

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Lettres de présentation	x
Message du président	x
Organigramme	xx
Objectifs et introduction	xx
Aperçu opérationnel	xx
Bibliothèque de la Commission du travail du Manitoba	xx
Publications	xx
Membres de la Commission du travail du Manitoba	xx
Résumé du rendement	xx
Réalisations et priorités pour 2002-2003	xx
Finances – Sommaire des dépenses	xx
Résumé des principales décisions de la Commission en vertu de la <i>Loi sur les relations du travail</i>	xx
Résumé des principales décisions judiciaires	xx
Tableaux statistiques	xx
Bulletins d'information	
N° 1 Examen et réexamen	xx
N° 2 Règle de pratique n° 28	xx
N° 3 Remises pouvant retarder le déroulement de l'instance	xx
N° 4 La procédure d'accréditation	xx
N° 5 Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba	xx
N° 6 Divulgateion de renseignements financiers	xx
N° 7 Barème des droits	xx
N° 8 Liste des arbitres (provisoire)	xx
N° 9 Conventions collectives	xx
N° 10 Procédure à suivre pour obtenir une ordonnance d'exemption de la durée normale du travail	xx
N° 11 Procédure à suivre pour demander une réduction de la pause-repas	xx
N° 12 Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire	xx
N° 13 Procédure à suivre pour déterminer le contenu de la première convention collective	xx
N° 14 Opposition à une demande d'accréditation	xx
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	xx

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

J'ai l'immense plaisir de vous remettre le Rapport annuel 2001-2002 de la Commission du travail du Manitoba qui présente les grandes lignes des activités réalisées par la Commission au cours du dernier exercice.

L'ajout du poste de vice-président à temps plein – dont il a été question dans le rapport annuel 2000-2001 – a été extrêmement bénéfique à la Commission. Celle-ci a en effet été en mesure de terminer ses audiences de manière plus opportune, ce qui, par ricochet, a favorisé l'harmonie auprès des intervenants du milieu des relations du travail. Par ailleurs, la création de ce poste nous a permis d'entreprendre un certain nombre d'activités qui, selon nous, aideront les partenaires sociaux à régler leurs différends.

Nous tenons présentement les derniers votes de représentation dans le secteur des soins de santé à Winnipeg et la tâche devrait être parachevée pour le début du prochain exercice. Je tiens à remercier tous les intervenants pour leur patience et leur collaboration tout au long du processus.

Comme toujours, j'aimerais exprimer ma plus vive gratitude aux vice-présidents, aux membres de la Commission et au personnel pour leur dévouement au cours du dernier exercice.

Bon nombre de défis nous attendent. Je sais que nous saurons les relever et que nous continuerons d'aider adéquatement et en temps voulu les divers intervenants du milieu des relations du travail.

John M. P. Korpesho
Président

LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal indépendant et autonome, responsable de l'administration et de l'arbitrage justes et efficaces des cas qui lui incombent en vertu des différentes lois régissant les relations du travail, à savoir :

*la Loi sur les relations du travail,
la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail,
la Loi sur les services essentiels,
la Loi sur l'égalité des salaires,
le Code des normes d'emploi,
la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction,
la Loi sur le jour du Souvenir,
la Loi électorale,
la Loi sur les écoles publiques, et
la Déclaration des droits des victimes.*

OBJECTIFS

- ◆ **Résoudre les problèmes** portés à son attention, d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal-syndical, y compris en prenant rapidement des décisions appropriées qui respectent les intérêts de la majorité des employés.
- ◆ **Aider les parties** concernées à résoudre les différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage.
- ◆ **Présenter aux parties** concernées et au grand public l'information pertinente relative à leurs relations avec la Commission ou aux activités de la Commission.

INTRODUCTION

Tel qu'indiqué précédemment, la Commission exerce un rôle d'administration et (ou) d'arbitrage en vertu de certains articles des lois suivantes :

Loi sur les relations du travail

La Commission reçoit et traite toutes les demandes présentées en vertu de la *Loi* et portant notamment sur l'accréditation, le retrait d'accréditation, la modification des certificats, les allégations de pratiques déloyales de travail, l'arbitrage accéléré, les premiers contrats, les décisions de la Commission, la juste représentation, les droits du successeur et les opposants religieux.

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

Toute personne concernée par un ordre d'arrêt du travail ou une décision du directeur de la Sécurité et de l'hygiène du travail peut faire appel à la Commission pour obtenir l'annulation ou la modification de cet ordre.

Loi sur les services essentiels

La Commission reçoit et traite les demandes présentées par les syndicats en vue de modifier le nombre d'employés de chaque classification qui sont tenus de travailler au cours de l'arrêt de travail afin d'assurer les services essentiels.

Loi sur l'égalité des salaires

Si les parties ne s'entendent pas sur une question d'équité salariale dans le temps imparti, une des parties peut soumettre cette question à l'arbitrage de la Commission du travail du Manitoba.

Code des normes d'emploi

En tant que « 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, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions en application de la ***Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*** et de la ***Loi sur le jour du Souvenir***. En outre, la Commission reçoit et traite les demandes d'exemption adressées par les employeurs concernant la durée habituelle du travail et le repos hebdomadaire.

En 2000, le mandat de la Commission du travail du Manitoba a été élargi et celle-ci doit désormais prendre des décisions sur les questions qui lui sont soumises en vertu de certaines dispositions des lois suivantes :

Loi sur les écoles publiques

À la suite des modifications apportées à la loi en août 2000, les enseignants, les directeurs d'écoles, les agents de négociation d'unités d'enseignants et les commissions scolaires sont désormais visés par certaines dispositions de la *Loi sur les relations du travail*.

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 peuvent soumettre une demande en ce sens à la Commission.

Loi électorale

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. Les candidats, les membres du personnel électoral et les recenseurs de même que les bénévoles électoraux peuvent s'adresser à la Commission en ce qui concerne les demandes de congé en vertu de l'article 24.2.

APERÇU OPÉRATIONNEL

ARBITRAGE

Le cadre décisionnel de la Commission se compose d'un président à temps plein, d'un poste de vice-président à temps plein (actuellement partagé entre deux personnes) et d'un poste de vice-président à temps partiel. La Commission compte 26 membres; des renseignements biographiques les concernant figurent plus loin dans le présent rapport. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil; le vice-président à temps partiel et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission a ses bureaux à Winnipeg, où elle tient des audiences sur diverses questions, et, au besoin, elle se déplace vers les centres ruraux comme Brandon, Thompson, Le Pas et Flin Flon. La Commission n'a pas de conseiller juridique dans son personnel; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

SERVICES EXTÉRIEURS

La greffière est chargée de superviser les services extérieurs quotidiens de la Commission. Quatre agents et une commis sont placés sous sa responsabilité. La greffière et les agents donnent des renseignements aux différentes parties afin de les aider dans leurs démarches lorsqu'une demande est déposée auprès de la Commission en vertu des diverses dispositions légales. Toutes les demandes déposées sous le régime de la *Loi sur les relations du travail*, de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, de la *Loi sur les services essentiels* et de la *Loi sur l'égalité des salaires* sont d'abord traitées par le bureau de la greffière. C'est la greffière qui fixe la date des audiences et s'assure du traitement efficace de chaque demande.

Les agents de la Commission traitent divers cas et mènent des enquêtes portant sur les demandes précises déposées auprès de la Commission. Dans les cas d'allégation de pratique déloyale de travail, les agents agissent souvent à titre de représentants de la Commission pour tenter de trouver un règlement. Le nombre de demandes et de plaintes réglées par ce mécanisme de résolution des différends est comparable à celui des années précédentes; un tel mécanisme élimine le recours aux audiences coûteuses et permet de réduire les risques de mauvaise entente dans le milieu de travail. Les agents exercent aussi tout un éventail d'autres fonctions : ils sont notamment directeurs de scrutin lorsque la Commission organise un vote, ils assistent aux audiences de la Commission et ils aident la greffière dans le traitement des demandes. Ils sont également chargés de communiquer à toutes les parties et au public les renseignements sur les politiques et procédures de la Commission, ainsi que sur la jurisprudence liée à chaque cas. Des modifications apportées récemment à la *Loi sur les relations du travail* élargissent le rôle des agents de la Commission pour ajouter celui de conciliateur afin d'aider les parties à conclure les conventions collectives, qu'il s'agisse d'une première convention ou non. L'aide des agents de la Commission en cette matière est bien accueillie par tous les intervenants du milieu.

