbitraire après le dépôt du grief lorsqu'il a omis d'enquêter sur le grief afin de déterminer s'il convenait de le soutenir – Le syndicat doit verser 500 \$ à l'employé – Ordonnance importante.**

Le demandeur a déposé une demande relative au devoir de juste représentation en vue d'obtenir une réparation pour une pratique déloyale de travail qui aurait été commise en contravention de l'alinéa 20b) de la *Loi sur les relations du travail*.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue que les événements et les circonstances sur lesquels se fondait l'employé, et qui s'étaient produits avant le dépôt du grief, n'indiquaient pas que le syndicat avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. De plus, toutes les questions relatives à l'éviction de l'employé de la direction du syndicat constituaient des affaires internes du syndicat et n'étaient pas assujetties à l'article 20, car ces affaires ne concernent pas la représentation des droits d'un employé en vertu d'une convention collective. L'employé a reconnu avoir omis de respecter les exigences de la convention collective lorsqu'il a présenté unilatéralement le grief en question à l'employeur. Par ailleurs, le grief était formulé à partir de l'hypothèse selon laquelle l'employé bénéficiait de l'appui du syndicat, alors que ce dernier n'était pas au courant du contenu du grief ni de son dépôt par l'employé. Sans égard à la voie irrégulière suivie par l'employé pour déposer le grief, le syndicat a agi de manière arbitraire pendant la semaine suivant le dépôt du grief lorsqu'il a omis d'enquêter, d'une manière raisonnable ou de toute autre façon, sur les circonstances du grief afin de déterminer si ce dernier était justifié et s'il devait être soutenu par le syndicat. Le syndicat a donc manqué à ses obligations pendant cette période. Malgré cette conclusion, étant donné que l'employé a finalement accepté de ne pas donner suite au grief, la Commission s'est dite convaincue qu'il n'y avait pas de motif pour ordonner le renvoi du grief à l'arbitrage. La Commission a néanmoins ordonné au syndicat de verser 500 \$ à l'employé.

**Ancast Industries Ltd. - et - Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 3239 - et - George Stevens, au nom de certains employés d'Ancast Industries**

Cas n° 181/07/LRA

Le 8 mai 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – COMPÉTENCE – La demande ne présentait pas une preuve *prima facie* du fait que la plainte déposée se rattachait au processus de négociation collective et aux modifications possibles de la convention collective au cours de la durée de celle-ci – La Commission n'a pas ici de compétence en vertu de l'article 20, car la conduite visée par la plainte n'est pas liée aux droits de représentation par le syndicat d'un employé quel qu'il soit prévus par la convention collective – Demande rejetée – Ordonnance importante – Les motifs n'ont pas été exposés.**

**Manitoba Lotteries Corporation - et - General Teamsters, section locale 979 - et - Pauline Russell**

Cas n° 193/07/LRA

Le 10 mai 2007

**RATIFICATION – VOTE – L'employée soulevait des préoccupations concernant le vote de ratification tenu pour l'unité de négociation « Surveillance/Administration » – La plainte a été rejetée du fait que le vote de ratification avait eu lieu dans les 30 jours suivants la conclusion du projet de convention, qu'un avis raisonnable du scrutin avait été donné aux employés concernés, qu'une occasion raisonnable avait été donnée aux employés de prendre part au scrutin et que le vote s'était effectué par scrutin secret – Ordonnance importante.**

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – COMPÉTENCE – La demande a été rejetée du fait qu'elle ne révélait aucune contravention *prima facie* de l'article 20 – Cette conclusion mise à part, la Commission n'a pas de compétence en vertu de l'article 20 sur les questions relatives au processus de ratification, car ce processus ne concerne pas la représentation des « ...droits d'un employé prévus à la convention collective » – Ordonnance importante.**

L'employée a déposé une plainte en vertu des articles 69, 70 et 20 de la *Loi sur les relations du travail*. Elle y soulevait plusieurs préoccupations concernant le vote de ratification tenu par le syndicat pour l'unité de négociation « Surveillance/Administration ». Le syndicat niait avoir enfreint les articles 69 et 70 de la *Loi* et affirmait que les employés avaient reçu un avis raisonnable du vote de ratification et avaient eu une occasion raisonnable de vote par scrutin secret.

**Décision :** La demande ne révélant aucune contravention *prima facie* de l'article 20 de la *Loi*, la partie de la demande concernant cet article a été rejetée. Cette conclusion mise à part, la substance des allégations dans leur ensemble découlait d'un processus de négociation collective et des procédures connexes visant la ratification d'un projet de convention collective. La Commission n'a pas de compétence en vertu de l'article 20 sur les questions relatives au processus de négociation collective ou de ratification, car ce processus ne concerne pas la représentation des « ...droits d'un employé prévus à la convention collective ». En ce qui concerne la plainte se rattachant aux articles 69 et 70 de la *Loi*, la Commission s'est dite convaincue que, après la conclusion de la négociation collective et la réception de l'offre finale de l'employeur, le syndicat a transmis un avis à tous les membres de l'unité de négociation informant les employés que le comité de négociation du syndicat recommandait de manière unanime l'acceptation de l'offre finale de l'employeur. L'avis indiquait les dates et lieux des séances d'information où les questions concernant l'offre finale pouvaient être soulevées et les dates et lieux des votes de ratification. Pour les employés de l'extérieur de Winnipeg, un bulletin de vote par correspondance était joint à l'avis, ainsi que des instructions pour le vote. L'avis contenait des explications détaillées sur les modifications à la convention collective. Les préoccupations soulevées par l'auteur de la demande ne donnaient pas de détails sur toute irrégularité alléguée ou étaient de nature spéculative. La Commission s'est dite convaincue que le vote de ratification avait eu lieu dans les 30 jours suivant la conclusion du projet de convention, qu'un avis raisonnable du scrutin avait été donné aux employés concernés, qu'une occasion raisonnable avait été donnée aux employés de prendre part au scrutin et que le vote s'était effectué par scrutin secret. Les exigences précises de l'article 69 de la *Loi* avaient donc été respectées et, en conséquence, la plainte a été rejetée.

**Fort Rouge And Imperial Veterans Legion - et - Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 144**

Cas n° 85/07/LRA

Le 15 mai 2007

**CONVENTION COLLECTIVE – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Convention collective ultérieure – La Commission n'était pas en mesure de se prononcer sur les questions visées tel que l'exige le paragraphe 87.1(3) de la *Loi sur les relations du travail* dans la période prescrite de 21 jours en ne s'appuyant que sur les documents déposés. La Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 87.1(4) et a remis sa détermination, exigée en vertu du paragraphe 87.1(3), jusqu'à ce qu'elle a été convaincue que la partie ayant présenté la demande avait négocié assez longtemps et sérieusement relativement aux dispositions de la convention collective faisant l'objet du différend entre les parties – Ordonnance importante.**

**LOCKOUT – CONVENTION COLLECTIVE – Convention collective ultérieure – Après avoir étudié les documents déposés et les preuves et arguments présentés à l’audience, la Commission a jugé que l’employeur ne négociait pas de bonne foi et que le syndicat avait négocié de bonne foi, assez longtemps et sérieusement – Elle a conclu que les parties avaient peu de chances de conclure une convention collective dans les 30 jours – La Commission a ordonné que l’employeur mette fin immédiatement au lockout, qu’il réintègre les employés qui avaient été mis en lock-out et que le contenu d’une convention collective entre les parties soit déterminé par un arbitre dans les 60 jours ou, faute d’une entente entre les parties relativement à un arbitre, par la Commission dans les 90 jours suivant la date de l’ordonnance – Ordonnance importante.**

Le syndicat a déposé une demande de détermination de convention collective ultérieure en vertu du paragraphe 87.1(1) de la *Loi sur les relations du travail*.

**Décision :** La Commission a fait savoir, après avoir étudié la demande et les documents déposés par les parties, qu’elle n’était pas en mesure de se prononcer sur les questions visées tel que l’exige le paragraphe 87.1(3) de la *Loi* dans la période prescrite de 21 jours en ne s’appuyant que sur les documents déposés. La Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 87.1(4) et a remis sa détermination, exigée en vertu du paragraphe 87.1(3), jusqu’à ce qu’elle a été convaincue que la partie ayant présenté la demande avait négocié assez longtemps et sérieusement relativement aux dispositions de la convention collective faisant l’objet du différend entre les parties. La Commission a tenu une audience où les deux parties ont présenté leurs preuves et leurs arguments. Après avoir étudié les documents déposés et les preuves et arguments présentés, elle s’est dite convaincue que les conditions décrites aux alinéas 87.1(1)a), b) et c) de la *Loi* étaient réunies; après s’être renseignée sur les négociations entre les parties, la Commission a jugé que l’employeur ne négociait pas de bonne foi conformément au paragraphe 63(1) de la *Loi*, que le syndicat avait négocié de bonne foi conformément au paragraphe 63(1) de la *Loi* et que les parties avaient peu de chances de conclure une convention collective dans les 30 jours si elles continuaient à négocier. Après avoir exercé son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 87.1(4) de la *Loi*, la Commission a jugé que, dans les circonstances factuelles de l’affaire, le syndicat avait négocié assez longtemps et sérieusement relativement aux dispositions de la convention collective faisant l’objet du différend entre les parties. En conséquence, la Commission a ordonné les mesures suivantes : l’employeur met fin immédiatement au lockout; l’employeur réintègre les employés qui ont été mis en lock-out dans l’emploi qu’ils occupaient à l’amorce du lockout, conformément au paragraphe 87(5) de la *Loi*; le contenu d’une convention collective entre les parties est déterminé par un arbitre dans les 60 jours ou, faute d’une entente entre les parties relativement à un arbitre, par la Commission dans les 90 jours suivant la date de l’ordonnance.

**Red River College - et - Manitoba Government and General Employees' Union - et - Tom Harrigan, au nom d'un groupe d'employés**

Cas n° 187/07/LRA

Le 31 mai 2007

**RÉVISION ET RÉEXAMEN – L’employé n’a présenté aucun nouvel élément de preuve, au sens de la règle 17(1) des *Règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba*, qui constituerait un motif raisonnable de réviser l’ordonnance initiale rejetant la demande – L’employé n’est pas autorisé à soulever pour la première fois une infraction supposée à un article de la *Loi sur les relations du travail* dans une demande de révision et réexamen – Ordonnance importante.**

La Commission a rejeté la plainte déposée par l’employé en vertu de l’article 70 de la *Loi sur les relations du travail*. L’employé a présenté ultérieurement une demande de révision et réexamen de l’ordonnance qui rejetait la demande initiale, soutenant qu’il avait pris connaissance de nouveaux éléments de preuve depuis le dépôt de la plainte initiale. Ces nouveaux éléments allégués démontraient que le syndicat avait omis de donner un avis suffisant d’un vote de ratification, en contravention du paragraphe 69(2) de la *Loi sur les relations du travail*. En deuxième lieu, l’offre de contrat initiale de l’employeur était incomplète et prêtait à des interprétations diverses qui appuyaient fortement la position de la direction. Troisièmement, l’envoi par courriel de deux documents par l’employeur aux membres du syndicat trois jours avant un vote de grève et le fait que le syndicat n’avait pas le pouvoir de répondre par courriel a nui à la capacité du syndicat de répondre aux déclarations de la direction et faisait donc obstacle à l’administration du syndicat. Au cours du vote de grève, les déclarations des membres du syndicat démontreraient que le

syndicat n'avait pas établi pour ses membres un cadre convenable garantissant un scrutin secret, comme le prévoit le paragraphe 6(1) de la *Loi sur les relations du travail*.

**Décision :** La Commission a conclu qu'aucun nouvel élément de preuve présenté, au sens indiqué dans la règle 17(1) des *Règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba*, ne constituait un motif raisonnable d'entreprendre un réexamen de l'ordonnance qui rejetait la demande initiale. Il ne convient pas de présenter pour la première fois de nouvelles plaintes sur le fond dans une demande de révision et réexamen. À cet égard, l'allégation de l'employé selon laquelle le syndicat avait omis de donner un avis suffisant d'un vote de ratification n'avait pas été faite dans la plainte d'origine. La Commission a également jugé qu'aucune question n'avait été soulevée concernant le caractère raisonnable de l'avis donné aux employés concernés. La demande mentionnait pour la première fois une infraction supposée par l'employeur à l'article 6 de la *Loi*, une question qui ne pouvait pas être prise en compte dans une demande de révision et réexamen en vertu des paragraphes 69(2) et 93(3) de la *Loi*. En conséquence, les renseignements fournis dans la demande ne révèlent pas de motif suffisant pour que la Commission révise ou réexamine sa décision initiale; la demande a donc été rejetée.

**Office Regional de la Sante d'Assiniboine - et - Manitoba Nurses' Union -et - Evelyn Schoonbaert**

Cas n° 192/07/LRA

Le 6 juin 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Défaut de traitement d'un grief – L'employée, qui était en congé administratif payé dans l'attente de la fin d'une enquête, n'avait pas de motif raisonnable pour affirmer que le syndicat avait omis de la représenter – Le syndicat suivait la situation dans l'attente de la fin de l'enquête – La Commission a conclu que la demande était prématurée et l'a rejetée – Ordonnance importante.**

L'employée a déposé une demande relative au devoir de juste représentation selon laquelle le syndicat avait omis de l'aider de façon opportune ou de toute autre manière relativement à sa suspension avec rémunération (son « congé administratif payé »). L'employeur soutenait n'avoir imposé aucune mesure disciplinaire à l'employée en la plaçant en congé administratif, avec rémunération et tous les avantages sociaux. De plus, l'employeur affirmait que le syndicat n'avait pas déposé de grief au nom de l'employée étant donné qu'il n'y avait, au moment du dépôt de la demande, aucun motif pour un tel grief et que l'employée n'avait subi aucune perte financière. Le syndicat affirmait que l'employée n'avait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire relativement aux questions visées par l'enquête, qu'aucune information concernant l'employée n'avait été signalée à l'organisme de réglementation professionnel, ce que l'Office aurait été tenu de faire en vertu de la loi si l'employée avait été suspendue, et qu'il n'existait aucune preuve que l'enquête touchant l'employée n'avait pas été menée de bonne foi ou avait été contraire à l'esprit de la convention.

**Décision :** La Commission a accepté la qualification de l'employeur et du syndicat selon laquelle l'employée avait été placée en congé administratif payé, sans perte de salaire ou d'avantages sociaux, en attendant la fin de l'enquête concernant des allégations faites à son encontre. Étant donné que l'employée avait été placée en congé administratif, avec l'intégralité de son salaire et de ses avantages, il n'existait aucun motif raisonnable pour l'employée d'affirmer que le syndicat avait omis de la représenter. Les documents déposés devant la Commission ne montraient pas que le syndicat avait agi de manière « arbitraire » ou « discriminatoire » en vertu de l'alinéa 20b) de la *Loi*. Les documents révélaient que le syndicat suivait la situation, dans l'attente de la fin de l'enquête. La demande ne mentionnait pas non plus d'actes ou d'omissions qui, s'ils étaient corroborés, établiraient que le syndicat avait pris sa décision en se fondant sur des facteurs non pertinents ou que le syndicat avait affiché une attitude pouvant se caractériser comme « ...indifférente et sommaire, ou fantaisiste et peu compatissante ou superficielle ». La Commission a donc conclu que l'employé n'avait pas établi de preuve *prima facie* relativement aux questions faisant l'objet de la plainte, telles qu'elles existaient à la date du dépôt de la demande. En conséquence, la demande était prématurée et la Commission a refusé de prendre à l'égard de la plainte toute autre mesure prévue au paragraphe 30(3) de la *Loi*. La demande a donc été rejetée.