La commis de la Commission est chargée du traitement de tous les renvois en vertu du *Code des normes d'emploi*, des demandes d'exemption concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire, ainsi que des demandes d'arbitrage accéléré déposées aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations du travail*. Elle assiste aux audiences, enregistre les comparutions, les extraits de jurisprudence et les pièces et aide la Commission et les parties pour toute question pouvant être soulevée. En mars 2002, la Commission a reçu l'autorisation d'ajouter un poste de commis, dont la création a été reportée au prochain exercice.

SERVICES DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

L'agente d'administration est responsable du soutien administratif du bureau de la Commission. Cela inclut la supervision financière et l'obligation de rendre compte des dépenses d'exploitation, ainsi que l'élaboration de méthodes et de mécanismes pour s'assurer que le bureau met en application les politiques des ministères et du gouvernement.

Cinq secrétaires administratives et une commis sont placées sous la responsabilité de l'agente d'administration. Les services de soutien administratif travaillent en étroite collaboration avec les services extérieurs afin de garantir un traitement rapide des demandes. Ils déploient également de grands efforts pour mettre à niveau et maintenir les bases de données informatiques de la Commission.

Par ailleurs, la Commission emploie les services d'une recherchiste à temps partiel placée sous la responsabilité du président. Celle-ci fournit des rapports, des statistiques et de la jurisprudence provenant d'autres provinces et territoires et réalise des projets de recherche à la demande de la Commission.

BIBLIOTHÈQUE DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission possède une collection de documents et de revues sur les relations de travail et le droit du travail. Depuis 1985, toutes les décisions arbitrales et les conventions collectives doivent être enregistrées auprès de la Commission du travail du Manitoba. On peut consulter ces documents ou en acheter des copies au bureau de la Commission. Le barème des droits de reproduction figure dans le bulletin d'information n° 7.

PUBLICATIONS

On peut acheter des copies des lois et règlements divers au Bureau des publications officielles, ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme, 200, avenue Vaughan, Winnipeg, Manitoba. Voici les publications de la Commission actuellement offertes :

Compendium of Grievance Arbitration Decisions – Il s'agit d'un résumé annuel de toutes les décisions arbitrales rendues au Manitoba et déposées auprès de la Commission au cours de l'année civile. On peut acheter cette publication en communiquant avec le Bureau des publications officielles.

Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba – Cette publication expose les mesures de dotation au sein de la Commission du travail du Manitoba, dresse la liste de ses membres et présente les faits saillants des décisions importantes rendues par la Commission et les tribunaux, ainsi que les statistiques concernant les diverses questions dont a été saisie la Commission au cours de la période visée.

Activities of The Manitoba Labour Board – Cette publication trimestrielle présente des renseignements et des statistiques sur toutes les affaires dont la Commission est saisie. Il est possible de s'y abonner en communiquant avec le Bureau des publications officielles.

Index of Written Reasons For Decision – Il s'agit d'un index des motifs écrits des décisions, classés par sujet, par employeur et par article de loi. Il est possible de s'y abonner en communiquant avec le Bureau des publications officielles.

La Commission compte procéder à la révision de son *Guide de la Loi sur les relations du travail* – une brochure de vulgarisation des diverses dispositions de la *Loi sur les relations du travail* ainsi que du rôle de la Commission du travail du Manitoba et des Services de conciliation et de médiation – et l'afficher sur son site Web.

La Commission distribue également des copies de *Written Reasons for Decision* à la suite de certaines de ses décisions. Par ailleurs, elle publie la série *Bulletin d'information* sur ses pratiques et ses procédures. Le texte complet des bulletins figure plus loin dans le présent rapport.

En décembre 1998, la Commission du travail du Manitoba a publié un document intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector*. Le document intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector* a été quant à lui publié en janvier 1998. On peut obtenir un exemplaire des deux publications auprès du bureau de la Commission.

Les décisions arbitrales et les motifs écrits des décisions de la Commission se trouvent dans la base de données de la société **QL Systems Limited** (Quicklaw). Des copies des décisions arbitrales sont également envoyées à Lancaster House Publishing Inc. et à Canada Law Book Inc., qui peuvent choisir de les reproduire dans leurs publications.

Le site Web de la Commission (www.gov.mb.ca/labour/labbrd) contient des renseignements supplémentaires sur la Commission et propose des liens avec Quicklaw, la Section des publications officielles et d'autres divisions ministérielles. On peut aussi contacter la Commission par courriel au mlb@gov.mb.ca.

MEMBRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission du travail du Manitoba est composée d'un président à temps plein, d'un poste de vice-président à temps plein (partagé par deux personnes), d'un vice-président à temps partiel et de 26 membres. Les parties patronales et syndicales sont représentées de manière égale. Pour l'exercice visé, la Commission se composait des membres suivants.

Président

M. John M. P. Korpesho

Élu président de la Commission du travail du Manitoba pour la première fois en 1983 et réélu par la suite, M. Korpesho fait partie de la Commission depuis 1973. Il a occupé les postes d'agent de la Commission, de greffier et de vice-président/greffier. Détenteur d'un certificat en administration publique de l'Université du Manitoba, M. Korpesho joue un rôle actif dans de nombreux comités patronaux-syndicaux et est invité régulièrement à donner des cours à la Faculté de droit et à la Faculté des sciences de l'administration de l'Université du Manitoba.

Vice-présidents

M. Jack M. Chapman, c.r.

Nommé à temps partiel en 1989, M. Chapman exerce des fonctions légales strictement limitées au rôle d'arbitre en matière de relations du travail. Il est actif dans ce domaine dans plusieurs régions du Canada. M. Chapman est conseiller à vie du barreau et ancien président de la Société du Barreau du Manitoba. Il est membre fondateur de la Society of Professionals in Dispute Resolution et membre du panel de l'American Arbitration Association. M. Chapman a démissionné de son poste de vice-président à temps partiel en juillet 2001.

M^{me} Joy M. Cooper

Nommée à temps partiel en 1985, M^{me} Cooper possède un baccalauréat en arts (avec spécialisation), une maîtrise en sciences politiques et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Elle a exercé le droit en pratique privée jusqu'en 1992, année où elle s'est jointe au ministère de la Justice à titre de procureure de la Couronne à temps partiel. Elle a été détachée du ministère de la Justice en 2001 pour occuper le poste de vice-présidente permanente à temps partagé au sein de la Commission. M^{me} Cooper agit également en tant qu'arbitre en vertu de conventions collectives et du *Code canadien du travail*.

M^{me} Diane E. Jones, c.r.

Nommée à temps partiel en 1985, M^{me} Jones possède un baccalauréat en arts (avec spécialisation) de l'Université de Winnipeg et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M^{me} Jones occupe actuellement le poste de présidente pour les questions d'arbitrage. En 2001, elle a été nommée à la Commission en tant que vice-présidente permanente à temps partagé.

Représentants des employeurs

M. Jim Baker, CA

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

M^{me} Elizabeth M. (Betty) Black

Nommée en 1985, M^{me} Black détient un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba ainsi que le titre de Professionnelle en ressources humaines agréée (*fellow*) (F.P.R.H.G.). Depuis 1972, elle a occupé divers postes supérieurs en gestion des ressources humaines dans plusieurs

organisations. M^{me} Black est très active au sein de l'Association de la gestion des ressources humaines du Manitoba depuis de nombreuses années, où elle a été directrice de la division des membres et présidente. M^{me} Black a également enseigné dans le cadre du programme de certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba.

M^{me} Genevieve A. Brazzell

Nommée en 1999, M^{me} Brazzell est ancienne présidente de la Manitoba Chamber of Commerce. Diplômée de l'Université du Manitoba, elle détient une maîtrise en administration des affaires ainsi qu'un diplôme de premier cycle en agriculture. Elle est présentement directrice des comptes au Canadien National et joue un rôle clé dans tous les services du CN afin d'offrir des solutions logistiques à quelques-uns des plus grands expéditeurs de céréales de l'Ouest du Canada. Le mandat de M^{me} Brazzell a pris fin en avril 2002.

M. Edward J. Huebert

Nommé en 1994, M. Huebert est actuellement vice-président administratif de la Mining Association of Manitoba Inc. et de la Mines Accident Prevention Association of Manitoba. Titulaire d'une maîtrise en gestion des ressources naturelles, il a été récipiendaire d'une bourse de recherche du Canada sur la planification d'urgence qui lui a permis d'entreprendre des études supérieures en planification régionale et communautaire à l'Université de la Colombie-Britannique. Vice-président de la Commission des accidents du travail et de Workplace Safety and Health, il siège également à la Table ronde manitobaine sur le développement durable.

M^{me} Colleen Johnston

Nommée en 1993, M^{me} Johnston est gestionnaire des ressources humaines à la Société des alcools du Manitoba et présidente de Integre Human Resource Consulting. Détentrice d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba, elle possède le titre de Professionnelle en ressources humaines agréée. Elle a été membre du conseil d'administration de la Human Resource Management Association of Manitoba et du Conseil canadien des associations des ressources humaines, ainsi que membre du comité chargé de l'examen de la réglementation du *Code canadien du travail* à Ottawa. Elle est actuellement membre du comité des titres professionnels de la Human Resource Management Association of Manitoba.

M. Michael Kaufmann

Nommé en 1990, M. Kaufmann œuvre dans l'industrie des entrepreneurs électriciens depuis 1952. Il a été vice-président de State Contractors Inc. et a occupé divers postes de représentant élu dans l'industrie de la construction. Il a été président de la Winnipeg Construction Association et de la Construction Labour Relations Association, et il a assumé les responsabilités de directeur des installations au Asper Jewish Community Campus. M. Kaufmann est présentement à la retraite.

M. Paul J. LaBossière

Nommé en 1999, M. LaBossière est actuellement président de P.M.L. Maintenance Ltd. Il est l'ancien président du Employers Task Force on Workers Compensation. M. LaBossière est membre du comité consultatif des affaires civiques et du comité de législation du travail de la Winnipeg Chamber of Commerce et président du comité des taxes et des finances municipales. Il est assesseur-conseil et ancien président de la Building Owners and Managers Association et membre du Manitoba Employers Council (MEC). Il a souvent participé à des conférences d'envergure internationale portant sur les industries de l'entretien et des services. M. LaBossière est président du conseil d'administration de Prairie Exchange Theatre. 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.

M^{me} Yvette Milner

Nommée en 1996, M^{me} Milner était propriétaire de Milner Consulting, qui a fusionné à Deloitte & Touche LLP en octobre 1999. Elle possède un baccalauréat en sciences sociales de l'Université Dalhousie et un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba. 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 publics et privés. En tant que directrice de la gestion de la sécurité et des limitations fonctionnelles chez Deloitte & Touche, M^{me} Milner aide les organismes à résoudre leurs problèmes de sécurité et de

limitations fonctionnelles. Elle est membre active du Employers Task Force on Workers Compensation et de la Winnipeg Chamber of Commerce. Elle est aussi membre de la Accident Prevention Association of Manitoba, de la Human Resource Management Association of Manitoba et du Manitoba Safety Council

M. A. Edward Stanton

Nommé en 1985, M. Stanton a travaillé pour PPG Canada jusqu'à sa retraite en 1982. Il a occupé de nombreux postes, y compris celui de directeur général des succursales, et a acquis beaucoup d'expérience dans les relations de travail en faisant partie de nombreux groupes d'étude des relations patronales-syndicales et d'un certain nombre de comités des relations de travail nommés par le gouvernement. M. Stanton a été président de la Winnipeg Construction Association dont il est membre honoraire à vie.

M. 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 aussi président d'AVL Limited Partnership, qui représente les terres situées au nord et à l'ouest de l'Aéroport international de Winnipeg. Il a occupé des postes de gestionnaire pendant de nombreuses années au sein de l'industrie de la construction.

M. Gordon H. Stewart

Nommé en 1991, M. Stewart possède de l'expérience comme électricien et a obtenu le titre de compagnon en 1950. En 1959, il s'est joint à Griffin Canada Inc. Au moment de prendre sa retraite en 1991, il occupait le poste de chef d'usine depuis dix ans. Il est un ancien membre des conseils d'administration du Club d'administration industrielle du Canada (Manitoba) et de l'Association des manufacturiers canadiens (Manitoba). De plus, il a été membre du comité consultatif sur l'instrumentation du Red River Community College.

M. 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 de nombreux comités et associations spécialisés en relations de travail.

M. Raymond N. Winston

Nommé en 1987, M. Winston possède un diplôme en génie électrique et une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Manitoba. Il a été directeur exécutif du Manitoba Fashion Institute Inc. pendant 25 ans et possède une vaste expérience en relations de travail dans le milieu de la mode. Retraité, M. Winston travaille à temps partiel comme consultant.

Nouveau membre

M^{me} Christiane Devlin

Nommée en 2002, M^{me} Devlin possède une expérience pratique de la gestion des ressources humaines dans divers secteurs, notamment les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication et les soins de santé. Elle est présentement gestionnaire des ressources humaines de Arctic Co-operatives Limited et membres de diverses coopératives au Manitoba, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Représentants des employés

M. Bernie Atamanchuk

Nommé en 1985, M. Atamanchuk a travaillé auprès de l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) de 1964 jusqu'à sa retraite en 2001. Au cours de ses 36 années de service à la TUAC, section locale 832, il a occupé diverses fonctions dont celles d'administrateur du régime de soins dentaires de l'organisme Manitoba Food and Commercial Workers, de directeur de l'organisation et

du service et d'adjoint exécutif du président de l'Union. Avant de se joindre à la TUAC, M. Atamanchuk a travaillé à Canada Safeway pendant six ans. Il a obtenu son diplôme du Collège canadien des travailleurs de Montréal en 1967.

M^{me} Cecile Cassista

Nommée en 2000, M^{me} Cassista a été déléguée nationale du syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) à partir de 1981. Elle vient de prendre sa retraite de l'organisme. Elle s'est occupée des négociations collectives, de l'arbitrage, de l'organisation des affaires syndicales et d'autres aspects des relations de travail au Manitoba et en Saskatchewan. Elle est membre du comité des femmes de la Fédération du travail du Manitoba ainsi que du Child Care Coalition of Manitoba. En 2001, elle a été nommée au Conseil consultatif de l'économie du premier ministre et, en 2002, elle a été élue au conseil d'administration d'Entraide.

M. Clive Derham

Nommé en 1990, M. Derham est un ancien employé de la Ville de Winnipeg. Jusqu'à sa retraite, il était délégué du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique et se spécialisait principalement dans le secteur des soins de santé.

M^{me} Jan Malanowich

Nommée en 1991, M^{me} Malanowich agit comme déléguée du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1981. À ce titre, elle participe activement aux négociations collectives, au traitement des griefs et à une multitude d'activités connexes liées aux besoins des membres.

M. Charles W. McCormick

Nommé en 1999, M. McCormick a travaillé pour l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) de 1969 jusqu'à sa retraite en 1998. Durant ses 29 années de service à la TUAC, il a occupé divers postes dont ceux de président et de directeur général de la TUAC, section locale 206. Il s'occupait alors d'organisation, de service, de négociation collective, ainsi que de la préparation et de la présentation des arbitrages de conflits d'intérêts et de griefs. M. McCormick a été adjoint administratif des membres du conseil d'administration de l'organisation nationale et membre du comité consultatif de la TUAC sur les affaires internationales et étrangères. Il a en outre été administrateur du Southern Ontario Retail Clerks Dental Plan. Il est diplômé du Collège canadien des travailleurs de Montréal et dirige actuellement la Grievance Industrial Relations Consulting Company de Winnipeg.

M. Doug McFarland

Nommé en 2000, M. McFarland est actif dans le domaine des relations de travail et délégué du personnel du Manitoba Government and General Employees' Union.