**PRATIQUE ET PROCÉDURE – Qualité requise – L’employé avait la qualité requise pour présenter la plainte relative à une pratique déloyale de travail directement de son propre chef même s’il était représenté par l’association d’employés - Le droit de déposer une demande est un droit législatif conféré à une personne et un syndicat ou une association par le paragraphe 30(1) de la *Loi sur les relations du travail*, que la personne soit ou pas membre d’un syndicat ou d’une association d’employés.**

**RÉVISION ET RÉEXAMEN – PREUVE – Témoin – L’employeur a déclaré qu’il ignorait l’existence de la note du médecin présentée par l’employé à l’audience et que, pour cette raison, le superviseur de l’employé n’était pas présent pour témoigner que l’employé ne lui avait pas remis la note – Les parties à la demande sont tenues d’être prêtes à aller de l’avant lorsque les audiences sont convoquées et doivent de ce fait assurer la disponibilité des témoins dont on peut raisonnablement s’attendre qu’ils aient la connaissance des faits – L’employeur savait que le superviseur avait des connaissances directes des faits pertinents et aurait dû prévoir que le superviseur devait être disponible pour témoigner à l’audience – Demande de révision rejetée.**

**RÉVISION ET RÉEXAMEN – L’employeur soutenait que à l’époque où la Commission avait reçu la lettre dans laquelle l’employé soulevait des questions concernant sa réintégration, il avait l’intention de demander une révision – La Commission a jugé que la lettre n’était pas pertinente à la demande de révision – Demande rejetée.**

L’employé avait déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail en vertu de l’article 7 de la *Loi sur les relations du travail*. La Commission a enjoint à l’employeur de réintégrer l’employé et de l’indemniser pour la perte de revenu. L’employeur a déposé une demande de révision et réexamen de l’ordonnance. Il soutenait que l’employé n’avait pas qualité pour présenter la plainte directement de son propre chef, car, au moment où se sont produits les événements en cause, il était représenté par l’Association, laquelle devrait avoir introduit l’instance. De plus, l’employeur a déclaré qu’il ignorait, et ne pouvait avoir raisonnablement prévu, l’existence de la note du médecin présentée par l’employé à l’audience. En conséquence, le superviseur de l’employé n’était pas présent à l’audience pour témoigner que l’employé ne lui avait pas remis la note alors que l’employé avait déclaré l’avoir fait. En troisième lieu, quelques jours après que la Commission eut rendu ses motifs écrits de décision, l’employé a envoyé à la Commission une lettre dans laquelle il soulevait des questions concernant sa réintégration. L’employeur affirmait que, à la date de la réception de la lettre, il cherchait à obtenir une révision et un réexamen de la décision de la Commission, et que, en fin de compte, la plainte de l’employé n’avait donc pas été tranchée.

**Décision :** Le droit de déposer une demande relative à une pratique déloyale de travail est un droit législatif conféré à une personne et un syndicat ou une association par le paragraphe 30(1) de la *Loi*. Les droits conférés par ce paragraphe peuvent être exercés par une personne, qu’elle soit ou pas membre d’un syndicat ou d’une association d’employés, et qu’il existe ou pas une unité de négociation accréditée sur le lieu de travail. En conséquence, l’employé avait la qualité requise pour déposer et présenter la demande, et la Commission avait la compétence d’entendre cette demande. En ce qui concerne la note du médecin, les parties à la demande devant la Commission sont tenues d’être prêtes à aller de l’avant lorsque les audiences sont convoquées. Cela suppose notamment que la partie assure la disponibilité des témoins dont on peut raisonnablement s’attendre qu’ils aient la connaissance de faits et d’autres points se rattachant aux questions à trancher par la Commission. Le seul témoin de l’employeur n’avait pas de connaissances directes de plusieurs questions. L’employeur savait que le superviseur avait des connaissances directes des faits pertinents quant aux questions devant la Commission et il était raisonnablement prévisible que son témoignage serait nécessaire. Le superviseur devait être disponible pour témoigner à l’audience, et il appartenait à l’employeur de veiller à ce qu’il le soit. L’élément de preuve que l’employeur cherchait à présenter dans le cadre d’une révision et d’un réexamen était disponible à la date de l’audience, et il aurait pu et dû être présenté par l’employeur à ce stade. En fin de compte, la lettre envoyée par l’employé et reçue par la Commission n’était pas pertinente à la demande de révision et réexamen de l’employeur. La Commission a donc rejeté la demande de l’employeur.

**Integra Castings - et - Winkler Foundry Employees Association - et - Chad Taks**

Cas n° 448/06/LRA

Le 12 juin 2007

**COMPÉTENCE – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Suspension des procédures – Contrôle judiciaire – L'employeur contestait la compétence de la Commission pour statuer sur la question du montant de l'indemnisation, une procédure de contrôle judiciaire ayant été introduite – Il a été conclu que la Commission avait la compétence voulue pour entendre l'affaire du fait que l'introduction d'une procédure de contrôle judiciaire ne suspendait pas l'instance de la Commission – Ordonnance importante.**

**RÉPARATION – PREUVE – Admissibilité – Indemnisation – La Commission a tenu une audience sur la question des indemnités dues à l'employé – Les méthodes proposées par l'employé et l'employeur étaient fondées sur des faits et des renseignements qui n'avaient pas été adéquatement produits en preuve devant la Commission – La Commission n'a adopté aucune des méthodes proposées, mais a au lieu de cela appliqué une méthode de calcul du montant fondée sur les éléments de preuve les meilleurs et les plus dignes de foi qui lui avaient été présentés – Ordonnance importante.**

Dans l'ordonnance n° 1383, la Commission a ordonné à l'employeur de réintégrer l'employé dans son ancien emploi et de le dédommager pour la perte de revenus moins les sommes perçues à titre d'atténuation, depuis la date du licenciement jusqu'à la date de sa réintégration. La Commission a conservé sa compétence relativement à la question du montant. L'employé a plus tard demandé que la Commission fasse exécuter le jugement. La Commission a tenu une audience sur la seule question du montant. Au début de l'audience, l'employeur a soulevé une contestation préliminaire sur la compétence de la Commission pour statuer sur la question, une procédure de contrôle judiciaire ayant été introduite.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue d'avoir la compétence voulue pour entendre l'affaire, en faisant remarquer que l'introduction d'une procédure de contrôle judiciaire ne suspend pas l'instance de la Commission. Elle a confirmé avoir l'intention de poursuivre la procédure relativement à la seule question du montant. L'employé et l'employeur ont présenté des méthodes différentes pour calculer le montant de l'indemnité. Ces méthodes étaient fondées, dans une certaine mesure, sur des faits et des renseignements qui n'avaient pas été adéquatement produits en preuve devant la Commission pour ce qui avait trait à des questions comme les heures supplémentaires et les congés de maladie. En conséquence, la Commission n'a adopté aucune des méthodes proposées, mais a au lieu de cela appliqué une méthode de calcul du montant fondée sur les éléments de preuve les meilleurs et les plus dignes de foi qui lui avaient été présentés.

**Office régional de la santé d'Assiniboine - et - Manitoba Nurses' Union - et - Cindy L. Perrin**

Cas n° 827/06/LRA et 107/07/LRA

Le 13 juin 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Administration d'un contrat – Règlement d'un grief – L'employée était en désaccord avec l'évaluation du syndicat selon laquelle les conditions de règlement étaient dans son intérêt véritable, mais elle n'a toutefois fourni aucun détail indiquant les mesures prises par le syndicat qui auraient selon elle contrevenu aux dispositions de la Loi concernant le devoir de juste représentation – Au contraire, la réponse du syndicat décrivait en détail les mesures prises par ce dernier à la suite du congédiement de l'employée, en particulier l'obtention d'un avis juridique – Demande rejetée.**

Le syndicat avait déposé un grief concernant le congédiement de l'employée. Le syndicat a réglé le grief. L'employée n'a pas accepté le règlement, car elle estimait qu'il ne rétablissait pas sa réputation, qu'elle ne serait plus en mesure de travailler pour l'employeur et qu'elle n'était pas indemnisée pour les sévices psychologiques qu'elle soutenait avoir subis. Elle a déposé une demande alléguant que le syndicat avait manqué au devoir de juste représentation.

**Décision :** Étant donné que l'employée avait été congédiée, l'alinéa 20a) de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquait. L'alinéa 20a) prévoit qu'un agent négociateur ne doit pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, et qu'il doit par ailleurs représenter « de façon raisonnable » les intérêts de l'employée en vertu de la convention collective. L'expression « de façon raisonnable » traduit

le degré qui serait exercé par une personne d'une prudence et d'une compétence normales dans des circonstances identiques ou similaires. L'employée n'a pas inclus à sa demande d'énoncé concis des faits importants à l'appui de sa plainte. Elle était en désaccord avec l'évaluation du syndicat selon laquelle les conditions de règlement étaient dans son intérêt véritable, mais elle n'a toutefois fourni aucun détail indiquant les mesures prises par le syndicat qui auraient selon elle contrevenu aux dispositions de la *Loi* concernant le devoir de juste représentation. Au contraire, la réponse du syndicat décrivait en détail les mesures prises par ce dernier à la suite du congédiement de l'employée. Fait important, le syndicat a indiqué qu'il avait demandé un avis juridique concernant le règlement et que, en fonction de l'avis obtenu, il avait jugé que le règlement était dans l'intérêt véritable de l'employée. Le fait d'avoir suivi un avis juridique dans un cas de congédiement appuie la position d'un agent négociateur selon laquelle il avait représenté « de façon raisonnable » les intérêts de l'employée. Le simple fait que l'employée était en désaccord avec le règlement négocié en son nom par le syndicat ne constitue pas en soi une atteinte au devoir de juste représentation prévu dans la *Loi*. En conséquence, la Commission s'est dite satisfaite que le syndicat n'avait pas manqué à son devoir de juste représentation prévu à l'article 20 de la *Loi* tel que l'alléguait l'employée. La Commission a jugé que la demande était « sans fondement » et devait être rejetée. L'employée a présenté une demande de révision et réexamen de cette décision. En ce qui concerne cette demande, les documents présentés ne laissent pas croire que le syndicat avait manqué à son devoir de représenter l'employée en vertu de l'article 20 de la *Loi*. De plus, la Commission n'a pas été convaincue d'une autre façon que l'employée avait démontré pour quelle raison la décision initiale devait être révisée et réexaminée. La demande de révision et réexamen a donc été rejetée.

### **Université du Manitoba - et - The Alumni Association - et - Karen Gamey**

Cas n° 324/07/LRA

Le 20 juin 2007

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Réglementation et règles – *Prima facie* – L'employée a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail pour licenciement injustifié lié à une invalidité médicale – La demande ne révélait aucun fait qui pourrait constituer une preuve *prima facie* en vertu d'une des dispositions de fond relatives aux pratiques déloyales de travail de la Partie I de la *Loi sur les relations du travail*, comme l'exige l'alinéa 3(2)b des *Règles de procédure de la Commission* – Demande rejetée – Ordonnance importante.**

L'employée a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail où elle soutenait que les employeurs l'avaient injustement congédiée en raison d'une invalidité médicale. Les employeurs affirmaient que la demande ne satisfaisait pas aux exigences de l'alinéa 3(2)b des *Règles de procédure de la Commission* en raison des éléments suivants : la demande n'indiquait pas précisément les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* qui auraient été violées; la demande alléguait qu'un licenciement avait eu lieu en raison d'une invalidité médicale, ce qui ne constituait pas une violation de la *Loi*; l'employée reconnaissait avoir été congédiée après réception d'un avis énonçant des motifs liés au rendement au travail.

**Décision** : Même si l'employée alléguait que son licenciement constituait une pratique déloyale de travail, sa demande ne précisait pas la disposition de la *Loi* qui avait été violée, ce qu'exige l'alinéa 3(2)b des *Règles de procédure de la Commission*. La conduite qui pourrait constituer une pratique déloyale de travail est définie à la Partie I de la *Loi*, et la demande n'alléguait à première vue aucune infraction de toute disposition de fond de la *Loi* où sont définies les pratiques déloyales de travail. Le fait qu'une employée allègue avoir été licenciée sans motif valable ou pour un motif inacceptable ne constitue pas en soi une pratique déloyale de travail contraire à la *Loi*. Même si l'employée pourrait avoir des motifs pour présenter une plainte devant la Commission des droits de la personne ou pour tenter une action civile devant les tribunaux, la Commission s'est dite convaincue que la demande dans son ensemble ne révélait aucun fait qui pourrait constituer une preuve *prima facie* en vertu de toute disposition de fond relative aux pratiques déloyales de travail de la Partie I de la *Loi* et, en conséquence, elle a refusé de donner suite à la plainte en vertu de l'alinéa 30(3)c de la *Loi*. La Commission a donc rejeté la demande.

**Mayfair Farms (Portage) Ltd. - et - Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832**

Cas n° 595/06/LRA

Le 26 juin 2007

**DEMANDE D'ACCRÉDITATION – COMPÉTENCE** – La majorité des membres de l'unité proposée étaient des saisonniers agricoles mexicains employés dans le cadre d'un programme du gouvernement fédéral – L'employeur s'opposait à la demande en soutenant que les travailleurs étaient des ressortissants étrangers et relevaient donc de la compétence fédérale conformément à l'article 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867* – La législation provinciale en matière de relations du travail s'applique à ces étrangers, car ils étaient employés dans une ferme maraîchère, un secteur relevant de la compétence législative de la législature provinciale – La demande était effectivement du ressort de la commission provinciale.

**DEMANDE D'ACCRÉDITATION – EMPLOYÉS** – La majorité des membres de l'unité proposée étaient des saisonniers agricoles mexicains employés dans le cadre d'un programme du gouvernement fédéral – L'employeur s'opposait à la demande en soutenant que les saisonniers migrants n'étaient pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail* – La Commission a conclu que les travailleurs n'étaient assujettis à aucune des exclusions prévues dans la *Loi* – La Commission a ordonné l'octroi de l'accréditation.

**DEMANDE D'ACCRÉDITATION – EMPLOYEUR** – La majorité des membres de l'unité proposée étaient des saisonniers agricoles mexicains employés dans le cadre d'un programme du gouvernement fédéral – L'employeur s'opposait à la demande en soutenant que les conditions d'emploi étaient établies par les gouvernements du Canada et du Mexique dans le cadre d'un programme fédéral et par un contrat de travail immuable – La Commission a conclu que même si le pouvoir discrétionnaire de l'employeur était d'une certaine façon entravé par le contrat de travail, cet employeur était le décideur relativement aux aspects fondamentaux du travail effectué – La Commission a ordonné l'octroi de l'accréditation.

L'employeur exploitait une ferme familiale. Le syndicat a déposé une demande d'accréditation pour une unité de négociation englobant tous les employés. La majorité des membres de l'unité proposée étaient des saisonniers agricoles mexicains employés dans le cadre d'un programme du gouvernement fédéral, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). L'employeur s'est opposé à la demande. Tout d'abord, il soutenait que la demande ne relevait pas de la compétence constitutionnelle de la Commission. Elle aurait dû être présentée (si tant est qu'elle aurait dû l'être) à l'échelon fédéral, car 90 p. 100 des personnes qui auraient fait partie de l'unité de négociation proposée étaient des travailleurs étrangers (des « aubains »). Les questions liées à « la naturalisation et les aubains » sont traitées à l'article 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867*. En deuxième lieu, l'employeur affirmait que les saisonniers migrants n'étaient pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail*. Troisièmement, les travailleurs étrangers n'étaient pas employés par l'employeur étant donné que les conditions d'emploi étaient établies par les gouvernements du Canada et du Mexique dans le cadre d'un programme fédéral et par un contrat de travail immuable qui laissaient peu de place à la tenue d'une véritable négociation collective.

**Décision :** Tout rôle joué par le gouvernement fédéral relativement à des travailleurs étrangers ou le fait qu'il s'agissait de ressortissants étrangers ne suffisait pas à justifier une déclaration selon laquelle le Parlement, et non la législature provinciale, avait compétence sur les questions de relations du travail en l'espèce. La législation provinciale en matière de relations du travail s'applique aux étrangers employés dans des secteurs relevant de la compétence législative de la législature provinciale. Une ferme maraîchère fait sans aucun doute partie d'un de ces secteurs. Le principe constitutionnel de base est le suivant : pour ce qui est des relations du travail, la compétence provinciale est la règle, et la compétence fédérale l'exception. En conséquence, la Commission s'est dite convaincue que la demande était effectivement de son ressort.

La *Loi sur les relations du travail* ne stipule aucunement que les travailleurs étrangers ne sont pas des « employés ». Par ailleurs, rien dans la *Loi* ne laisse penser que les non-citoyens ou les titulaires d'un permis de travail temporaire n'ont pas le droit aux avantages et aux protections prévus par la *Loi*. La définition du terme « employé » est formulée de manière générale et englobe toute personne employée pour accomplir un travail à laquelle ne s'applique aucune des exclusions limitées relatives aux fonctions de gestion ou aux fonctions confidentielles. Rien n'indiquait qu'un ou plusieurs de ces travailleurs

étrangers étaient assujettis aux exclusions prévues dans la définition. Selon l'un des principes directeurs qui sous-tend le PTAS, les travailleurs étrangers devaient bénéficier d'un traitement égal à celui appliqué aux travailleurs canadiens qui accomplissent le même genre de travaux agricoles. Au Manitoba, les travailleurs agricoles peuvent adhérer aux syndicats et demander l'accréditation. Il serait contraire aux principes directeurs du PTAS de priver les travailleurs étrangers de l'accès au régime de négociation collective prévu dans la *Loi*. Même si la situation d'emploi était unique, il était possible que se matérialise une négociation collective viable et véritable. Il restait dans les limites du contrat de travail une certaine marge de manœuvre pour qu'une véritable négociation collective ait lieu relativement à la rémunération et aux heures de travail, ainsi qu'à d'autres conditions d'emploi. Selon la Commission, le fait que les travailleurs étrangers pourraient ne pas retravailler pour l'employeur ne constituait pas une justification suffisante pour déclarer qu'ils n'étaient pas des employés au sens de la *Loi*. Certaines industries, en particulier la construction, ont une main-d'œuvre mobile. Dans de telles circonstances, la Commission ne refuse pas aux personnes la protection offerte par les dispositions de la *Loi* du fait que l'organisation pourrait connaître un taux de roulement élevé. En conséquence, la Commission a conclu que les travailleurs étrangers étaient des « employés » au sens de la *Loi*.

En ce qui concerne l'argument selon lequel l'employeur partie à l'affaire n'était pas l'employeur des travailleurs étrangers, cet employeur dirigeait et contrôlait les personnes qui accomplissaient le travail à la ferme, y compris celles recrutées dans le cadre de sa demande au PTAS. Même si le pouvoir discrétionnaire de l'employeur concernant la relation d'emploi était d'une certaine façon entravé par le contrat de travail, cet employeur était le décideur relativement aux aspects fondamentaux du travail effectué. Il décidait les récoltes sur lesquelles travailler et le moment où le travail devait être accompli. Il établissait les règles applicables au lieu de travail auxquelles étaient soumis les travailleurs. L'employeur versait directement le salaire aux travailleurs étrangers. Il avait le droit de leur imposer des mesures disciplinaires et de les congédier. Bien que l'employeur n'ait pas recruté ou choisi les travailleurs étrangers d'une manière traditionnelle ou ordinaire, le processus de recrutement du PTAS était semblable à un bureau de placement. Le fait que l'employeur n'ait pas « recruté » les travailleurs étrangers ne force pas à déterminer qu'il n'était pas l'employeur. Finalement, la Commission a constaté que le travail accompli par les employés qui feraient partie de l'unité proposée l'était au bénéfice de l'employeur, avec les outils et le matériel fournis par ce dernier, et sur des terres qu'il louait ou dont il était propriétaire. La Commission s'est dite convaincue que Mayfair était « l'employeur » des travailleurs étrangers. Par ailleurs, un examen des facteurs et de la preuve ne laissait pas croire qu'une autre entité, qu'il s'agisse du gouvernement mexicain ou canadien, était l'« employeur ».

En résumé, la Commission a jugé qu'elle avait la compétence constitutionnelle de recevoir la demande et d'en disposer. Elle a déterminé que les travailleurs étrangers étaient des employés au sens de la *Loi*. De plus, elle s'est dite convaincue que l'employeur partie à l'affaire était l'employeur des employés qui feraient partie de l'unité proposée. Le syndicat a convaincu la Commission que, au moment du dépôt de la demande, 65 p. 100 ou plus des employés de l'unité désiraient se faire représenter par le syndicat. En conséquence, la Commission a ordonné l'octroi de l'accréditation.

**Province du Manitoba, Services à l'enfant et à la famille de Winnipeg - et - Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2153 - et - Jeff S. Trigg**

Cas n° 281/07/LRA

Le 5 juillet 2007

**PRATIQUE ET PROCÉDURE – Retard indu – L'employé a déposé sa demande deux ans et demi après le dernier événement et avait donc retardé indûment le dépôt de la demande – La Commission a appliqué le principe selon lequel un retard inexplicé de plus de 6 à 9 mois après l'événement visé par la plainte constitue un retard déraisonnable et indu – L'employé s'appuyait sur la *Loi sur la prescription*, mais cette loi ne s'appliquait nullement à une procédure devant la Commission – Ordonnance importante.**

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – *Prima facie* – L'employé a déposé une demande contre l'employeur pour pratique déloyale de travail – L'allégation de licenciement sans motif valable ne constitue pas en soi une pratique déloyale de travail - La demande ne révélait pas d'infraction *prima facie* à des dispositions de fond de la Partie I de la *Loi* relatives à la conduite de l'employeur – Les articles 8 et 20 traitent de pratiques déloyales de travail se rattachant aux syndicats et ne peuvent s'appliquer aux employeurs – Demande rejetée – Ordonnance importante.**

**COMPÉTENCE – PREUVE – Le fait que le syndicat étudie actuellement de nouveaux renseignements médicaux apportés en preuve afin de déterminer s'ils sont liés aux événements survenus deux ans plus tôt n'a aucun effet sur la décision concernant la demande pour pratique déloyale de travail contre l'employeur – La question fondamentale découlant de tout nouvel élément de preuve est liée à l'obligation alléguée de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de l'invalidité de l'employé en 2004 – Cette question ne relève pas de la compétence de la Commission – Demande rejetée – Ordonnance importante.**

Le syndicat a déposé des griefs relatifs au licenciement de l'employé et à d'autres mesures disciplinaires. Ultérieurement, le syndicat a décidé de ne pas donner suite aux griefs. Deux ans et demi plus tard, l'employé a déposé une demande pour pratique déloyale de travail en alléguant que l'employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en omettant de prendre les mesures d'adaptation raisonnables rendues nécessaires par une invalidité liée à son emploi. L'employé alléguait que les actes de l'employeur contrevenaient aux articles, paragraphes et alinéas 20a), 20b), 5(3), 8, 13(1), 17, 26, 80(1) et 150(2) de la *Loi*.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue que l'employé avait retardé indûment le dépôt de sa demande. Elle a appliqué le principe selon lequel un retard inexplicé de plus de 6 à 9 mois après l'événement visé par la plainte constitue un retard déraisonnable et indu. L'employé s'appuyait sur les dispositions de la *Loi sur la prescription*, mais cette loi ne s'appliquait nullement à une procédure devant la Commission. Une conduite pouvant constituer une pratique déloyale de travail est définie à la Partie I de la *Loi*. Sans égard à la conclusion de retard indu, la demande ne révélait pas d'infraction *prima facie* à des dispositions de fond de la Partie I de la *Loi* relatives à la conduite de l'employeur qui pourrait constituer une pratique déloyale de travail. Les articles 8 et 20 traitent de pratiques déloyales de travail se rattachant aux syndicats et ne peuvent s'appliquer aux employeurs. De plus, l'article 26 et les paragraphes 13(1), 80(1) et 150(2) n'ont aucun lien avec les faits exposés dans la demande. Une allégation par un employé qu'il avait été congédié sans motif valable ou pour une raison inacceptable ne constitue pas en soi une pratique déloyale de travail en vertu de la *Loi*. Dans cette affaire, l'employé avait initialement cherché à obtenir réparation par une procédure de grief et d'arbitrage. Il ne peut chercher à obtenir des mesures pour une infraction supposée à la convention en déposant une plainte pour pratique déloyale de travail. Par ailleurs, la demande n'établit pas de preuve *prima facie* que le syndicat ait enfreint le paragraphe 5(3) et les articles 8 et 20 de la *Loi*. Le fait que l'employé a informé le 18 janvier 2007 ou vers cette date le syndicat que de nouveaux renseignements médicaux étayaient ses affirmations selon lesquelles l'employeur avait omis de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à son égard en 2004 et le fait que le syndicat étudiait la portée de la preuve médicale afin de déterminer si elle était liée aux événements en 2003 et 2004 n'a aucun effet sur la décision concernant la demande. La question fondamentale découlant de tout nouvel élément de preuve continue d'être liée à l'obligation alléguée de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de l'invalidité supposée de l'employé au moment du licenciement de ce dernier en 2004, et cette question ne relève pas de la compétence de la Commission. La Commission a donc rejeté la demande.

**The Salvation Army Grace General Hospital - et - Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1599**

Cas n° 681/04/LRA

Le 20 juillet 2007

**UNITÉ DE NÉGOCIATION – UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – EXCLUSIONS – Postes à caractère confidentiel – Le fait que les titulaires avaient accès à de l'information « confidentielle » au sens général du terme et qu'ils devaient préserver la confidentialité en vertu de leur obligation de fidélité envers l'employeur n'est pas suffisant pour exclure les postes de l'unité de négociation – L'accès à l'information sur les salaires et aux avis disciplinaires et le traitement de ces renseignements et avis ne constituaient pas un motif suffisant pour exclure les employés en vertu du critère de confidentialité – La Commission a conclu que le commis au soutien des avantages sociaux et le commis à la paye faisaient partie de l'unité de négociation – Ordonnance importante.**

**UNITÉ DE NÉGOCIATION – UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – EXCLUSIONS – La Commission n'a pas jugé que le syndicat avait accepté l'exclusion des postes traditionnellement non visés par les conventions collectives successives – Les parties débattaient de la restructuration de l'unité de soutien dans le cadre de discussions parallèles ayant lieu à l'écart du**

**processus de négociation collective – Il serait injuste d’appliquer le principe du « changement important » – Il faut décider si les postes devraient être exclus en étudiant la question *ab initio* et en s’appuyant sur les tâches actuellement exécutées – Ordonnance importante.**

**UNITÉ DE NÉGOCIATION – UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – EXCLUSIONS – Postes à caractère confidentiel – Le commis aux ressources humaines assumait les fonctions de l’adjoint administratif aux ressources humaines en l’absence du titulaire de ce poste – L’adjoint administratif travaillait directement pour le directeur des services des ressources humaines, relevait de ce dernier, et préparait et traitait la correspondance à son intention – Il serait inéquitable que le commis aux ressources humaines soit inclus à l’unité de soutien, car il exerçait des fonctions confidentielles ayant trait aux relations du travail à un niveau tel que le poste devait être exclu. Ordonnance importante.**

Le syndicat a déposé une demande pour que la Commission décide si les postes de commis au soutien des avantages sociaux, de commis à la paye et de commis aux ressources humaines au sein des services des ressources humaines relevaient de l’unité de soutien. L’employeur soutenait que l’affaire devait être évaluée conformément au principe selon lequel, lorsqu’un poste a été traditionnellement exclu d’une unité de négociation visée par des conventions collectives successives négociées entre les deux parties, le fardeau de la preuve incombe à l’agent négociateur, qui doit démontrer à la Commission que les tâches associées au poste ont connu des changements suffisamment importants pour justifier que le poste exclu soit dorénavant inclus à une unité de négociation.

**Décision :** La Commission n’a pas jugé que le syndicat avait, par les conventions collectives successives, accepté l’exclusion des postes de l’unité de soutien. Les parties débattaient de questions découlant de la restructuration de l’unité de soutien dans le cadre de discussions parallèles ayant lieu à l’écart du processus de négociation collective. Il serait injuste pour le syndicat d’appliquer le principe du « changement important ». En conséquence, il faut décider si les trois postes devraient être exclus en étudiant la question *ab initio* et en s’appuyant sur les tâches actuellement exécutées par les titulaires. Dans l’examen des trois postes, la Commission doit être convaincue que les titulaires devraient être exclus en vertu du « critère de confidentialité » en raison de leur participation régulière et significative à des dossiers liés aux relations du travail, cette participation devant être au cœur des fonctions du titulaire, pas simplement le reflet d’une participation accessoire ou isolée à certains aspects de dossiers liés aux relations du travail. Même si la Commission a accepté le fait que les titulaires des trois postes avaient accès à de l’information « confidentielle » au sens général du terme et que l’on s’attendait à ce que ces employés préservent la confidentialité en vertu de leur obligation de fidélité envers l’employeur, ce fait n’est à lui seul pas suffisant pour justifier l’exclusion des postes de l’unité de soutien. L’accès à l’information et le traitement de celle-ci (p. ex., l’information sur les salaires ou les avis disciplinaires), des tâches que les employés étaient habilités à exécuter, ne constituaient pas un motif suffisant pour les exclure en vertu du critère de confidentialité. La Commission s’est dite convaincue que le commis au soutien des avantages sociaux, le commis aux ressources humaines et le commis à la paye ne participaient pas au processus disciplinaire, à la résolution ou au règlement des griefs (mis à part la communication de la décision à l’employé ou au syndicat), à l’élaboration de stratégies ou de propositions dans le cadre des négociations collectives, au processus budgétaire ou à la préparation des évaluations du rendement. Toutefois, il serait inéquitable que le commis aux ressources humaines soit inclus à l’unité de soutien, car le titulaire exerçait des fonctions confidentielles ayant trait aux relations du travail à un niveau tel que le poste devait être exclu. L’une des circonstances à laquelle on devait attacher une importance particulière était le fait que le commis aux ressources humaines devait jouer le rôle et assumer les fonctions de l’adjoint administratif aux ressources humaines en l’absence du titulaire de ce poste. L’adjoint administratif travaillait directement pour le directeur des services des ressources humaines et relevait de ce dernier, en accomplissant des tâches diverses comprenant la préparation et le traitement de la correspondance pour ce supérieur. En conséquence, la Commission a conclu que le poste de commis aux ressources humaines était exclu de l’unité de négociation et que le commis à la paye et le commis au soutien des avantages sociaux étaient des « employés » au sens de la *Loi* et faisaient partie de l’unité de négociation.