M. John R. Moore

Nommé en 1994, M. Moore est actuellement directeur administratif et coordonnateur de la formation 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. À ce titre, M. Moore est également représentant des comités consultatifs des métiers suivants : plombiers, tuyauteurs, poseurs de gicleurs et mécaniciens en réfrigération. Il est aussi président du Manitoba Building and Construction Trades Council et vice-président (industrie de la construction) à la Fédération du travail du Manitoba.

M^{me} Maureen Morrison

Nommée en 1983, M^{me} Morrison possède un baccalauréat en 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 et d'autres questions touchant les droits de la personne.

M. James Murphy

Nommé en 1999, M. Murphy est directeur des affaires syndicales de Operating Engineers of Manitoba, section locale 901, poste auquel il a été élu en 1995. Il a occupé le poste de représentant auprès du milieu des affaires de cet organisme de 1987 à 1995, et le poste de coordonnateur de la formation de 1985 à 1987. M. Murphy est membre des conseils de direction de la Canadian Conference of Operating Engineers et du Manitoba Building and Construction Trades Council, ainsi que vice-président du Allied Hydro Council of Manitoba. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est membre actif du syndicat Operating Engineers of Manitoba depuis la fin des années 1960.

M. Dale Paterson

Nommé en 1999, M. Paterson est délégué national du syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile depuis 1984 et est actuellement directeur régional pour le Manitoba, la Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest. Il coordonne les activités du syndicat dans ces régions et s'occupe principalement des négociations collectives, de l'arbitrage, de l'organisation des affaires syndicales et d'autres aspects des relations de travail. Il est vice-président de la Fédération du travail du Manitoba et du Community Unemployed Help Centre.

M. Grant Rodgers

Nommé en 1999, M. Rodgers est délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1974 et se spécialise depuis de nombreuses 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 été membre du Red River College Advisory Board et de Big Brothers of Winnipeg, et directeur du Winnipeg South Blues Junior « A » Hockey Club.

M^{me} Doreen Rosaasen

Nommée en 1990, M^{me} Rosaasen est infirmière de profession et a été très active dans plusieurs associations professionnelles d'infirmières. Elle a quitté récemment ses fonctions de représentante du personnel au Manitoba Nurses' Union. Son mandat a pris fin en décembre 2001.

M^{me} Lorraine Sigurdson

Nommée en 1990, M^{me} Sigurdson est actuellement coordonnatrice des soins de santé au sein du Syndicat canadien de la fonction publique. Elle participe activement aux négociations collectives et prête main-forte aux sections locales de soins de santé dans le traitement des griefs et l'administration des affaires syndicales à l'échelle locale. M^{me} Sigurdson est aussi vice-présidente de la Fédération du travail du Manitoba.

Nouveau membre**M^{me} Irene Giesbrecht**

Nommée en 2002, M^{me} Giesbrecht est à l'emploi du Manitoba Nurses' Union depuis 1978 et occupe présentement les fonctions de directrice des négociations et négociatrice en chef. Avant de se joindre au Manitoba Nurses' Union, elle a travaillé dans le secteur des soins de santé à titre d'infirmière professionnelle. Elle est présidente du Manitoba Council of Health Care Unions et membre de nombreux organismes dont le Manitoba Nursing Advisory Council, le conseil d'administration du Union Centre, le comité consultatif de Crocus Fund et le conseil d'administration de Blue Cross.

RÉSUMÉ 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 la législation sur les normes d'emploi et de plusieurs lois provinciales, à savoir : la *Loi sur les relations du travail*, le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur le paiement des salaires*, la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, la *Loi sur l'égalité des salaires* et la *Loi sur les services essentiels*. Des modifications législatives adoptées en 2001-2002 ont donné des responsabilités administratives et arbitrales accrues à la Commission aux termes de la *Déclaration des droits des victimes*, de la *Loi électorale* et de la *Loi sur les écoles publiques*.

La *Loi sur les relations du travail* s'applique désormais aux enseignants, aux agents négociateurs des unités d'enseignants et aux commissions scolaires, avec des exceptions limitées. Afin de se conformer aux modifications législatives, la Commission procède actuellement à l'émission de nouveaux certificats d'accréditation pour toutes les divisions scolaires, ce qui signifie la tenue d'audiences en vue d'établir les classifications spécifiques de même que la description des unités de négociation.

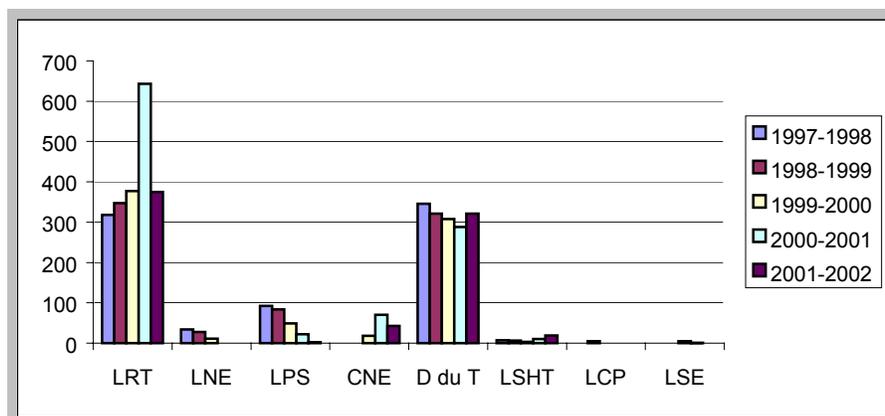
Au cours de l'exercice, la Commission a fait des progrès marqués en ce qui concerne les mécanismes administratifs de l'« examen de la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain ». Les intervenants ont été consultés sur diverses questions et l'organisation des votes de représentation était en cours pendant l'exercice écoulé.

La Commission continue de surveiller ses mécanismes internes afin d'améliorer et d'accélérer son fonctionnement. Elle a réalisé des progrès remarquables en ce qui concerne la programmation des audiences par « blocs » et elle a mis l'accent sur la tenue de séances préalables aux audiences afin de régler des questions préliminaires. Bien que la Commission tienne plusieurs audiences formelles chaque année, une bonne partie de son volume de travail relève de la médiation et de l'administration. Lorsque c'est possible, elle encourage le règlement à l'amiable des conflits en désignant un de ses agents pour aider à trouver des solutions aux problèmes et aux plaintes.

Dans un effort en vue d'améliorer les communications entre les parties qui s'adressent à elle, la Commission tient des séances de consultation et d'information sur des questions précises relevant des diverses lois, selon ce qu'elle juge approprié. Il faut reconnaître que le rôle de la Commission est important, que ses décisions établissent des politiques, des procédures et des précédents et qu'elles favorisent des relations de travail plus harmonieuses.

L'exercice qui vient de s'écouler a été stimulant pour la Commission du travail du Manitoba. Celle-ci a continué de recevoir un fort volume de demandes et de plaintes. Les cas sont de plus en plus complexes et nécessitent un plus grand nombre de jours d'audience. Le graphique ci-dessous indique le nombre de demandes déposées auprès de la Commission au cours des cinq derniers exercices (du 1^{er} avril au 31 mars). Les demandes concernant la durée du travail en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et du *Code des normes d'emploi* sont indiquées séparément.

**Commission du travail du Manitoba
Nombre de demandes déposées**



Au cours du dernier exercice, la Commission a continué d'analyser les types de services qu'elle a rendus ainsi que sa rapidité d'action.

Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba 1^{er} avril 2001 – 31 mars 2002

Indicateurs	Données réelles	2000-2001	2001-2002
Pourcentage de cas réglés		76	87
Nombre de cas pour lesquels un agent de la Commission a été désigné		37	31
Pourcentage réglé		68	45
Nombre de votes organisés		63	22
Durée moyenne de traitement (en jours civils)			
Accréditation		18	15
Retrait d'accréditation		50	33
Pratique déloyale de travail		79	110
Devoir de juste représentation		71	53
Arbitrage accéléré		16	53
Décision de la Commission		167	201
Modification de certificat		167	127
Premier contrat		63	63
Santé et hygiène du travail		45	62
Renvoi de la Division des normes d'emploi		84	106
Exemption concernant la durée du travail		5	6

Outre les demandes qui lui ont été soumises et en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, la Commission a également reçu des copies de conventions collectives et de décisions arbitrales. À la fin de l'exercice, le fonds de la Commission se composait de 2 016 conventions collectives et de 1 765 décisions arbitrales, une hausse de 21 % et de 5 %, respectivement, par rapport à l'exercice précédent. La Commission a également émis des motifs écrits des décisions; son fonds en compte 563, soit une augmentation de 11 %. On peut se procurer des copies des conventions collectives, des décisions arbitrales et des motifs écrits des décisions, sur demande (bon nombre des documents sont maintenant offerts sur support électronique) et en acquittant les droits prévus. Des tableaux statistiques détaillés et des résumés des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

Réalisations

- ◆ Amélioration et développement du site Web, y compris les formulaires de demande, les bulletins d'information et le rapport annuel en format bilingue.
- ◆ Émission d'une variété de publications afin d'améliorer les communications et de transmettre l'information, notamment le rapport trimestriel intitulé *Activities of the Manitoba Labour Board* et les mises à jour du document *Index of Written Reasons for Decision*.
- ◆ Développement de la base de données interne afin d'améliorer les capacités de recherche et de produire des données statistiques.
- ◆ Recrutement d'un titulaire pour le nouveau poste de commis afin d'améliorer le mécanisme d'arbitrage accéléré et ainsi que les renvois et les demandes en vertu du *Code des normes d'emploi*.

Amélioration continue – Priorités pour 2002-2003

- ◆ Augmentation du nombre de règlements par médiation.
- ◆ Réduction du temps moyen de traitement des demandes.
- ◆ Poursuite de la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain.
- ◆ Examen et délivrance de certificats pour le secteur des écoles publiques.
- ◆ Mise en place et essai d'un système d'information automatisé (gestion des cas).
- ◆ Transfert des bureaux de la Commission dans des locaux mieux adaptés.

- ◆ Amélioration des services de communication en rehaussant le service à la clientèle et l'accès à l'information par la production de publications plus régulièrement et en développant le site Web de la Commission.
- ◆ Participation au perfectionnement du personnel, aux activités de formation et à la planification de la relève.

Finances

(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses par affectation de moindre importance	Données réelles 2001-2002 \$	Prévisions 2001-2002 ETP	Augmentation (Diminution)	Explication	
Salaires	959,0	15,50	950,5	8,5	
Autres dépenses	318,5		282,3	36,2	1
Total des dépenses	1 277,5		1 232,8	44,7	

Explication :

1. L'augmentation des dépenses est fortement attribuable à la hausse des frais de déplacement, à l'achat de mobilier et d'accessoires pour les deux postes de vice-président à demi-temps et aux coûts associés à l'élaboration du système d'information automatisé.

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

J. C. Foods Ltd. – et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832

Cas n° 632/00/LRT

Le 23 avril 2001

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Sentiment antisyndical – Atteinte aux droits – Le syndicat allègue que l'employeur a mis six employés à pied en raison de leur engagement dans l'organisation syndicale – L'employeur ne produit pas de preuve pour appuyer sa prétention selon laquelle les mises à pied ont des motifs économiques – La manière avec laquelle les mises à pied sont effectuées vise à avertir les autres employés de ne pas appuyer le syndicat – La Commission ordonne à l'employeur de reprendre les employés mis à pied et de verser 500 \$ au syndicat en réparation des atteintes à ses droits

Le syndicat allègue que l'employeur a mis six employés à pied en raison de leur engagement dans l'organisation syndicale. Il soutient que la manière avec laquelle les mises à pied ont été effectuées visait à avertir les autres employés du risque qu'ils couraient s'ils appuyaient le syndicat. Il déclare que les employés ont été retirés de la ligne de production au vu et au su de leurs collègues, conduits à un bureau, congédiés puis escortés hors des lieux. Dans son témoignage, l'employeur affirme que les mises à pied sont le résultat d'une contrainte économique et il donne trois motifs sous-jacents : premièrement, neuf employés avaient été embauchés pour un projet précis, qui ne s'est pas concrétisé; deuxièmement, en raison des stocks élevés et du ralentissement des affaires, la production a dû être ralentie; troisièmement, les rapports comptables mensuels indiquaient une perte financière et des mesures devaient être prises pour compenser une telle perte. L'employeur fait valoir que le critère utilisé pour choisir les employés devant être mis à pied n'est pas l'ancienneté mais sa décision de garder des employés essentiels.

Décision : La Commission relève des contradictions dans les dépositions de l'employeur et des témoins du syndicat. Elle souligne que l'employeur aurait pu appeler la superviseure comme témoin afin d'appuyer sa preuve mais que ça n'a pas été le cas. La Commission tire une inférence négative de cela et retient la preuve déposée par le syndicat plutôt que celle de l'employeur. De plus, la Commission tire une inférence négative du manque de preuve de l'employeur pour appuyer ses arguments et de la manière avec laquelle les mises à pied ont été effectuées. En conséquence, la Commission considère que l'employeur n'a pas été en mesure de renverser le fardeau de la preuve et elle le reconnaît coupable de pratique déloyale de travail. Le syndicat demande un certificat d'accréditation discrétionnaire mais la Commission est d'avis que la volonté réelle des employés peut encore être exprimée. Elle ordonne à l'employeur de reprendre les employés mis à pied et de verser 500 \$ au syndicat en réparation des atteintes à ses droits à la suite de la pratique déloyale de travail.

CanWest Galvanizing Inc. – et – Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 4095

Cas n° 99/00/LRT

Le 3 mai 2001

SUCCESSION – EXAMEN – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Précisions – L'employeur demande un examen de la conclusion de succession en alléguant que la Commission a adopté une « approche fonctionnelle » plutôt qu'une « approche instrumentale » – La Commission ne trouve rien dans les motifs de décision qui indique qu'elle a adopté une approche fonctionnelle – La demande de l'employeur manque de précisions en ce qui concerne l'allégation de mauvaise application par la Commission du test de véhicule économique fonctionnel

SUCCESSION – EXAMEN – PREUVE – L'employeur demande un examen et un réexamen de la conclusion de succession – La nouvelle preuve ne modifie pas la décision de la Commission

Le 16 février 2000, en vertu de l'ordonnance 1172, la Commission conclut qu'il y a eu « vente d'entreprise » au sens du paragraphe 56(1) de la *Loi sur les relations du travail* et que l'employeur est donc le successeur

de l'ancien employeur, Dominion Bridge. L'employeur dépose une demande d'examen et de réexamen de la décision. Il fait valoir que la Commission a adopté une « approche fonctionnelle » plutôt qu'une « approche instrumentale ». Il prétend que la Commission a mal appliqué et (ou) mal interprété le test de véhicule économique fonctionnel. Finalement, une preuve documentaire existe à ce moment-là alors qu'elle n'était pas connue ou disponible lors de l'audience.

Décision : La Commission n'est pas d'accord avec l'allégation selon laquelle elle a adopté une « approche fonctionnelle ». Elle ne trouve rien dans les motifs de décision qui pourrait indiquer qu'elle a adopté une approche fonctionnelle dans cette affaire. En outre, elle considère que les demandes de l'employeur manquent de précision en ce qui concerne l'allégation de mauvaise application du test de véhicule économique fonctionnel. Quant au motif selon lequel une nouvelle preuve est disponible, la Commission conclut que cette « nouvelle preuve », composée d'un certain nombre de factures de l'ancien employeur, ne mènerait pas à une décision différente. L'employeur prétend que les documents prouvent que la galvanisation sur demande ne constituait qu'une faible partie des activités de l'ancien employeur. Par contre, comme la Commission est arrivée à la même conclusion dans sa décision originale, elle ne peut conclure que la preuve pourrait déboucher sur une décision différente. Dans ses motifs de décision, la Commission indiquait clairement que « le fait qu'une partie seulement des activités de Dominion Bridge représentait de la galvanisation sur demande est selon nous sans importance ». La Commission était alors d'avis, et elle maintient cette opinion, que le fait que la galvanisation ne représente qu'une petite partie des activités n'empêche pas de conclure qu'il s'agit d'une succession. La Commission déclare qu'elle s'attend à ce que les parties respectent l'alinéa 17(1)(c) du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba*, qui exige que les parties, en l'absence de preuve nouvelle, déposent une brève déclaration indiquant le motif pour lequel la Commission devrait examiner ou réexaminer sa décision originale.

Dairyworld Foods – et – Retail Wholesale Canada, Canadian Service Sector, Division des Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 765

Cas n° 61/98/LRT

Le 18 juin 2001

RETRAIT D'ACCREDITATION – Employés – La Commission n'est pas convaincue de modifier la description de l'unité de négociation afin d'en exclure les professionnels de la distribution sous prétexte que la convention collective ne s'applique pas à eux et que leurs conditions d'emploi sont régies différemment de celles des autres membres de l'unité de négociation – La Commission conclut que l'employeur et le syndicat précisent qu'ils doivent être traités comme un groupe distinct mais pas comme une unité séparée aux fins de la négociation – La Commission hésite à imposer un point de vue différent lorsqu'un employeur et un syndicat s'entendent sur la description de l'unité de négociation

PRATIQUE ET PROCÉDURE – STATUT – Un employé soulève la question du statut des employés – La Commission accueille l'objection du syndicat de ne pas rendre de décision à ce sujet étant donné que la demande ne soumet pas la question à la Commission

L'employé, qui travaille comme professionnel de la distribution (*Registered Distribution Operator* – RDO), dépose une demande auprès de la Commission pour que celle-ci déclare qu'aucune convention collective en vigueur ne s'applique aux RDO; que le syndicat ne détient pas de droits de négociation et, s'il en détient, que de tels droits doivent être abrogés; et qu'aucune accréditation visant les RDO n'existe et, dans le cas contraire, qu'une telle accréditation doit être annulée. Il soutient que rien dans les conventions collectives ne s'applique aux RDO et que leurs conditions d'emploi sont régies différemment et établies dans une lettre d'entente et d'autres documents indépendants de la convention collective. L'employeur et le syndicat reconnaissent tous deux que les RDO constituent des unités distinctes mais qu'ils ne sont pas séparés en ce qui concerne les droits de négociation et l'accréditation.

Décision : La Commission fait remarquer que l'employé soulève une question relative au statut des employés. Le syndicat s'oppose à l'examen de cette question sous prétexte que la demande ne soumet pas une telle question à la Commission. Faisant remarquer que la demande renvoie constamment aux RDO à titre

d'employés, la Commission accueille l'objection. En conséquence, dans le cadre de la demande, la Commission considère que les RDO sont des employés et elle ne se prononce donc pas sur la question.

L'examen des dispositions contractuelles relatives aux RDO permet de confirmer que leurs conditions d'emploi sont différentes de celles des autres employés de l'unité de négociation et que l'intention de l'employeur et du syndicat est de les traiter comme un groupe distinct. Cependant, les documents ne révèlent aucune intention de les traiter comme une unité distincte aux fins de la négociation. En outre, ni les certificats existants ni la disposition relative à la portée des conventions collectives n'excluent les RDO des unités de négociation. Par ailleurs, le renvoi dans la lettre d'entente au fait que les RDO font partie d'une unité distincte n'est pas déterminant étant donné que l'employeur et le syndicat s'entendent sur leur inclusion dans les unités plus grandes. La Commission hésite à s'ingérer et à imposer un point de vue différent lorsqu'un employeur et un syndicat s'entendent sur la description de l'unité de négociation. La Commission n'est pas convaincue qu'elle doive modifier la description de l'unité de négociation afin d'en exclure les RDO sous prétexte que des conditions d'emploi différentes s'appliquent à leur cas. La Commission fait remarquer qu'il n'est pas inhabituel que des conventions collectives contiennent des conditions d'emploi différentes pour des groupes distincts d'employés et qu'elles prévoient des unités ou des groupes séparés d'employés dans une même unité de négociation. Considérant que les RDO font partie de l'unité de négociation, la Commission rejette la demande de retrait d'accréditation ou d'annulation des droits de négociation étant donné que la requête ne recueille pas l'appui minimal requis par la *Loi* pour organiser un vote.

Buhler Versatile Inc. – et – Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2224
Cas n° 220/01/LRT
Le 30 juillet 2001

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI – Négociations difficiles – Chaque fois que le syndicat modifie sa position, l'employeur diminue son offre cherchant ainsi volontairement à déjouer les tentatives de trouver un terrain d'entente en vue de résoudre les questions non réglées – Les tactiques utilisées par l'employeur consistent à déterminer ce qu'il peut arracher au syndicat avant que ce dernier ne capitule devant ses demandes – Les gestes de l'employeur mènent sans équivoque à la grève et contreviennent à l'obligation de négocier de bonne foi

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI – Divulgarion – La décision de laisser le contrat de tracteurs se terminer plutôt que de demander une prorogation tombe dans la catégorie des décisions qui doivent être communiquées au syndicat de manière opportune étant donné qu'elle a des conséquences graves sur la viabilité des installations – L'employeur a failli à son obligation

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI – RÉPARATIONS – Les tactiques de négociations utilisées par l'employeur précipitent la grève – La Commission lui ordonne d'y mettre fin – Les réparations doivent être compensatoires plutôt que punitives et elles doivent faire en sorte que les employées bénéficient des conditions qui existaient avant la grève – Chaque employé qui était membre de l'unité de négociation et qui était à l'emploi de l'employeur au moment où la grève a été déclenchée doit être compensé pour les salaires et les prestations d'emploi qu'il aurait touchés si la grève n'avait pas eu lieu, moins les montants gagnés ailleurs et exclusion faite des indemnités de grève – Le syndicat doit être compensé pour ses dépenses de grève mais pas pour ses frais juridiques et d'expertise – L'employeur doit verser des intérêts au taux préférentiel sur tous les montants exigibles

Le syndicat déclare que, durant les séances de négociation, le chef de la direction émet de nombreux commentaires du genre « vous n'aimerez pas ma proposition » ou « si je suis acculé au pied du mur, je vais mettre des cadenas sur les portes ». Il menace constamment de vendre ou de fermer les installations. Il omet de fournir des documents pour justifier ses exigences, à la demande du syndicat. À chaque rencontre, il exige de nouvelles concessions de la part du syndicat. Après la sixième rencontre, le syndicat déclenche la grève étant donné qu'il considère que l'attitude du chef de la direction mène à une impasse. Après deux mois de grève, le syndicat prend connaissance du fait que le chef de la direction a omis de divulguer une décision essentielle qui permet à un client de mettre fin à un contrat d'achat de tracteurs plutôt que de proroger ce dernier. À ce moment-là, le syndicat dépose une demande auprès de la Commission alléguant que l'employeur

refuse de négocier de bonne foi et de déployer les efforts raisonnables pour conclure une convention collective.

Décision : La Commission conclut que le chef de la direction n'est pas sans savoir que certaines de ses exigences – qui ont pour effet d'éliminer un certain nombre de dispositions inscrites depuis longtemps dans la convention collective, notamment celles sur les prestations de maladie et de bien-être et sur l'ancienneté – ne peuvent être acceptées par le syndicat sans entacher la crédibilité de ce dernier auprès de ses membres. La Commission se dit préoccupée par le fait que la stratégie du chef de la direction s'appuie sur des menaces constantes de fermeture des installations. Tout au long des négociations, le chef de la direction refuse systématiquement d'entreprendre des discussions rationnelles et éclairées et de fournir des arguments d'appui. La preuve indique sans contredit que chaque fois que le syndicat modifie sa position, le chef de la direction réduit ses offres. Cela suffit à convaincre la Commission que le chef de la direction contrevient à l'obligation de négocier de bonne foi en cherchant volontairement à déjouer les tentatives de trouver un « terrain d'entente » en vue de résoudre les questions non réglées. La Commission considère que les tactiques utilisées par le chef de la direction visent à déterminer ce qu'il peut encore arracher au syndicat avant que ce dernier ne capitule à ses demandes. La Commission conclut sans équivoque que les gestes de l'employeur sont à l'origine de la grève. Elle est persuadée que la conduite de l'employeur pendant les séances de négociation, et jusqu'à la grève, est telle qu'elle contrevient à l'obligation de négocier de bonne foi et de déployer des efforts raisonnables pour conclure la convention collective. De plus, la Commission conclut que la décision de permettre que le contrat des tracteurs prenne fin tombe dans la catégorie des décisions qui, de l'avis des commissions du travail, doivent être divulguées au syndicat de manière opportune. Cette question aurait été un sujet de discussion majeur durant les séances de négociation étant donné ses conséquences graves sur la viabilité des installations. La *Loi* est claire : elle oblige l'employeur à faire ce genre de divulgation. En conséquence, l'employeur contrevient au paragraphe 63(1) de la *Loi*.