**UNIVERSITÉ DU MANITOBA - et – Association of Employees Supporting Education Services**

Cas n° 394/05/LRA

Le 2 août 2007

**UNITÉ DE NÉGOCIATION – EXCLUSIONS – Postes à caractère confidentiel – Le syndicat demandait une décision ordonnant que les postes traditionnellement exclus de l'unité du bureau de l'administration des bibliothèques soient inclus – Conformément au principe bien établi concernant des postes visés par des conventions collectives successives, l'auteur de la demande doit démontrer à la Commission que des changements suffisamment importants se sont produits – Changement des titres de postes et des titulaires des postes, mais changements insuffisants pour justifier que les postes exclus en litige soient inclus à l'unité de négociation.**

Le syndicat a déposé une demande pour que la Commission décide si certains postes du bureau de l'administration des bibliothèques faisaient partie de l'unité de négociation. Parmi les postes visés figurent ceux de réceptionniste, de gestionnaire des services administratifs, d'agent ou agente de budget, d'agent ou agente des ressources humaines, d'agent ou agente des services administratifs et de secrétaire administratif ou administrative des directeurs adjoints. Les postes en litige n'étaient pas de nouveaux postes. Le syndicat avait déposé en janvier 2000 une demande formulée de manière quasiment identique, qui avait été réglée en septembre 2000. Le syndicat soutenait que le règlement n'avait pas été exécuté du fait que l'employeur n'avait jamais pourvu au poste de secrétaire administratif ou administrative comme promis et que le poste de réceptionniste était vacant.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue que le règlement avait été conclu de bonne foi, que l'employeur n'avait pas pourvu au poste de secrétaire administratif ou administrative en raison de compressions budgétaires et que sa décision de laisser le poste de réceptionniste vacant n'abrogeait pas cette entente. Les conditions du règlement sont de la plus haute importance en l'espèce. À cette époque, les parties avaient convenu que sept postes demeureraient exclus. La Commission s'est dite convaincue que ces postes englobaient les mêmes postes qui, selon le syndicat, devaient désormais être inclus à l'unité de négociation. La Commission a jugé que cette affaire devait être évaluée conformément au principe bien établi selon lequel, lorsqu'un poste a été traditionnellement exclu d'une unité de négociation visée par des conventions collectives successives négociées entre les deux parties, le fardeau de la preuve incombe au syndicat, qui doit démontrer à la Commission que des changements suffisamment importants se sont produits pour justifier que les postes exclus soient dorénavant inclus à l'unité de négociation. La Commission a comparé les descriptions de postes qui existaient à l'époque du règlement précédent entre les parties avec les descriptions de postes les plus récentes. Tout en prenant acte des changements organisationnels qui avaient eu lieu au sein du réseau de bibliothèques et de certaines modifications des titres de postes et des titulaires des postes en cause dans la présente affaire, la Commission a conclu qu'il n'y avait pas eu de changements suffisamment importants pour justifier que les postes exclus en litige soient inclus à l'unité de négociation. Dans le cas de certains postes, la Commission a jugé que l'exclusion se justifiait davantage que lorsque les parties avaient conclu le règlement précédent. En conséquence, la Commission a décidé que le poste de réceptionniste était inclus dans l'unité de négociation, alors que les postes de secrétaire administratif ou administrative du directeur, de gestionnaire des services administratifs, d'agent ou agente de budget, d'agent ou agente des ressources humaines, d'agent ou agente des services administratifs et de secrétaire administratif ou administrative des directeurs adjoints étaient exclus de l'unité de négociation.

**Winnipeg South Osborne Legion, section 252 (anciennement Fort Rouge and Imperial Veterans Legion, section 252) - et - Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 144**

Cas n° 85/07/LRA

Le 7 août 2007

**CONVENTION COLLECTIVE – Convention collective ultérieure – Étant donné que les parties ne s'étaient pas entendues sur une durée de plus d'un an pour la convention collective ultérieure, la Commission, conformément au paragraphe 87.3(5.1) de la *Loi sur les relations du travail*, devait se limiter à déterminer le contenu d'une convention collective ultérieure pour une durée fixe de six mois à partir de la date de sa détermination – Ordonnance importante.**



**CONVENTION COLLECTIVE – Convention collective ultérieure – La Commission détermine les articles réputés adéquats en vue de leur inclusion à la convention collective ultérieure – Ordonnance importante.**

Le syndicat a présenté une demande de détermination du contenu d'une convention collective ultérieure conformément au paragraphe 87.1(1) de la *Loi sur les relations du travail*. Dans une ordonnance antérieure, la Commission ordonnait la détermination du contenu d'une convention collective par un arbitre dans les 60 jours prévus au paragraphe 87.3(3) de la *Loi*, à condition que les parties signifient à la Commission un avis de leur volonté d'arbitrage dans les 10 jours suivant la date de l'ordonnance, ou, faute d'un accord entre les parties relativement à l'arbitre, par la Commission dans les 90 jours suivant la date de l'ordonnance. Les parties n'ont pas signifié à la Commission, dans le délai prévu au paragraphe 87.3(2) de la *Loi*, d'avis indiquant leur désir de faire déterminer par un arbitre le contenu d'une convention collective. En conséquence, la Commission a entrepris de déterminer les modalités de la convention collective entre les parties. La Commission a examiné 15 questions qui faisaient toujours l'objet d'un différend.

**Décision :** Étant donné que la convention collective précédente expirait le 31 août 2005 et que les parties ne s'étaient pas entendues sur une durée de plus d'un an pour la convention collective ultérieure, la Commission, conformément au paragraphe 87.3(5.1) de la *Loi*, devait se limiter à déterminer le contenu d'une convention collective ultérieure pour une durée fixe de six mois à partir de la date de sa détermination. La Commission a accepté toutes les modalités de la convention collective précédente dont avaient convenues les parties (comme l'indiquaient les observations écrites des parties) et qui pouvaient donc être incorporées sans modification à la convention collective ultérieure. La Commission a accepté la liste révisée des arbitres sur laquelle les parties se sont mises d'accord pendant l'audience. En ce qui concerne les 15 questions qui faisaient toujours l'objet d'un différend, la Commission s'est dite convaincue que, à l'exception de la détermination des modalités nouvelles ou révisées de l'article 3.08, des alinéas 21.04a) et b), des articles 22.01 à 22.06 (Avantages sociaux) et de l'article 23.01, les questions restantes présentées à la Commission étaient, dans les circonstances de l'espèce, réputées inadéquates pour leur inclusion à la convention collective ultérieure.

**Office régional de la santé d'Assiniboine - et - Manitoba Nurses' Union - et - Manitoba Government and General Employees' Union**

Cas n° 474/06/LRA  
Le 6 septembre 2007

**OBLIGATION DU SUCESSEUR – UNITÉ DE NÉGOCIATION – Unité de négociation habile à négocier – Fusion – La Commission a conclu que la profession d'infirmière était au cœur même des fonctions des membres du groupe professionnel des coordonnateurs des soins à domicile, et que ces coordonnateurs relevaient donc de l'unité de négociation du MNU – La Commission a ordonné que les coordonnateurs des soins à domicile qui appartenaient encore à l'unité de négociation paramédicale technique et professionnelle soient transférés des unités de négociation du Manitoba Government and General Employees' Union à celle du MNU – Ordonnance importante.**

L'employeur a demandé à la Commission de décider si les coordonnateurs des soins à domicile (CSD) devaient être classés au sein de l'unité de négociation du personnel infirmier représentée par le Manitoba Nurses' Union (MNU) ou dans l'unité de négociation paramédicale technique et professionnelle représentée par le Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU).

**Décision :** L'employeur a décidé, à titre de successeur et de nouvel employeur, que tous les CSD devaient être du personnel infirmier à compter de janvier 2003. Le fait que les directives du Programme de soins à domicile du Manitoba n'exigeaient pas qu'un ou une CSD soit un infirmier ou une infirmière n'était pas déterminant dans l'affaire en question. Bien que la Commission ait accepté qu'il n'y avait aucune obligation que cette fonction d'évaluation soit assumée par un infirmier ou une infirmière, l'employeur a décidé qu'un membre du personnel infirmier était nécessaire à ce poste. Il n'appartenait pas à la Commission d'examiner le bien-fondé de cette décision de principe. La Commission a reconnu qu'une infirmière ou un infirmier pouvait « exercer la profession » d'infirmière selon la définition du terme « en exercice » employée dans la *Loi sur les infirmières* et en vertu des normes régissant l'exercice de la profession d'infirmière sans fournir régulièrement de soins infirmiers cliniques. À cet égard, la

Commission a admis que la prestation par les CSD de services infirmiers au sens de l'article 4.3.1 du programme constituait une attente normale dans le cadre de leur travail, et que les CSD devaient à ce titre « exercer la profession d'infirmière » dans le cours de leurs fonctions. Les CSD utilisent dans l'exercice de leurs fonctions, lorsqu'ils évaluent leurs clients et élaborent, appliquent et révisent les plans de soins à leur intention, les connaissances, les enseignements et l'expérience qu'ils ont acquis en tant qu'infirmiers et infirmières. La Commission s'est aussi dite convaincue que les modifications apportées à l'administration du Programme constituaient un changement important. La Commission était persuadée qu'il existait un lien entre le titre d'infirmière ou d'infirmier exigé par l'employeur et les attributions des CSD. En conséquence, la Commission a conclu que la profession d'infirmière était au cœur même des fonctions des membres du groupe professionnel des coordonnateurs des soins à domicile, et que ces coordonnateurs relevaient donc de l'unité de négociation du MNU. La Commission a ordonné que les coordonnateurs des soins à domicile qui faisaient encore partie de l'unité de négociation paramédicale technique et professionnelle soient transférés des unités de négociation du MGEU à celle du MNU.

**Service d'incendie et de soins médicaux d'urgence de Winnipeg - et - United Fire Fighters of Winnipeg, section locale 867 - et - Drew Duff**

Cas n° 738/05/LRA

Le 11 septembre 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Administration d'un contrat – Défaut de traitement d'un grief – La décision du syndicat de ne pas déposer de grief du fait que cela serait allé à l'encontre des intérêts des membres de l'unité de négociation dans leur ensemble était avec raison défendable – Le fait que l'employé ait été en désaccord avec la décision ne justifie pas l'existence d'une infraction par le syndicat à l'alinéa 20b) de la *Loi sur les relations du travail* – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.**

L'employé a choisi de quitter son emploi en juin 2004. La convention collective prévoyait qu'un employé qui prenait sa retraite avait le droit de toucher tout congé de maladie non utilisé sous la forme d'un congé de retraite payé ou d'un paiement forfaitaire. Quelque temps avant juin 2004, le syndicat et l'employeur avaient convenu d'éliminer les dispositions relatives au paiement forfaitaire des congés de maladie. Les modalités de ce changement avaient fait l'objet de longues discussions et d'une procédure d'arbitrage en 2004. L'employé, constatant qu'il ne touchait pas le paiement forfaitaire des congés de maladie, a demandé au syndicat de déposer un grief. Le syndicat a décidé pour diverses raisons de ne pas donner suite à sa demande. Pendant de nombreuses années, les personnes dans la situation de l'employé ne percevaient jamais le paiement forfaitaire des congés de maladie, car elles n'étaient pas réputées avoir pris leur retraite. De plus, le syndicat avait reçu oralement, plusieurs années auparavant, un avis juridique selon lequel une affaire similaire ne pouvait pas être gagnée en raison d'années de pratique passée non contestée. Par ailleurs, l'avis juridique indiquait que le grief serait préjudiciable aux intérêts de l'unité de négociation dans son ensemble du fait des discussions en cours concernant la question du paiement forfaitaire des congés de maladie. L'employé a présenté une demande en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*, soutenant que le syndicat ne l'avait pas représenté convenablement en omettant de déposer et de traiter un grief.

**Décision :** Un syndicat peut décider de ne pas déposer un grief, de ne pas porter un grief à l'arbitrage et de régler un grief sans l'accord de l'employé tant que la décision du syndicat n'est pas prise de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. La Commission s'est dite convaincue que le syndicat n'avait pas agi motivé par l'hostilité, la malveillance ou la malhonnêteté et que, compte tenu de ses communications claires avec l'employé, qu'il avait pas tenté de le tromper ni refusé de traiter le grief dans un dessein malhonnête. Le syndicat n'a pas traité l'employé de manière péjorative, en se fondant sur des considérations non pertinentes. Le syndicat avait le droit de s'appuyer sur l'avis juridique obtenu d'un avocat expérimenté dans un dossier qui soulevait la même question que celle en cause dans l'affaire de l'employé. Le fait que l'avis juridique avait été reçu par voie orale n'était pas déterminant et n'avait pas d'effet pas sur sa force probante ou sa validité. Le syndicat a tenu compte des intérêts à long terme de l'ensemble des membres de l'unité de négociation lorsqu'il a pris sa décision, et il était habilité à prendre en compte ce genre de questions plus générales. Le syndicat n'avait pas pris sa décision en se fondant sur des facteurs non pertinents et n'avait pas affiché une attitude pouvant se caractériser comme « ...indifférente et sommaire, ou fantaisiste et peu compatissante ou superficielle ». En conséquence, la Commission a jugé défendable avec raison la décision du syndicat de ne pas déposer de grief au nom de l'employé du fait que cela serait allé à l'encontre des intérêts des membres de l'unité de négociation dans

leur ensemble. Le fait que l'employé ait été en désaccord avec la décision ne justifie pas l'existence d'une infraction par le syndicat à l'alinéa 20b) de la *Loi*. La Commission a donc conclu que l'employé n'était pas parvenu à établir que le syndicat avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en le représentant, et elle a rejeté la demande pour pratique déloyale de travail.

**Université du Manitoba - et - University of Manitoba Faculty Association - et - Claude Berube, Pamela Danis, John Brian Dobie, Stan Pierre, Jonathan Rempel et Michael Sirant**

Cas n° 109/06/LRA et 111/06/LRA

Le 4 octobre 2007

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Ingérence – Négociation directe avec les employés – L'employeur a porté atteinte aux droits du syndicat et de ses membres en établissant un modèle d'emploi selon lequel les entraîneurs d'équipes d'athlétisme n'avaient plus le rang professoral et ne faisaient donc plus partie de l'unité de négociation – L'employeur n'a pas consulté le syndicat au cours du processus et a rencontré directement les entraîneurs sans qu'aucun représentant du syndicat ne soit présent.**

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – RÉPARATION – Indemnisation – L'employeur a établi un modèle d'emploi selon lequel les entraîneurs d'équipes d'athlétisme n'avaient plus le rang professoral et ne faisaient donc plus partie de l'unité de négociation – L'employeur a illégalement exclu les entraîneurs de l'unité de négociation et a privé le syndicat des cotisations auxquelles celui-ci avait droit – Il a été enjoint à l'employeur de payer lui-même les cotisations syndicales, sans les déduire des salaires des entraîneurs.**

En décembre 2005, l'employeur a décidé d'établir un nouveau modèle d'emploi pour certains entraîneurs d'équipes d'athlétisme. Avant l'instauration de ce modèle, les entraîneurs faisaient l'objet de nominations à durée déterminée au rang professoral de chargés de cours au sein de l'unité de négociation et étaient couverts par les modalités de la convention collective conclue avec l'Association. Selon le nouveau modèle, les entraîneurs n'avaient pas le rang professoral et ne faisaient pas partie de cette unité de négociation. L'employeur a décidé de mettre en œuvre le nouveau modèle en commençant par l'entraîneur dont la nomination venait à expiration le 31 décembre 2005. L'employeur devait le rencontrer, lui expliquer le modèle, obtenir son accord à ce sujet et remplir les documents connexes rapidement pour qu'il soit payé dans les délais en janvier. Le lendemain, l'employeur a convoqué les autres entraîneurs à une réunion où il leur a dit qu'ils se verraient proposer des nominations dans le cadre du nouveau modèle d'emploi, mais que, s'ils décidaient de refuser la nomination sans rang professoral, ils recevraient un préavis de trois mois, comme le prévoyait la convention collective, et ne feraient l'objet d'aucune autre nomination. Lorsque l'un des entraîneurs a informé l'Association de la réunion et du modèle d'emploi, l'Association a déposé deux demandes de décision de la Commission pour que cette dernière déclare que les personnes concernées étaient des chargés de cours faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle l'Association avait été accréditée ou qu'un groupe d'employés comprenant ces personnes formait une unité de négociation habile à négocier (ou pour obtenir ces deux déclarations). L'Association a de plus déposé une demande pour pratique déloyale de travail alléguant que l'employeur avait porté atteinte à ses droits et aux droits des entraîneurs.