La Commission ordonne à l'employeur de mettre fin à toute action qui contrevient aux exigences de négocier de bonne foi et elle demande aux parties de reprendre immédiatement les négociations en vue de conclure une convention collective. La Commission déclare que les réparations doivent être compensatoires plutôt que punitives et qu'elles doivent faire en sorte que les employés bénéficient des conditions qui existaient avant la grève. Persuadée que la grève a été déclenchée parce que l'employeur contrevenait à son obligation de négocier de bonne foi, la Commission ordonne à l'employeur de compenser immédiatement chacun des membres de l'unité de négociation qui était à son emploi au moment où la grève a été déclenchée pour les salaires et les prestations d'emploi qu'ils auraient touchés si la grève n'avait pas eu lieu, moins les montants gagnés ailleurs et exclusion faite des indemnités de grève. Elle ordonne également que les dispositions de la convention collective échue soient considérées pleinement en vigueur jusqu'au jour où la grève a pris fin, conformément aux dispositions du paragraphe 10(4) de la *Loi sur les relations du travail*. En outre, la Commission ordonne à l'employeur de compenser le syndicat pour ses dépenses de grève totalisant 170 025,00 \$. L'employeur se voit aussi ordonné de verser des intérêts au taux préférentiel sur tous les montants exigibles. La Commission rejette la demande de compensation du syndicat relativement à ses frais juridiques et d'expertise ainsi que la compensation en ce qui concerne la séparation, étant donné qu'il n'y a pas eu fermeture des installations et que la convention collective entre les parties a été rétablie.

Décision du membre G. H. Stewart : M. Stewart conclut que le manque monumental de communication des deux parties a contribué à l'échec des négociations. Bien qu'il admette que le chef de la direction a négocié de mauvaise foi, il considère que la grève a été prématurée étant donné que le syndicat pouvait recourir à d'autres moyens. Il n'aurait pas ordonné de compensation relative aux pertes de salaire mais plutôt pour atteinte aux droits des employés en vertu de l'alinéa 31(4)f).

Office régional de la santé de Churchill – et – Province du Manitoba – et – Manitoba Nurses' Union

Cas n° 760/00/LRT

Le 5 septembre 2001

RÉPARATIONS – Cessation et abstention – La Commission considère que l'employeur a tenté de négocier avec le syndicat et qu'il a demandé une médiation avant de signer des contrats séparés avec certains membres du personnel – L'employeur reçoit l'ordre de cesser de négocier des conditions

d'emploi avec des particuliers et de s'abstenir de signer tout autre contrat individuel – L'ordonnance ne s'applique pas aux incitatifs déjà accordés

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Négociation directe avec des employés – L'employeur cherche à offrir des salaires et autres incitatifs aux infirmières pour que celles-ci acceptent de travailler dans un établissement de santé situé dans une collectivité nordique éloignée – Le syndicat n'est pas prêt à renégocier uniquement avec l'employeur; pour lui, les négociations doivent se faire uniquement à une table centrale – Bien que l'employeur n'ait pas consciemment cherché à miner le syndicat, il a bel et bien signé des contrats séparés avec certains membres du personnel et il a recruté et recyclé des infirmières – Malgré de bons motifs, l'employeur contrevient au paragraphe 6(1) de la *Loi sur les relations du travail*

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Négociation directe avec des employés – Le syndicat inclut la Province comme répondant dans la demande, alléguant que celle-ci, à titre de principal bailleur de fonds des soins de santé, est partie prenante à l'affaire – Le fait d'assumer un rôle de « quasi-médiateur » ne rend pas la Province coupable de pratique déloyale de travail – Pas de preuve *prima facie*

L'employeur a de la difficulté à recruter et à retenir du personnel pour son établissement de santé situé dans une collectivité nordique éloignée. Il s'adresse au syndicat mais ce dernier n'est pas disposé à renégocier avec lui. La plupart des unités de négociation sont confrontées à des problèmes similaires et le syndicat est inflexible sur le fait que les négociations ne doivent se faire qu'à une « table centrale ». Comme le syndicat refuse de discuter, l'employeur décide d'offrir une « prime à la signature » de même que la promesse d'une autre « prime » après un an et il augmente l'échelle de salaire offerte aux infirmières. Le syndicat dépose alors une demande de décision auprès de la Commission alléguant que l'employeur et la Province du Manitoba portent atteinte à l'administration du syndicat et qu'ils contreviennent au paragraphe 6(1) de la *Loi sur les relations du travail*. Le syndicat reconnaît que la Province n'a pas négocié directement avec les parties mais que, à titre de principal bailleur de fonds des services de santé, elle s'est engagée dans l'affaire et qu'en fin de compte elle est responsable de tous les coûts additionnels.

Décision : La Commission ne retient pas l'allégation selon laquelle la Province est partie à une pratique déloyale de travail. Les représentants de la Province n'ont eu aucun contact direct ou indirect avec l'unité de négociation ou ses membres. Le fait d'assumer un rôle de « quasi-médiateur » ne rend pas la Province coupable de pratique déloyale de travail. La Commission conclut que la demande ne contient pas de preuve *prima facie* contre la Province et la rejette en ce qui concerne la Province.

Bien que la Commission sache reconnaître les problèmes auxquels l'employeur est confronté, l'examen du motif ne s'applique qu'à la pénalité ou aux réparations imposées. Il ne s'agit pas d'une excuse pour contrevenir aux dispositions de la loi, qui ne prévoit aucunement l'examen de circonstances atténuantes. Même si l'employeur n'a pas cherché consciemment à miner le syndicat, il a bel et bien signé des contrats séparés avec certains membres de son personnel et il a recruté et recyclé des infirmières par négociation directe. En conséquence, il s'agit d'une infraction à la *Loi sur les relations du travail* et d'une pratique déloyale de travail. Dans son examen des réparations, la Commission remarque que l'employeur a tenté de négocier avec le syndicat; confronté à un échec, il a demandé à la Province d'agir comme médiateur. La Commission ordonne que l'employeur cesse de négocier des conditions d'emploi avec des particuliers et qu'il s'abstienne de signer d'autres contrats individuels. À la suite de l'ordonnance, le syndicat demande des précisions à savoir si celle-ci exige que l'employeur cesse de verser la rémunération supérieure prévue dans les contrats signés avec les infirmières. La Commission répond que son intention est que l'ordonnance ne s'applique qu'aux contrats individuels ou aux incitatifs futurs signés ou octroyés en dehors de la convention collective et **non pas** à ceux qui ont déjà été donnés et qui sont en place.

Marusa Marketing Inc. – et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce,
section locale 832
Cas n° 624/00/LRT
Le 28 septembre 2001

EXAMEN ET RÉEXAMEN – CHARTE DES DROITS – EMPLOYEUR – Liberté de parole – Communications par l'employeur – Auditoire captif – Ingérence par l'employeur – Le rôle du comité élargi se limite à définir et à préciser les questions de politiques relatives aux communications faites par l'employeur aux employés et dans quelle mesure la liberté de parole de l'employeur est entravée par les dispositions de la *Loi sur les relations du travail*

La Commission rejette les demandes du syndicat relatives à l'accréditation et aux pratiques déloyales de travail. En conséquence, la Commission accueille la demande du syndicat pour examen et réexamen, qui est entendue par un comité élargi de cinq membres. Le rôle du comité élargi se limite à définir et à préciser les questions de politiques relatives aux communications faites par l'employeur aux employés et dans quelle mesure la liberté de parole de l'employeur est entravée par les dispositions de la *Loi sur les relations du travail*.