**Décision** : Les entraîneurs faisaient partie du corps professoral. Outre le fait d'assumer une fonction d'enseignement dans leur rôle d'entraîneur, ils sont responsables de surveiller les résultats scolaires de leurs athlètes et peuvent se voir assigner l'enseignement de cours de premier cycle. Le nouveau modèle d'emploi ne modifiait pas leurs tâches. Ils continuaient d'accomplir essentiellement les mêmes tâches que lorsqu'ils étaient réputés appartenir au rang professoral. La décision de refuser aux entraîneurs le rang professoral a été prise pour les soustraire au syndicat et à une convention collective qui, pour l'employeur, réduisait sa capacité à régler correctement des questions comme la promotion et la rémunération des entraîneurs. L'employeur était décidé à exclure les entraîneurs de l'unité de négociation de manière à avoir essentiellement toute latitude pour établir leurs conditions d'emploi sans l'avis ou l'intervention de l'agent négociateur. Il est révélateur que, à aucun moment pendant la période d'un an consacré à l'élaboration du nouveau modèle d'emploi, l'employeur n'a pris contact avec l'Association pour discuter des problèmes constatés concernant les entraîneurs. Même si le fait de ne pas inclure l'Association à ces discussions n'est pas en soi une pratique déloyale de travail, il laisse penser que l'employeur n'a envisagé qu'une seule solution au problème, à savoir l'exclusion des entraîneurs de l'unité de négociation. En refusant injustement le rang professoral et en excluant délibérément des postes de l'unité de négociation, l'employeur a enfreint les droits des personnes visées

à faire partie d'un syndicat et a porté atteinte de manière déraisonnable et injustifiée à l'administration du syndicat, en contravention des articles 5 et 6 de la *Loi*. Par ailleurs, en cherchant illégalement à exclure les postes de l'unité de négociation, l'employeur a privé l'Association des cotisations syndicales auxquelles elle avait droit, en infraction à l'article 29 de la *Loi*, ce qui constitue également une pratique déloyale de travail. La décision de l'employeur de rencontrer personnellement les entraîneurs ainsi que la nature des communications au cours de ces réunions empiétaient sur le monopole de l'Association en matière de représentation garanti par la *Loi* et portaient sérieusement atteinte à sa capacité à représenter ces employés. Les réunions avec les entraîneurs, en particulier celle tenue séparément avec un seul entraîneur, étaient extrêmement déplacées. Elles visaient clairement à faire accepter le nouveau modèle non syndiqué aux entraîneurs. La décision d'exclure l'Association de ces réunions était à l'évidence délibérée et stratégique. Les communications de l'employeur avec les entraîneurs au cours de ces réunions, où on leur avait proposé des incitatifs et on avait menacé le maintien de leur emploi afin de les encourager à accepter de ne plus être membres du syndicat, violaient l'article 17 de la *Loi*. La décision de rencontrer les membres de l'Association sans en informer l'Association a miné de manière déraisonnable et injustifiée le pouvoir et l'obligation conférés par la loi au syndicat de représenter les employés. En ce qui concerne la décision de la Commission, cette dernière a jugé que les postes n'avaient subi aucun changement suffisamment important pour justifier la conclusion qu'ils devaient être exclus de l'unité de négociation. La Commission a entendu que l'employeur recrutait des entraîneurs « professionnels » et non « professoraux » depuis de nombreuses années. Il ne s'agit là en aucune façon d'un changement récent ou d'une circonstance inconnue de l'employeur avant la négociation de la convention collective la plus récente. La Commission n'a pas été convaincue que l'employeur s'était de près ou de loin acquitté de son obligation de démontrer l'existence d'un changement important. En conséquence, la Commission a conclu que les entraîneurs étaient employés au sein de la catégorie des chargés de cours et faisaient partie de l'unité de négociation pour laquelle l'Association était accréditée. L'une des réparations accordées a été que l'employeur verse « les cotisations syndicales au nom des personnes concernées selon les montants qui auraient dû être déduits de leur salaire et versés à » l'Association. La Commission a précisé qu'elle voulait que l'employeur paie lui-même ces sommes, sans les déduire des salaires des entraîneurs.

**Able Movers Ltd. - et - International Union of Operating Engineers, section locale 987 - et - Gerard Fillion**

Cas n° 376/07/LRA  
Le 2 novembre 2007

**INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION – PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – GRÈVE – Licenciement – Le syndicat soutenait que l'employeur avait refusé, après la grève, de réintégrer l'employé en fonction de son ancienneté – La Commission a jugé que les parties étaient parvenues à une entente selon laquelle l'employeur conservait le pouvoir discrétionnaire de déterminer si du travail était disponible et, si tel était le cas, de nommer les employés qui seraient tenus d'accomplir ce travail, sans égard pour l'ancienneté – La Commission a reconnu que l'employé n'avait pas été rappelé en raison d'un manque de travail et d'une décision fondée sur des raisons commerciales justifiées - Ordonnance importante.**

L'employé était compagnon mécanicien de machinerie lourde. Le syndicat a déposé une demande pour pratique déloyale de travail en soutenant que le fait de ne pas rappeler l'employé au travail après une grève légale faisait obstacle à l'exercice du droit de l'employé de participer aux activités du syndicat [paragraphe 5(3)], faisait obstacle à l'administration d'un syndicat ou à la représentation des employés par le syndicat [paragraphe 6(1)] et constituait un refus de continuer à employer ou un acte de discrimination dans l'emploi à l'encontre de l'employé en raison de sa participation aux activités du syndicat ou de l'exercice de ses droits en vertu de la *Loi* [article 7] et que, en refusant de réintégrer l'employé par ordre d'ancienneté à mesure que le travail était offert après la grève, l'employeur a enfreint l'alinéa 12(1)f) ou encore l'alinéa 13(1)e) de la *Loi*.

**Décision :** La preuve n'a pas établi que l'employeur ait enfreint les paragraphes 5(3) ou 6(1) de la *Loi*. En conséquence, les questions fondamentales devant la Commission se rattachaient à des infractions alléguées au paragraphe 7 et aux alinéas 12(1)f) ou 13(1)e) de la *Loi*. La Commission a constaté que la convention collective, à l'instar de la plupart des conventions en vigueur dans l'industrie de la construction, ne contenait aucune disposition relative à l'ancienneté. L'employeur s'est acquitté de l'obligation de démontrer que la participation de l'employé à une grève légale n'était ni la raison ni un

motif accessoire de son licenciement. La Commission a accepté que le non-rappel de l'employé au travail avait été motivé par le manque de travail et était uniquement fondé sur des raisons commerciales justifiées. En ce qui concerne l'affirmation selon laquelle l'employeur avait omis de rappeler l'employé en fonction de son « ancienneté », la disposition applicable était le paragraphe 12(1) de la *Loi*, une convention collective ayant été conclue entre les parties. Le paragraphe 13(1) de la *Loi* ne s'appliquait que lorsque aucune convention collective n'avait été conclue. Le travail que l'employé accomplissait au moment du déclenchement de la grève n'avait pas repris après la grève, et les conditions pour l'application de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi* n'étaient donc pas réunies. De plus, en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi*, les parties étaient parvenues à une entente sur la réintégration des employés dans l'unité, entente qui prévoyait notamment la condition que l'employeur conservait le pouvoir discrétionnaire de déterminer si du travail était disponible et, si tel était le cas, de nommer les employés qui seraient tenus d'accomplir ce travail. En vertu des modalités de l'entente, des décisions de ce genre pouvaient être prises sans tenir compte de l'ancienneté. Du fait de cette conclusion, l'alinéa 12(1)f) de la *Loi* n'était pas applicable dans les circonstances de l'affaire. La demande a donc été rejetée.

**Office régional de la santé des Parcs - et - Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) - et - International Union of Operating Engineers, section locale 987 (IUOE)**

Cas n° 310/07/LRA

Le 16 novembre 2007

**VOTE – OBLIGATION DU SUCCESSEUR – Réunion – Le MGEU a déposé une demande pour que la Commission déclare que cinq travailleurs paramédicaux auparavant employés par Swan Valley et représentés par l'IUOE relevaient de l'unité de négociation dont le MGEU était l'agent négociateur – L'employeur demandait la tenue d'un vote « pour ou contre » afin de déterminer si les cinq travailleurs paramédicaux voulaient être représentés par un syndicat – La Commission a conclu qu'un vote n'était pas nécessaire, car la grande majorité des employés relevaient de l'unité existante du MGEU – La Commission a déclaré que les employés paramédicaux technologiques ou professionnels auparavant employés par Swan Valley relevaient de l'unité de négociation du MGEU – Ordonnance importante.**

Du fait du transfert des installations de Swan Valley à l'employeur, il y a eu vente ou fusion au sens de l'alinéa 56(2)a) de la *Loi sur les relations du travail* et, en conséquence, l'employeur a acquis en vertu de la *Loi* les droits, privilèges et obligations à titre d'employeur successeur. Le MGEU a déposé une Demande de décision de la Commission pour que cette dernière déclare que les employés paramédicaux technologiques ou professionnels auparavant employés par Swan Valley et représentés par l'IUOE faisaient partie de l'unité paramédicale technique et professionnelle de l'employeur. L'employeur a demandé à ce que la déclaration soit suspendue dans l'attente du résultat d'un vote « pour ou contre » qui devait se tenir parmi les cinq employés paramédicaux technologiques ou professionnels auparavant employés par Swan Valley. L'objet du vote « pour ou contre » était de déterminer si les cinq employés concernés désiraient être représentés par un syndicat. Si la majorité de ces employés répondait par « oui », les cinq employés seraient intégrés à l'unité du MGEU. Le MGEU était opposé à la tenue d'un vote « pour ou contre ».

**Décision :** Il y a eu une réunion entre les cinq employés paramédicaux technologiques ou professionnels auparavant employés par Swan Valley et les employés paramédicaux technologiques ou professionnels faisant partie de l'unité du MGEU. Dans les circonstances de l'affaire, il n'était ni nécessaire ni conseillé d'ordonner la tenue d'un vote « pour ou contre » en vertu de l'alinéa (2)e) de la *Loi*. Les employés paramédicaux technologiques ou professionnels au service de l'employeur et des anciennes installations de Swan Valley constituaient une seule unité habile à négocier. La seule unité habile à négocier collectivement avait déjà été établie par la Commission et cette unité était correctement décrite dans le certificat émis pour le MGEU. Il n'était pas nécessaire de tenir un vote de représentation en vertu de l'alinéa 56(2)e) entre le MGEU et l'IUOE, car l'IUOE avait indiqué qu'il se retirait de tout vote de représentation que la Commission pouvait avoir ordonné. Cela reflétait la réalité concrète, en particulier le fait que la grande majorité des employés concernés relevaient de l'unité existante du MGEU. En conséquence, la Commission a déclaré que les employés paramédicaux technologiques ou professionnels auparavant employés par Swan Valley relevaient de l'unité de négociation du MGEU.

**Office régional de la santé des Parcs – et – Manitoba Government and General Employees' Union  
International Union of Operating Engineers, section locale 987 Syndicat canadien de la fonction  
publique – et – Swan Valley Health Centre et ses installations**

Cas n° 337/07/LRA  
Le 16 novembre 2007

**OBLIGATION DU SUCESSEUR** – Les questions dont la Commission avaient été saisies ne constituaient pas la continuation de l'examen de la pertinence des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu rural du Manitoba – Le transfert des installations de Swan Valley à l'Office régional de la santé des Parcs s'était traduit par une vente ou une fusion au sens de l'alinéa 56(2)a) de la *Loi sur les relations du travail* – La Commission a conclu que l'Office régional de la santé des Parcs était l'employeur successeur – Ordonnance importante.

**OBLIGATION DU SUCESSEUR – VOTE – PRATIQUE ET PROCÉDURE** – La fusion des installations de santé au sein de l'Office de la santé a mené à la réunion entre les trois syndicats – L'employeur soutenait que le MGEU ne devait pas participer au vote de représentation, car il ne représentait pas 20 % ou plus des employés concernés – Le MGEU contestait l'existence d'une règle de la Commission selon laquelle une unité de négociation devait atteindre un seuil précis de soutien pour que son nom figure sur le bulletin de vote – La Commission a ordonné que le nom du MGEU figure sur les bulletins de vote – Ordonnance importante.

L'Office régional de la santé des Parcs a déposé une demande pour obtenir trois choses : une déclaration selon laquelle il était l'employeur successeur de tout le personnel auparavant employé par le Swan Valley Health Centre; une déclaration portant qu'il y avait eu réunion du personnel de Swan Valley avec les employés actuels de l'Office et que tous ces employés formaient ensemble une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement; une ordonnance prévoyant la tenue d'un vote de représentation régional parmi tous les employés de l'unité de soutien aux installations, y compris ceux employés auparavant par Swan Valley. L'Office régional de la santé des Parcs demandait également que, si la Commission ordonnait la tenue d'un vote de représentation régional, le scrutin devait se tenir entre le SCFP et l'IUOE, car le MGEU n'atteignait pas le seuil imposé de représentation de 20 % des employés concernés pour être admissible comme unité de négociation. Le MGEU faisait valoir qu'il devait participer à tout vote de représentation qui pourrait être ordonné par la Commission et contestait l'existence d'une règle de la Commission selon laquelle une unité de négociation devait atteindre un seuil précis de soutien pour que son nom figure sur les bulletins de vote.

**Décision :** La demande devait être examinée en vertu du paragraphe 56(2) de la *Loi sur les relations du travail*. Les questions dont la Commission avaient été saisies ne constituaient pas la continuation de l'examen des unités de négociation dans le cadre de l'examen de la pertinence des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu rural du Manitoba. En raison du transfert des installations de Swan Valley à l'Office régional de la santé des Parcs, il y avait eu une vente ou une fusion au sens de l'alinéa 56(2)a) de la *Loi* et, de ce fait, l'Office avait acquis en vertu de la *Loi* les droits, privilèges et obligations en qualité d'employeur successeur. Il y avait eu réunion, au sens de l'alinéa 56(2)c) de la *Loi*, de l'ancien personnel de Swan Valley et des employés de soutien aux installations de l'Office régional de la santé des Parcs. La Commission a par ailleurs conclu qu'il convenait de conserver une seule unité de négociation pour toutes les personnes employées dans le secteur du « soutien aux installations » de l'Office. La Commission a ordonné la tenue d'un vote de représentation parmi les employés concernés de l'unité de négociation, les noms du SCFP, de l'IUOE et du MGEU devant figurer sur les bulletins de vote.

**Division scolaire Seven Oaks - et - Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 731 -  
et - John Missler**

Cas n° 472/07/LRA  
Le 20 novembre 2007

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Prima facie** – L'employé affirmait que l'employeur et le syndicat avaient enfreint les paragraphes 80(2) et 130(3.1) et l'article 133 de la *Loi sur les relations du travail* en omettant de donner suite à son grief – Aucun élément de ces paragraphes et de cet article ne constitue en soi un motif valable pour une demande relative à une pratique déloyale de travail – La demande ne révélait à première vue aucune violation *prima facie* de toute disposition de fond de la Partie I de la *Loi* – Demande rejetée – Ordonnance importante.

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – ARBITRAGE – COMPÉTENCE – L'employé affirmait que la convention collective contrevenait au *Code des droits de la personne* et que l'employeur et le syndicat avaient enfreint la convention collective – La Commission a refusé de trancher une question se rapportant à une interprétation de la convention collective, ces affirmations relevant à juste titre d'une procédure officielle de règlement de grief et d'arbitrage – Ordonnance importante.**

L'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail alléguant que l'employeur et le syndicat avaient omis d'enquêter sur un grief officiel déposé par l'employé à titre personnel et d'y donner suite. L'employé affirmait que l'employeur et le syndicat avaient enfreint les paragraphes 80(2) et 130(3.1) et l'article 133 de la *Loi sur les relations du travail*, ainsi que les articles 1.01 et 4.0 de la convention collective.

**Décision :** Les conduites pouvant constituer une pratique déloyale de travail sont définies à la Partie I de la *Loi* et la demande ne révèle pas à première vue de violation *prima facie* de toute disposition de fond de la Partie I de la *Loi*. Ni les paragraphes 80(2) et 130(3.1) ni l'article 133 de la *Loi* ne constituent en soi un motif valable pour une demande relative à une pratique déloyale de travail. Dans la mesure où le demandeur affirmait que l'article 7.02 de la convention collective était discriminatoire et contrevenait au *Code des droits de la personne* et dans la mesure où l'employé demandait à la Commission de rendre une ordonnance modifiant ou remplaçant cette disposition de la convention, ces affirmations et les ordonnances ainsi sollicitées n'étaient pas du ressort de la Commission en vertu de la *Loi*. Dans la mesure où la demande affirmait qu'il y avait eu une violation ou une contravention de la convention collective, ces affirmations relevaient à juste titre d'une procédure officielle de règlement de grief et d'arbitrage. La Commission a refusé de trancher une question se rapportant à une interprétation de la convention collective et qui pouvait, si elle s'avérait arbitrale, être appréciée convenablement en vertu des dispositions de la convention collective relatives au règlement définitif des différends. En conséquence, la demande dans son ensemble ne divulguait pas de faits pouvant constituer une atteinte *prima facie* de toute disposition de la *Loi*, en particulier de toute disposition de fond relative aux pratiques déloyales de travail énoncée à la Partie I de la *Loi*. La Commission a donc rejeté la demande.

**Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances - et - Manitoba Government and General Employees' Union - et - Jackie Massey**

Cas n° 501/07/LRA  
Le 27 novembre 2007

**VOTE – PRATIQUE ET PROCÉDURE - RESPECT DES DÉLAIS – L'employée a déposé une demande pour se plaindre du scrutin quatre mois après le vote de ratification – Il a été conclu que l'employée avait indûment tardé à déposer sa demande alors qu'elle connaissait la date du scrutin et que, conformément au paragraphe 70(1) de la *Loi sur les relations de travail*, une plainte doit être déposée dans les 15 jours suivant un vote – Ordonnance importante.**

L'employée savait qu'une réunion de ratification se tenait à Winnipeg le 3 juillet 2007. N'ayant pas reçu de bulletin de vote par correspondance, elle a appelé les bureaux du syndicat le 25 juin 2007 ou vers cette date et a été informée de la procédure qu'elle pourrait suivre afin de voter à la réunion prévue le 3 juillet à Winnipeg. Près de quatre mois après le vote de ratification, elle a déposé une plainte en vertu des articles 69 et 70 de la *Loi sur les relations du travail* pour que la Commission oblige par une ordonnance le syndicat à tenir un autre vote par correspondance parmi tous les employés concernés dans l'unité de négociation.

**Décision :** L'employée, qui était informée de la tenue de la réunion de ratification et de la possibilité de voter à la réunion du 3 juillet, avait indûment tardé à déposer sa demande; en effet, le paragraphe 70(4) de la *Loi* stipule que, lorsque aucune plainte n'est déposée auprès de la Commission en application du paragraphe 70(1) dans les 15 jours suivant un vote tenu en supposée observation de l'article 69, le vote est « péremptoirement réputé avoir eu lieu en conformité avec les exigences de l'article 69 ». La Commission a conclu qu'un avis raisonnable de la tenue du scrutin avait été donné aux employés concernés, que les employés avaient eu une occasion raisonnable de voter et que le vote avait eu lieu par scrutin secret. En conséquence, la plainte a été rejetée.

**Conseil multiconfessionnel d'aide à l'établissement des immigrants au Manitoba, - et - Syndicat canadien de la fonction publique, - et - Gerardo A. Aguilar**

Cas n° 009/07/LRA

Le 25 janvier 2008

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Comportement arbitraire – Omission de renvoyer un grief à l'arbitrage – Le comité exécutif du syndicat a demandé l'ajournement de l'audience d'arbitrage à la lumière de nouvelles allégations contre l'employé – Le syndicat n'a pas agi de manière arbitraire en ne donnant pas suite à l'audience d'arbitrage alors qu'un grief avait été déposé et une date d'audience fixée – La décision de ne pas passer au stade de l'arbitrage était fondée sur des facteurs pertinents et ne reflétait pas une quelconque indifférence ou attitude peu compatissante envers les préoccupations de l'employé – Ordonnance importante.**

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Le fait qu'un représentant du syndicat avait exprimé son point de vue à l'employé congédié de façon agressive était malencontreux, mais ne signifiait pas que le syndicat avait traité l'employé de manière inéquitable – Ordonnance importante.**

Le syndicat a déposé un grief contestant le congédiement de l'employé. Une semaine avant l'audience d'arbitrage prévue, l'employeur a informé le syndicat d'une nouvelle infraction commise par l'employé. Le grief a été renvoyé au comité exécutif. Après examen, le comité a demandé que l'audience soit ajournée et à ce que l'on tente de parvenir à un règlement avec l'employeur. Des conditions de règlement ont été négociées, mais l'employé a rejeté le règlement. Le syndicat a alors informé l'employé de sa décision de retirer le grief. L'employé a fait appel de cette décision. Un avocat était présent à l'audience du comité et a fourni un avis juridique. Le comité a confirmé la décision de retirer le grief si l'on ne parvenait pas à un règlement. Par suite de cette décision, l'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail dans laquelle il soutenait que le syndicat avait agi de manière arbitraire en contravention avec les sous-alinéas 20i) et ii) de la *Loi sur les relations du travail*.

**Décision :** Il était essentiel de déterminer si le syndicat avait agi de manière arbitraire en ne donnant pas suite à l'audience d'arbitrage alors qu'un grief avait été déposé et une date d'audience fixée. Dans l'affaire en cause, le syndicat s'est penché sur le bien-fondé du grief et a pris une décision motivée et éclairée en choisissant de ne pas donner suite à l'arbitrage. Le syndicat n'était pas tenu d'aller en arbitrage pour la question avancée par l'employé et avait pour seule obligation d'étudier équitablement si l'affaire devait être soumise à un arbitrage. Le syndicat a reçu l'avis d'un avocat avant de prendre sa décision de retirer le grief de l'arbitrage. Le syndicat a donné à l'employé une occasion d'interjeter appel de sa décision et, à cet égard, la Commission s'est dite convaincue que l'employé, qui était représenté par un avocat, avait eu l'occasion de présenter l'appel devant le comité exécutif. Rien ne laissait penser que le comité n'avait pas agi de bonne foi en examinant l'appel et en décidant finalement de le rejeter. La Commission a constaté que, au cours d'une réunion, un représentant du syndicat avait exprimé son point de vue à l'employé de façon agressive. Une telle agressivité envers un employé congédié est malencontreuse. La Commission s'est néanmoins dite convaincue que ce comportement ne signifiait pas que le syndicat avait traité l'employé de manière inéquitable. Le fait que l'employé ait été en désaccord total avec la décision du syndicat de ne pas soumettre le grief à l'arbitrage ne constitue pas une infraction à l'article 20 de la *Loi*. La décision de ne pas passer au stade de l'arbitrage était fondée sur des facteurs pertinents et ne reflétait pas une quelconque indifférence ou attitude peu compatissante envers les préoccupations de l'employé. En conséquence, la Commission a jugé que l'employé avait omis d'établir que le syndicat avait agi de manière arbitraire dans la représentation des droits de l'employé en vertu de la convention collective. En conséquence, la demande a été rejetée.



## RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION EN VERTU DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI*

### Mandix Corporation Ltd. faisant affaire sous la raison sociale McDougall Auto Superstore - et - Terry Haluik

Cas n° 714/06/ESC

Le 13 avril 2007

**PRÉAVIS – Exception prévue à l'article 62 du *Code des normes d'emploi* – L'employeur affirmait avoir le droit de licencier l'employé sans préavis du fait que celui-ci ne s'était pas acquitté de toutes ses responsabilités, n'avait pas été attentif à certains détails importants et avait par ailleurs omis de suivre certaines des règles et procédures de l'employeur relativement à certaines transactions – La Commission a jugé que les circonstances à l'époque en cause n'étaient pas suffisamment extrêmes pour justifier un licenciement immédiat sans préavis – Demande d'indemnités de préavis accueillie – Ordonnance importante.**

**SALAIRE – Déductions non autorisées – L'employé avait présenté une demande de remboursement pour une déduction non autorisée se rapportant à une facture pour pièces et main-d'œuvre relative au travail accompli sur un véhicule d'occasion qu'il avait acheté à l'employeur – Même si l'employé n'avait pas signé de bon autorisant l'exécution du travail, il avait clairement demandé l'accomplissement de quelques travaux sur le véhicule, les pièces et la main-d'œuvre facturées avaient été fournies et il avait bénéficié du travail réalisé – La demande de remboursement d'une déduction non autorisée présentée a été rejetée – Ordonnance importante.**

L'employeur affirmait avoir le droit de licencier l'employé sans préavis du fait que celui-ci ne s'était pas acquitté de toutes ses responsabilités, n'avait pas été attentif à certains détails importants et avait par ailleurs omis de suivre certaines des règles et procédures raisonnables de l'employeur relativement à au moins une transaction, voire plusieurs. L'article 61 du *Code des normes d'emploi* stipule qu'un employeur ne doit pas mettre fin à l'emploi d'un membre du personnel sans lui donner un préavis d'au moins une période de paye. Certaines exceptions à ce principe général sont indiquées à l'article 62 du *Code*. L'employeur soutenait que cette affaire correspondait à l'exception décrite au paragraphe 62h) du *Code*, en précisant que l'employé avait agi d'une manière constituant un acte « de mauvaise conduite volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail » que l'employeur n'avait pas accepté. La demande de l'employé comprenait le remboursement d'une déduction non autorisée effectuée par l'employeur pour une facture de pièces et main-d'œuvre relative au travail accompli sur un véhicule d'occasion acheté par l'employé à l'employeur.

**Décision :** L'employeur n'est pas parvenu à établir que l'employé avait fait preuve de mauvaise conduite volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail. De plus, les circonstances à l'époque en cause n'étaient pas suffisamment extrêmes pour justifier un licenciement immédiat sans préavis. L'employeur avait le droit de prendre la décision opérationnelle de licencier l'employé. Toutefois, comme pour beaucoup de décisions de ce genre, cela a un coût, à savoir la remise d'un préavis d'au moins une période de paye ou le paiement du salaire tenant lieu de préavis à l'employé. En conséquence, l'employé a le droit de recevoir des indemnités de préavis. En ce qui concerne la demande de remboursement de la déduction non autorisée, la Commission a relevé que l'employé n'avait pas signé de bon de travail autorisant l'exécution du travail. Néanmoins, la preuve établit clairement que l'employé avait demandé l'accomplissement de quelques travaux sur le véhicule, et que les pièces et la main-d'œuvre indiquées sur la facture avaient été fournies par l'employeur. Le montant en question est une somme précise, l'employé a bénéficié du travail réalisé et il convient qu'il paie pour ce travail. Ainsi, la demande de remboursement d'une déduction non autorisée présentée par l'employé a été rejetée.

### Tonya Collins, faisant affaire sous la raison sociale Lite Stop Foods - et - Cindy Fleet

Cas n° 204/07/ESC

Le 28 janvier 2008

**PRÉAVIS – CONGÉDIEMENT – PREUVE – Vol – À l'occasion du congédiement, l'employeur a versé un salaire tenant lieu de préavis et a délivré un relevé d'emploi indiquant que « les choses ne se passaient pas bien » – L'employeur a plus tard délivré un nouveau relevé d'emploi en faisant remarquer pour la première fois, d'après les allégations d'un témoin, que l'employée avait**

**été congédiée pour un vol de muffins – La Commission a été troublée par le fait que l'employeur avait permis à l'employée de travailler après avoir été informé du vol supposé – La preuve corroborant l'allégation de vol n'était pas claire, logique et convaincante – En l'absence d'une explication suffisante du changement de disposition, l'employeur devrait être tenu responsable de sa position initiale – L'ordonnance stipulant qu'un salaire tenant lieu de préavis devait être versé a été confirmée.**

À l'occasion du congédiement de l'employée, l'employeur a versé à cette dernière un salaire tenant lieu de préavis et lui a délivré un relevé d'emploi, en lui faisant savoir que les choses ne se passaient pas bien. L'employée a plus tard remarqué que le montant du chèque n'était pas exact et a communiqué à ce sujet avec l'employeur, qui lui a demandé de revenir au magasin. Lorsque l'employée s'est présentée au magasin, elle s'est vu remettre un nouveau relevé d'emploi indiquant qu'elle avait été congédiée pour cause de malhonnêteté. C'était la première fois que ce problème était évoqué. L'employée soutenait qu'elle n'avait pas été malhonnête. Elle a déposé une demande auprès de la Division des normes d'emploi pour recouvrer le salaire dû. La Division a notamment conclu qu'un salaire tenant lieu de préavis devait lui être versé. L'employeur était en désaccord, estimant que le salaire ne devait pas être versé à l'employée du fait que celle-ci avait volé des muffins au restaurant. L'employeur se fondait sur le témoignage d'une personne qui avait indiqué avoir vu l'employée mettre des muffins dans un sac à dos noir, mais qui ne se rappelait pas le moment du vol. L'employeur a reconnu avoir permis à l'employée de continuer à travailler au magasin après avoir été informé des allégations. L'employée a nié le vol allégué des muffins et a affirmé ne pas avoir de sac à dos noir.

**Décision :** La Commission disposait uniquement des déclarations d'un témoin que l'employée contestait intégralement. La Commission a été troublée par le fait que l'employeur avait permis à l'employée de continuer à travailler après avoir été informé du vol supposé. La preuve corroborant l'allégation de vol devrait être claire, logique et convaincante. Ce n'était pas le cas dans les circonstances de l'affaire. De plus, la Commission a constaté que si l'employeur avait été convaincu au moment du licenciement que la preuve du vol était suffisante pour congédier l'employée pour ce motif, il aurait probablement choisi cette voie. Dans cette affaire, non seulement l'employeur a congédié l'employée en lui disant que « les choses ne se passaient pas bien », il a aussi confirmé en réponse à une question posée par l'employée qu'il verserait le salaire tenant lieu de préavis et que, de plus, la « rémunération des jours fériés » était incluse. Il semble y avoir eu un changement de disposition entre le moment où l'employée a été informée de son congédiement et celui où le relevé d'emploi révisé lui a été délivré. En l'absence d'une explication suffisante, la Commission ne peut que spéculer sur les raisons de ce changement. Quoi qu'il en soit, au moment du congédiement, l'employeur connaissait les allégations de vol et demeurait disposé à verser le salaire tenant lieu de préavis et à remettre un relevé d'emploi dans le même sens. La Commission était d'avis que l'employeur devait être tenu responsable de cette position. En conséquence, l'ordonnance rendue par la Division des normes d'emploi a été confirmée.

**GIJO Ltd., faisant affaire sous la raison sociale Canadian Homestead - et - Lesley Ann Baker**

Cas n° 676/06/ESC

Le 2 mars 2007 et le 29 juin 2007

**EMPLOYÉE – SALAIRE – Rémunération des commissions - L'employée avait conclu une seule vente, composée de six annonces – L'employeur attendait toujours le paiement du client pour la publication des annonces – La Commission a conclu que l'employée avait le droit de percevoir la commission et les indemnités de congés annuels s'y rattachant sur toutes les sommes recouvrées par l'employeur pour des annonces publicitaires vendues – De plus, l'entente entre les parties prévoyait que la commission serait versée à la publication des annonces – Ordonnance importante.**

**Ordonnance préliminaire :** Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de payer en salaires 4 525,92 \$ à l'employée. L'employeur contestait le paiement.

**Décision :** La Commission a rendu une décision préliminaire selon laquelle l'employée avait le droit de percevoir une commission au taux convenu de 25 % sur toutes les sommes recouvrées par l'employeur pour des annonces publicitaires vendues par l'employée. Celle-ci avait le droit de toucher des indemnités de congés annuels pour toutes les commissions qui lui étaient dues, au taux de 4 %. Pendant la période en question, l'employée avait conclu une seule vente, composée de six annonces. L'employeur attendait

toujours le paiement par le client de la publication des annonces. L'employeur devait faire savoir à la Commission, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2007, si les annonces avaient été publiées, s'il avait perçu les sommes dues par le client et si les commissions et les indemnités de congés annuels dues à l'employée, calculées en fonction des sommes recouvrées du client par l'employeur, avaient été payées à l'employée.

**Ordonnance définitive :** Conformément à l'ordonnance préliminaire, l'employeur a déposé le 1<sup>er</sup> juin 2007 devant la Commission des documents indiquant que les annonces avaient été publiées, que les sommes dues par le client n'avaient pas été perçues par l'employeur et que les commissions et les indemnités de congés annuels dues à l'employée par l'employeur n'avaient pas été versées.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue que l'entente entre les parties prévoyait que la commission serait versée à la publication des annonces. Constatant que les annonces avaient été publiées, la Commission a conclu que l'employée avait le droit de percevoir le salaire, moins une avance de 100 \$ que l'employée a reconnu avoir touchée, et 4 395,92 \$ en indemnités de congés annuels.

## **RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL**

### **Shaw Laboratories Ltd. - et - le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail**

Cas n° 314/07/WSH

Le 24 juillet 2007

**PRATIQUE ET PROCÉDURE – Audiences – Le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a présenté une demande voulant que la Commission confirme les sanctions administratives imposées et rejette la demande d'appel sans audience orale – Conformément aux paragraphes 53.1(8) et 53.1(9) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, la Commission peut seulement exercer sa compétence après l'audition d'un appel – Ordonnance importante.**

L'employeur a présenté une demande pour interjeter appel d'une décision du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail en vertu de l'article 53.1 de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* concernant l'imposition de cinq sanctions administratives pour le non-respect de cinq ordres d'amélioration émis en vertu de la *Loi*. Selon le directeur, la Commission devait confirmer les sanctions administratives et rejeter l'appel sans qu'une audience soit nécessaire.

**Décision :** En vertu des paragraphes 53.1(8) et 53.1(9) de la *Loi*, la Commission pouvait seulement exercer sa compétence après l'audition d'un appel. Après avoir étudié les documents déposés et les preuves et arguments présentés à l'audience, la Commission a jugé que l'employeur n'avait pas observé les cinq ordres d'amélioration auxquels se rattachaient les sanctions administratives. La Commission s'est dite convaincue que les sanctions imposées avaient été prises conformément au *Règlement sur les sanctions administratives* (62/2003). En conséquence, la Commission a confirmé les cinq sanctions administratives et a rejeté la demande d'appel.

### **Sherbeth Enterprises Ltd. - et - le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail**

Cas n° 497/07/WSH

Le 28 janvier 2008

**PRATIQUE ET PROCÉDURE – RESPECT DES DÉLAIS – L'employeur a interjeté appel des avis de sanctions administratives sept jours après l'expiration du délai prévu au paragraphe 53.1(7) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* – La Commission n'a pas le pouvoir inhérent ou implicite de prolonger le délai de 14 jours prévu pour interjeter appel – La Commission n'avait pas compétence et l'appel a été rejeté – Ordonnance importante.**

Le 5 juillet 2007, des avis de sanctions administratives ont été signifiés à l'employeur pour le non-respect de sept ordres d'amélioration. Les avis avaient été signifiés à personne à l'employeur le 29 septembre 2007. Le 22 octobre 2007, l'employeur a interjeté appel auprès de la Commission en vertu de l'article 53.1 de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Le directeur a soulevé la question

préliminaire du respect des délais, en alléguant que l'appel avait été déposé hors délai et devait être rejeté pour ce seul motif.

**Décision :** Conformément au paragraphe 53.1(7) de la *Loi*, un appel devant la Commission doit être interjeté dans les 14 jours suivant la signification de l'avis. Ce délai de 14 jours à compter du 29 septembre 2007 expirait le 13 octobre 2007. Étant donné que le 13 octobre 2007 était un samedi, en application du paragraphe 24(2) de la *Loi d'interprétation*, le délai de dépôt d'un appel aurait été prolongé au lundi 15 octobre 2007. Ce n'est que le 22 octobre 2007 que l'employeur a interjeté appel devant la Commission, soit après l'expiration du délai prévu au paragraphe 53.1(7) de la *Loi*. Le délai indiqué au paragraphe 53.1(7) de la *Loi* est obligatoire et la Commission a été convaincue que le non-respect de cette disposition touche la compétence conférée à la Commission d'entendre tout appel interjeté. La Commission n'a aucun pouvoir inhérent ou implicite de prolonger le délai de 14 jours prévu pour interjeter appel en vertu du paragraphe 53.1(7) de la *Loi*. Tout pouvoir de prolonger un délai d'appel doit être expressément conféré à un tribunal administratif, comme l'a fait l'Assemblée législative au paragraphe 39(2) de la *Loi* en autorisant spécifiquement la Commission à prolonger le délai d'appel de 14 jours dans les termes suivants : « ...ou dans le délai supplémentaire que la Commission peut accorder ». Le paragraphe 53.1(7) de la *Loi* ne comporte aucune mention de ce genre. En conséquence, la Commission a été convaincue que l'appel de l'employeur était hors délai et que la Commission n'avait pas compétence pour entendre l'appel. En conséquence, l'appel de l'employeur a été rejeté.

**Protech Scale Ltd. - et - le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail**

Cas n° 382/07/WSH

Le 13 février 2008

**COMPÉTENCE – PRATIQUE ET PROCÉDURE – L'employeur a interjeté appel des avis de sanctions administratives, mais n'avait pas interjeté appel des ordres d'amélioration – La compétence de la Commission se limite à déterminer si l'employeur a respecté un ordre d'amélioration – La compétence de modifier un ordre d'amélioration n'est conférée que lorsque l'ordre d'amélioration même a fait l'objet d'un appel – En vertu du paragraphe 53.1(9) la Commission doit accepter l'ordre d'amélioration tel qu'il a été rendu – L'appel a été rejeté du fait que l'employeur n'avait pas respecté les ordres d'amélioration et que les sanctions avaient été imposées conformément à la réglementation – Ordonnance importante.**

Le 20 juin 2007, cinq avis de sanctions administratives ont été signifiés à l'employeur pour le non-respect de cinq ordres d'amélioration émis en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Le 9 juillet 2007, l'employeur a en vertu de l'article 53.1 de la *Loi* interjeté appel de la décision de signifier les avis.

**Décision :** L'employeur n'a pas interjeté appel des ordres d'amélioration à l'époque de leur signification et le délai accordé pour interjeter appel des ordres en vertu du paragraphe 39(2) de la *Loi* avait expiré. En conséquence, la condition prévue au paragraphe 53.1(3) de la *Loi* pour la signification d'un avis de sanction administrative était satisfaite. En vertu de l'article 53.1 de la *Loi*, la compétence de la Commission se limite à déterminer si un ordre d'amélioration a été observé par un demandeur, car la Commission peut uniquement confirmer ou révoquer la sanction administrative. La Commission n'avait pas la compétence pour évaluer le bien-fondé ou le caractère raisonnable d'un ordre d'amélioration en vue de modifier cet ordre, car la compétence de modifier un tel ordre est seulement conférée à la Commission en vertu du paragraphe 39(6) de la *Loi*, lorsque l'ordre d'amélioration même a fait l'objet d'un appel en première instance. En vertu du paragraphe 53.1(9), la Commission doit accepter l'ordre d'amélioration tel qu'il a été rendu. L'employeur n'avait pas établi qu'il avait respecté un ou plusieurs des cinq ordres d'amélioration. En conséquence, la Commission s'est dite convaincue que l'employeur avait omis d'observer les cinq ordres d'amélioration auxquels se rattachaient les sanctions administratives. La Commission a par ailleurs été convaincue que les sanctions imposées avaient été prises conformément au *Règlement sur les sanctions administratives* (62/2003). En conséquence, la Commission a confirmé les cinq sanctions administratives et a rejeté l'appel de l'employeur.

## RESUME DES PRINCIPALES DECISIONS JUDICIAIRES

### **Nygaard International Partnership Associates - et - Sharon Michalowski**

Cour suprême du Canada

Cas n° 735/03/ESC de la Commission du travail du Manitoba

N° 31751

Entendu par les juges Binnie, Deschamps et Abella

Décision rendue le 19 avril 2007

La requête en autorisation d'appel du jugement de la Cour d'appel du Manitoba a été rejetée avec dépens.

### **Rodney Allan Shier, à titre d'administrateur de Bisset Gold Mining Company, et le directeur de la Division des normes d'emploi**

Cour d'appel du Manitoba

Cas n° 414/02/PWA de la Commission du travail du Manitoba

Dossier n° AI 06-30-06312

Entendu par le juge Steel

Décision rendue le 25 mai 2007

Le 15 décembre 1997, les administrateurs de la mine ont décidé de mettre fin à son exploitation. M. Shier a remis par écrit à l'avocat de la société sa démission de ses fonctions d'administrateur à 21 h 26. À 22 h, le directeur local a reçu l'ordre de faire le nécessaire pour fermer la mine. Le directeur a rassemblé ses cadres supérieurs et a décidé pour des raisons de sécurité que les mineurs au travail seraient avertis de la fermeture à la fin de leur quart, à 3 h 30. À 22 h 45, la démission de M. Shier a été reçue au siège social de l'entreprise et a ainsi pris effet. Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'administrateur de payer 3 343 915,51 \$ en salaires tenant lieu de préavis. M. Shier a contesté l'ordre, qui a été renvoyé devant la Commission. Celle-ci a décidé que M. Shier avait remis sa démission avant le licenciement, qu'il n'occupait pas les fonctions d'administrateur au moment du licenciement et qu'il n'était donc pas responsable des indemnités de licenciement. Le directeur de la Division des normes d'emploi a déposé une requête en autorisation d'appel afin de trouver réponse à trois questions.

**Décision :** Le directeur de la Division des normes d'emploi soutenait que la Commission avait commis une erreur de droit en concluant que M. Shier n'était pas responsable des indemnités de licenciement des cadres supérieurs qui avaient été informés de leur licenciement avant la démission de M. Shier. Selon le directeur, la démission de M. Shier n'avait pas été reçue au siège social de l'entreprise avant l'appel passé au directeur local de la mine, et que cet appel avait dans les faits servi d'avis de licenciement. Le directeur affirmait par ailleurs que l'omission de la Commission de tenir compte du témoignage des autres cadres supérieurs en plus de celui du directeur local révélait qu'elle avait omis d'examiner l'argument ou de tenir compte d'un élément de preuve pertinent. La Cour a fait savoir que la Commission n'était pas tenue de mentionner chacun des éléments de preuve présentés. Le fait de ne pas avoir mentionné les témoignages de certains témoins ne signifie pas nécessairement qu'ils n'avaient pas été pris en compte. Le moment exact de la démission était un élément crucial, ce dont les membres de la Commission étaient tout à fait conscients. À l'évidence, ils ont conclu que le directeur local avait reçu l'ordre de fermer la mine en bonne et due forme et que le moment de la fermeture avait été laissé à son appréciation. Le fait de déterminer si une conversation téléphonique entre les administrateurs et le directeur local de la mine constituait réellement un licenciement des cadres supérieurs ou simplement l'ordre de prendre une mesure ultérieure, à un moment laissé à l'appréciation du directeur local de la mine, était une question de fait ou, au mieux, une question mixte de fait et de droit. Le paragraphe 16(1) de la *Loi sur le paiement des salaires* ne prévoit l'autorisation de la procédure d'appel que pour des questions de droit ou de compétence. La Cour a refusé cette autorisation pour ce motif.

Le directeur de la Division des normes d'emploi soutenait que la Commission avait erré en droit dans son interprétation de l'article 40 de la *Loi sur les normes d'emploi* en raison de sa conclusion selon laquelle, compte tenu du libellé du paragraphe 40(1), la responsabilité de l'administrateur en vertu de la *Loi* n'était rendue effective que par le licenciement et n'était pas liée à l'intention de licencier. Les motifs de la Commission reposent sur une comparaison entre le libellé du paragraphe 40(1) de la *Loi sur les normes d'emploi* de 1997 et celui du paragraphe 67(1) du *Code des normes d'emploi*. Cela aurait été une

question de droit justifiant l'autorisation d'interjeter appel. Toutefois, non seulement le demandeur doit démontrer qu'il existe une véritable question de droit ou de compétence en cause, mais cette question doit être suffisamment importante pour mériter l'attention de la Cour. Le fait que cette affaire n'avait pas valeur de précédent avait une importance essentielle. Étant donné que huit ans s'étaient écoulés depuis l'ajout des termes « intention de licencier » dans la loi, il était difficile de croire qu'il existait un grand nombre d'affaires qui demeureraient assujetties à l'ancien texte. De plus, en vertu des modifications apportées au *Code* le 30 avril 2007, les administrateurs ne sont plus responsables des indemnités de licenciement. Les questions soulevées dans tout litige sont toujours importantes pour les parties concernées, quelle que soit la somme en jeu, mais l'importance pour les parties à un litige n'est pas en soi suffisante pour attirer l'attention et les ressources de la Cour. La question de droit soulevée ici n'était pas suffisamment importante pour accorder l'autorisation d'interjeter appel, et celle-ci a donc été refusée pour ce motif.

Le directeur de la Division des normes d'emploi soutenait que la Commission avait commis une erreur de droit et de compétence en omettant d'exercer la compétence qui lui était conférée de déterminer si M. Shier était toujours un administrateur au moment du licenciement des employés, même s'il avait démissionné de ses fonctions d'administrateur. Le directeur se fondait sur une lettre envoyée par M. Shier au ministre du Travail le 16 décembre 1997, qu'il avait signée en qualité de « vice-président et directeur des finances » de l'entreprise, et indiquait que c'était là la preuve que M. Shier avait de fait agi comme administrateur après que sa démission eût pris effet. Les motifs de la décision de la Commission ne renfermaient aucune mention précise de cet argument ni de la lettre en question. La Commission a néanmoins fait la précision suivante : « nous avons examiné la jurisprudence qui nous a été présentée ainsi que les observations soumises par les avocats sur la jurisprudence ». Les observations écrites présentées par le directeur à la Commission renfermaient une argumentation détaillée selon laquelle les administrateurs étaient responsables des indemnités de licenciement du fait de leur conduite et malgré leurs démissions. En se fondant sur ces points, on peut affirmer que la Commission a étudié et rejeté l'argumentation du directeur selon laquelle M. Shier avait de fait agi en qualité d'administrateur au moment des démissions. Le fait que la Commission n'a pas mentionné précisément cet argument dans ses motifs ne constitue pas une omission d'exercer sa compétence. Plus important encore, la Cour a estimé qu'il s'agissait là d'une question mixte de fait et de droit. Même si c'était là une question de droit, il doit exister un argument bien fondé pour accorder l'autorisation d'interjeter appel. Le seul élément de preuve sur lequel on pourrait s'appuyer pour conclure que M. Shier était responsable du paiement des indemnités de licenciement en qualité d'administrateur de fait était la lettre envoyée au ministre du Travail, que M. Shier avait clairement signée en tant que dirigeant de l'entreprise. La Cour n'a pas accepté l'argument du directeur selon lequel la phrase d'introduction (« C'est avec un profond regret que nous vous informons de notre décision... ») établissait l'existence d'une conduite équivalant à celle d'un administrateur de fait. La preuve de la conduite se fondait sur ce qui équivalait aux fonctions d'un administrateur et d'un dirigeant. Ce motif n'avait pas de fondement et l'autorisation d'interjeter appel a été refusée. En conséquence, la requête en autorisation d'appel relativement aux trois questions a été rejetée.

**Wescan Electrical – et – Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), section locale 2085 – et – Devin Davis**

Cour d'appel du Manitoba

Cas n° 342/04/LRA et 499/04/LRA de la Commission du travail du Manitoba

Dossier n° AI 06-30-06532

Entendu par les juges Scott, Freedman et Joyal

Décision rendue le 28 juin 2007

L'employé a déposé une plainte contre le syndicat en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*, soutenant que le syndicat avait commis une pratique déloyale de travail en omettant de l'aider dans sa demande contre une compagnie d'assurance fournissant des prestations d'invalidité. Le syndicat ne l'a pas aidé du fait que la détermination de l'admissibilité aux prestations était de la compétence de la compagnie d'assurance et qu'il n'avait aucun contrôle dans ce domaine. La Commission a rejeté la demande, car elle n'était pas convaincue que l'objet de la plainte contre le syndicat était lié à la représentation par ce dernier des droits du demandeur prévus dans une convention collective, telle qu'elle est prévue dans l'article 20 de la *Loi*. L'employé a interjeté appel de la décision de la Commission devant la Cour du Banc de la Reine en soutenant que la Commission avait commis une erreur en niant sa compétence. Le juge des requêtes a rejeté cet argument en indiquant que la Commission avait étudié

la cause et avait conclu qu'elle ne constituait pas une pratique déloyale de travail et qu'elle ne relevait pas de l'article 20 de la *Loi*. Le juge a mentionné que la Commission avait droit à une certaine déférence. La norme de contrôle qu'il a appliquée était celle de la décision manifestement raisonnable. L'employé a interjeté appel de la décision de la Cour du Banc de la Reine en soutenant que le juge avait tort et que la décision de la Commission était erronée. Il a indiqué qu'il avait droit à la prestation d'invalidité en vertu de la convention collective et que la Commission avait simplement refusé d'étudier sa plainte, ce qui consistait en effet à nier sa compétence.

**Décision:** Étant donné que cette affaire touchait une allégation de pratique déloyale de travail par un syndicat, la norme de contrôle applicable par un juge à la décision de la Commission était celle de la décision manifestement déraisonnable. Le juge des requêtes a choisi et appliqué la norme adéquate. Malgré cela, l'employé soutenait que la Commission avait refusé d'exercer sa compétence et que, dans un tel cas, une norme de la décision correcte s'appliquait. La décision de la Commission établissait suffisamment clairement que la Commission avait exercé sa compétence et ne l'avait pas niée. Le juge des requêtes a également conclu que la décision de la Commission n'était pas manifestement déraisonnable. Il n'a pas commis d'erreur en rendant sa décision. L'appel a été rejeté.

**Wescan Electrical – et – Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), section locale 2085 – et – Devin Davis**

Cour d'appel du Manitoba

Cas n° 342/04/LRA et 499/04/LRA de la Commission du travail du Manitoba

Dossier n° AI 06-30-06532

Entendu par les juges Scott, Freedman et MacInnes

Décision rendue le 17 octobre 2007

L'employé a présenté une requête en vue d'obtenir de la Cour une ordonnance de réexamen de sa décision rendue le 28 juin 2007, dans laquelle la Cour rejetait l'appel de l'employé à l'égard du jugement de la Cour du Banc de la Reine rendu le 11 octobre 2006. Les moyens d'appel étaient que la Commission avait refusé d'exercer la compétence qui lui était imposée par la *Loi sur les relations du travail* et que la norme de contrôle judiciaire applicable par le tribunal était celle de la décision raisonnable.

**Décision:** La Cour a décidé que le juge des requêtes avait eu raison de conclure que la Commission n'avait pas nié sa compétence, mais l'avait au contraire exercé, et a jugé que la plainte ne relevait pas de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* et que, de ce fait, le syndicat n'avait pas commis de pratique déloyale de travail. Par ailleurs, la Cour a décidé que le juge avait eu raison de conclure que la norme de contrôle applicable était celle de la décision manifestement déraisonnable (et non celle de la décision raisonnable, comme l'affirmait l'employé). Une requête en nouvelle audition d'un appel ne devrait être accueillie que dans des circonstances exceptionnelles. Le critère préliminaire pour accueillir une telle requête est le fait qu'une erreur manifeste apparaisse aux raisons présentées ou qu'un argument n'ait pas été soulevé à l'audience de l'appel et découle ensuite du jugement rendu et que cet argument ne pouvait pas avoir été raisonnablement prévu et traité à l'audience initiale. Après étude de la requête de l'employé, le critère préliminaire n'avait pas été rempli. Les documents déposés par l'employé relativement à cet appel montrent clairement qu'il avait choisi ses motifs d'appel et les avait défendus devant la Cour. Dans ses motifs du jugement présentés le 28 juin 2007, la Cour a décidé que le juge des requêtes avait eu raison de prendre sa décision et a rejeté l'appel. L'employé ne cherchait pas obtenir un nouvel examen, mais un deuxième appel s'appuyant sur des motifs différents de ceux qu'il avait choisis de soulever ou de défendre la première fois. Sa requête n'était pas fondée et il n'y avait aucune raison d'accorder la mesure de redressement demandée. La requête a donc été rejetée.

**Hôpital général de Saint-Boniface – et – Manitoba Nurses' Union, section locale 5**

Cour du Banc de la Reine du Manitoba

Cas n° 536/06/LRA et 725/06/LRA de la Commission du travail du Manitoba

Dossier n° CI 07-01-50847

Entendu par le juge Keyser

Décision rendue le 10 janvier 2008

Le syndicat a déposé une demande pour pratique déloyale de travail après que l'employeur eût fait savoir que les postes en soins infirmiers seraient désignés bilingues. La Commission a ordonné le renvoi de la

question à l'arbitrage. Le syndicat a déposé une demande de contrôle judiciaire relativement à la décision de la Commission en soutenant que la question consistant à déterminer si l'exigence en matière de bilinguisme était une condition d'emploi pouvait seulement être tranchée par la Commission et non par un arbitre. Si la Commission déterminait qu'il s'agissait d'une condition d'emploi, cela signifierait qu'une pratique déloyale de travail avait été commise et toute mesure de redressement pourrait seulement être accordée par la Commission.

**Décision:** Même si les tribunaux du Manitoba ont souscrit à l'application de la norme de la décision manifestement déraisonnable aux décisions liées à l'interprétation et l'application de conventions collectives par la Commission, il semble exister peu de distinction pratique entre les normes de décision raisonnable simplifier et de décision manifestement déraisonnable. Dans la décision rendue dans *Conseil des Canadiens avec déficiences*, la Cour suprême semble avoir relégué la norme de la décision manifestement déraisonnable aux « archives de l'histoire judiciaire ». Dans la mesure où les questions soulevées dans cet appel touchent des points qui n'étaient pas de pures questions de droit ou de compétence, la norme de décision raisonnable simplifier s'appliquerait telle qu'elle a été adoptée par la Cour suprême. Même si la requête était formulée comme une contestation de la compétence, il est plus exact d'y voir une contestation de la manière dont la Commission a interprété et appliqué sa loi habilitante et la convention collective. Une interprétation par un tribunal spécialisé de sa loi habilitante commande la déférence. En renvoyant la question à l'arbitrage, la Commission a implicitement établi que l'exigence en matière de bilinguisme appliquée à certains postes pouvait être considérée comme une qualification, dont le caractère raisonnable devrait être déterminé par un arbitre. En outre, la Commission a décidé que l'ordonnance demandée par le syndicat entraînerait une modification de la convention collective. Considérée dans son ensemble, la décision de la Commission de renvoyer la question à l'arbitrage était soutenue par une analyse raisonnable. Les motifs exposés dans les ordonnances qu'elle a rendues illustraient un raisonnement montrant qu'elle avait compris son cadre de compétence. Les motifs démontraient que la Commission avait étudié et énoncé avec soin ce qui l'incitait à renvoyer la question à l'arbitrage. Elle avait le droit de procéder ainsi. La demande de contrôle judiciaire a donc été rejetée.



TABLEAU 1

**Statistiques sur l'application de la Loi sur les relations du travail par la Commission du travail du Manitoba**  
 (du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

	Cas reportés	Cas déposés	Total	Règlement des cas					Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
				Acceptés	Rejetés	Retirés	Aucune suite donnée	Révision refusée		
Demande d'accréditation	13	63	76	37	3	22	0	0	62	14
Demande de révocation	1	10	11	6	2	1	0	0	9	2
Demande de certificat modifié	4	20	24	20	0	0	0	0	20	4
Demande pour pratique déloyale de travail	14	40	54	1	13	25	0	0	39	15
Demande de décision de la Commission	45	12	57	21	0	11	1	0	33	24
Demande de révision et réexamen	8	12	20	0	17	0	0	0	17	3
Demande pour les droits du successeur	2	80	82	9	0	0	0	0	9	73
Demande de résiliation des droits de négoc.	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Demande en vertu du paragraphe 10(1) <sup>1</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 10(3) <sup>2</sup>	1	2	3	3	0	0	0	0	3	0
Demande en vertu de l'article 20 <sup>3</sup>	11	14	25	1	10	1	1	0	13	12
Demande en vertu du paragraphe 21(2) <sup>4</sup>	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Demande en vertu de l'article 22 <sup>5</sup>	0	2	2	0	0	1	0	0	1	1
Demande en vertu de l'article 58.1 <sup>6</sup>	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0
Demande en vertu des articles 69 et 70 <sup>7</sup>	1	1	2	0	2	0	0	0	2	0
Demande en vertu du paragraphe 76(3) <sup>8</sup>	1	12	13	11	0	1	0	0	12	1
Demande en vertu du paragraphe 87(1) <sup>9</sup>	1	6	7	3	0	4	0	0	7	0
Demande en vertu du paragraphe 87.1(1) <sup>10</sup>	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Demande en vertu du paragraphe 115(5) <sup>11</sup>	0	13	13	5	0	6	0	0	11	2
Demande en vertu du paragr. 130(10.1) <sup>12</sup>	0	5	5	5	0	0	0	0	5	0
Demande en vertu de l'article 132.1 <sup>13</sup>	1	1	2	1	1	0	0	0	2	0
Renvoi à l'arbitrage accéléré <sup>**</sup>	16	87	103	-	-	-	-	-	89	14
<b>Totaux</b>	<b>122</b>	<b>381</b>	<b>503</b>	<b>125</b>	<b>48</b>	<b>72</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>337</b>	<b>166</b>

1 Quand une demande d'accréditation est déposée auprès de la Commission, on ne peut changer les conditions d'emploi sans le consentement de la Commission tant que la demande n'est pas réglée.

2 Dans les 90 jours suivant l'accréditation d'un syndicat comme agent négociateur, les grèves et les lock-out sont interdits et on ne peut changer les conditions d'emploi sans le consentement de l'agent négociateur. Cette période peut être prolongée de jusqu'à 90 jours en vertu de ce paragraphe.

3 Devoir de juste représentation

4 Permis accordé au syndicat pour se rendre sur un bien-fonds de l'employeur

5 Ententes permettant l'accès

6 Entreprise assujettie aux lois provinciales et liée par convention collective

7 Plainte portant sur le vote de ratification

8 Opposant religieux

9 Première convention collective

10 Convention subséquente à la première convention collective

11 Demande à la Commission visant la nomination d'arbitres

12 Prolongation du délai de demande de décision accélérée

13 Divulgaration de renseignements par les syndicats

\*\* Voir le tableau 3

TABLEAU 2

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES VOTES DE REPRÉSENTATION**  
 (du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

TYPE DE DEMANDE AVEC SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes retirées après scrutin	Issue à venir	Scrutin pas encore comptabilisé
Accréditation	17	188	9	1	0	1	6
Révocation	4	64	3	1	0	0	0
Décision de la Commission	3*	725	2	0	0	0	0

\* Deux scrutins ont été tenus pour un même cas.

TABLEAU 3

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES RENVOIS EN ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ**

 (du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de renvois déposés	Nombre de TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlement des cas					Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
				Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Révision refusée	Retirés		
16	87	103	44	24	26	9	1	29	89	5

TABLEAU 4

**STATISTIQUES SUR LES DEMANDES D'EXEMPTION CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL EN VERTU DU CODE DES NORMES D'EMPLOI**

 (du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 30 avril 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
14	54	68	68	0	0	68	0

Remarque : Le tableau ci-dessus se rattache aux demandes déposées pendant un mois. Les modifications au *Code des normes d'emploi* qui sont entrées en vigueur le 30 avril 2007 se sont traduites par le transfert de la responsabilité du traitement des demandes relatives à la durée du travail de la Commission à la Division des normes d'emploi.

TABLEAU 5

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES**

 (du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
1	0	1	1	0	0	1	0

**TABEAU 6**  
**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DU CODE DES NORMES D'EMPLOI**  
 (du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
30	52	82	38	16	1	55	27

**TABEAU 7**  
**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA EN CE QUI CONCERNE LES DEMANDES D'APPEL À L'ÉGARD D'UN ORDRE DU DIRECTEUR**  
 (du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions ou ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
1	10	11	3	3	6	5

**TABEAU 8**  
**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**  
 (du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
0	0	0	0	0	0	0	0

**TABEAU 9**  
**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI ÉLECTORALE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**  
 (du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
1	0	1	0	1	0	1	0

TABLEAU 10

**RÉVISION DES CAS SOUMIS EN VERTU DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES RÉGISSANT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE**(du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Issue de la demande	Situation au 31 mars
<b>Demande reportée de l'exercice précédent</b>				
Syndicat des infirmières du Manitoba	Lions Personal Care Centre (LHC Personal Care Home)	14 mars 2007	Demande retirée	
<b>Nouvelles demandes déposées dans l'exercice courant</b>				
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Shoppers Drug Mart (5320933 Manitoba T/A)	24 avril 2007	Demande retirée	
General Teamsters, section locale 979	Peterson Investment Group Peterson Operations Management Portage Place Shopping Centre	26 avril 2007	Première conv. collective imposée par la Commission	Expire le 24 juin 2008
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Holiday Inn Hotel And Suites Downtown Winnipeg (Winnipeg Downtown Enterprises Ltd. T/A)	11 mai 2007	Demande retirée	
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Shelter Canadian Properties	27 juillet 2007	Première conv. collective imposée par la Commission	Expire le 26 septembre 2008
Syndicat des infirmières du Manitoba, section locale 138	Nisichawayasihk Personal Care Home	20 septembre 2007	Première conv. collective imposée par la Commission	Expire le 3 janvier 2008
General Teamsters, section locale 979	Viscount Gort Motor Hotel	6 décembre 2007	Demande retirée	