Décision : Aux termes du paragraphe 6(2) de la *Loi*, certaines communications par l'employeur, y compris des déclarations d'opposition aux syndicats en général ou à un syndicat en particulier, étaient considérées comme faisant obstacle à la formation d'un syndicat. Le paragraphe 6(2) a été abrogé en 1992. La Commission est cependant d'avis que l'absence d'une disposition déterminative ne limite pas son pouvoir discrétionnaire de considérer une telle affirmation comme une ingérence par l'employeur ou une pratique déloyale de travail dans un cas particulier. L'article 32 de la *Loi* stipule expressément que la protection de la liberté de parole ne s'applique pas si la personne qui exprime ses idées s'ingère dans la formation ou le choix d'un syndicat. La *Loi* ne restreint pas au même degré les communications faites par l'employeur dans d'autres circonstances. En conséquence, la protection de la liberté de parole prévue à l'article 32 s'applique dans des circonstances autres que la période d'organisation, sous réserves d'autres interdictions en matière d'intimidation, de contrainte, de menace ou d'abus d'influence. La position de la Commission est connue depuis longtemps : même si l'employeur est libre de ne pas vouloir de syndicat, il n'est pas libre de professer ou de proclamer des opinions négatives sur le syndicat ou la syndicalisation en général auprès des employés. Le test visant à évaluer si la communication doit être considérée comme une ingérence n'est pas celui de l'effet réel sur un employé en particulier. Le fardeau du syndicat consiste à convaincre la Commission qu'en toute objectivité, l'employé moyen serait probablement influencé négativement par rapport au syndicat et non pas à établir que la communication a un effet réel négatif sur un employé en particulier. Si elle conclut que les communications constituent une ingérence, la Commission doit alors se demander si celles-ci sont sauvegardées par l'application de l'alinéa 6(3)f) et constituent des déclarations de faits ou des opinions à l'égard de l'entreprise de l'employeur. La Commission doit aussi examiner soigneusement les déclarations faites lors de réunions de l'employeur avec les employés de la même manière qu'elle examinerait des déclarations écrites. Par ailleurs, des déclarations faites à des réunions où l'auditoire est captif devraient bénéficier d'un niveau d'examen strict étant donné que des déclarations de bonne foi faites par écrit peuvent prendre un aspect menaçant si elles sont émises lors d'une réunion obligatoire. Finalement, la Commission remarque que la « liberté de parole » prévue au paragraphe 32(1) protège les droits des employés de discuter du syndicat ou de questions touchant le syndicat pendant les heures de travail sauf si, aux termes du paragraphe 33(2), le fonctionnement du lieu de travail en est perturbé.

Addenda aux motifs : Le vice-président, M. J. M. Chapman, c.r., souligne que le syndicat allègue que la décision du comité original ne respectait pas la politique établie de la Commission du travail du Manitoba dans la mesure où une pratique déloyale de travail se traduit toujours par la délivrance d'une accréditation discrétionnaire. Au moment de l'audience, seulement deux ou trois certificats d'accréditation discrétionnaire avaient été ordonnés, nombre qui ne permet pas d'établir une « politique ». Il est par ailleurs d'avis que la majorité a minimisé l'effet de l'article 32 de la *Loi*. Il indique que la liberté de parole n'est pas seulement un droit fondamental mais qu'il est désormais inscrit dans la loi. Il ne devrait pas être abrogé à moins qu'il n'y ait clairement une preuve forte et convaincante. Plus important encore, il considère que le syndicat a mal interprété la décision du comité original comme obligeant le syndicat à appeler des témoins afin de prouver qu'ils ont été négativement affectés par les gestes de l'employeur. Le syndicat n'a aucune responsabilité à appeler un témoin dans une situation d'inversion du fardeau de la preuve. Par contre, on ne peut faire

abstraction du principe de la preuve, fondamental en droit, selon lequel lorsqu'une partie assigne un témoin, elle est alors liée par la preuve apportée par ce témoin. Ignorer ou minimiser un témoignage sincère sous prétexte qu'il ne répond pas aux attentes de la partie qui a appelé le témoin est contraire aux vieux principes juridiques de la preuve. En ce qui concerne les « auditoires captifs » et (ou) les « lettres » et (ou) les « annonces par le système de sonorisation », la Commission est confrontée à un cas où la preuve est que la présumée pratique déloyale de travail n'a eu aucun effet sur les témoins. Lorsqu'une partie lésée produit une preuve dont la très grande prépondérance établit clairement et au-delà de tout doute que les infractions présumées n'ont eu absolument aucun effet, il est difficile pour la Commission de conclure que les employés n'ont pas eu la possibilité d'exprimer leur volonté sur la syndicalisation, libre de toute influence par l'employeur.

M. E. Huebert, membre de la Commission, est d'accord avec les commentaires de M. Chapman.

Elite Holdings Inc. t/a Academy Towing, Kildonan Towing, Eddie's Towing – et – Larry Robinson

Cas n° 559/01/LRT

Le 23 octobre 2001

EMPLOYÉ – ENTREPRENEUR INDÉPENDANT – Peu de poids accordé à l'entente signée par le demandeur déclarant qu'il est un entrepreneur indépendant – La Commission examine la teneur du lien d'emploi et conclut que l'employeur exerce un contrôle complet sur le demandeur – La Commission conclut que le demandeur est un employé au sens du *Code des normes d'emploi*

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Le demandeur est congédié pour avoir refusé de continuer à travailler après un quart de treize heures – L'employeur contrevient au paragraphe 7(h) de la *Loi sur les relations du travail* pour avoir congédié un employé qui exerce son droit accordé par la loi de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, en application de l'article 16 du *Code des normes d'emploi*

Le demandeur exploitait sa propre entreprise de remorquage avant de devenir conducteur pour l'employeur. Le jour en question, il a déjà travaillé pendant treize heures lorsque l'employeur lui demande de prendre un autre appel. Le demandeur lui répond qu'il est trop fatigué pour continuer. L'employeur le congédie et retient son salaire des quatre semaines précédentes. Le demandeur a recours aux services d'une agence pour recouvrer les salaires non payés. L'employeur répond en versant les salaires moins les coûts d'un ticket de stationnement, de réparations et de nettoyage intérieur du véhicule. Le demandeur dépose également une plainte à la Division des normes d'emploi qui avait déterminé qu'il était un entrepreneur indépendant et, par conséquent, non visé par le *Code*. En application de l'article 93 du *Code*, la Division refuse d'entendre la plainte étant donné que le plaignant a entrepris une autre action pour recouvrer les salaires. Le demandeur dépose alors une demande pour pratique déloyale de travail aux termes du paragraphe 7(h) de la *Loi sur les relations du travail* alléguant qu'il a été congédié pour avoir exercé son droit prévu par la loi de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, en application de l'article 16 du *Code des normes d'emploi*. L'employeur admet que le motif du congédiement est le refus de continuer à travailler mais il est d'avis que le demandeur est un entrepreneur indépendant et, qu'à ce titre, il n'est pas protégé par le *Code des normes d'emploi*. Il soumet que le demandeur a signé une entente dans laquelle il se déclare entrepreneur indépendant. Ce dernier touche une commission et il est lui-même responsable de verser ses impôts et autres remises prévues par la loi. Il assume aussi les coûts de carburant et de lavage du véhicule et il a signé une convention de non-concurrence qui lui interdit d'effectuer un travail semblable à titre de travailleur autonome ou pour tout autre employeur.

Décision : De l'avis de la Commission, le demandeur est sans aucun doute un employé au sens du *Code*. La Commission accorde peu de poids aux documents que le demandeur a été tenu de signer. Elle examine plutôt la teneur du lien et conclut que l'employeur exerce un contrôle complet sur le demandeur. Ce dernier travaille les heures fixées par l'employeur et offre les services aux clients répartis par l'employeur. Le fait de desservir d'anciens clients n'est pas un argument suffisant pour déclarer que le demandeur est un entrepreneur indépendant, d'autant plus que ces clients sont désormais des clients *courants* de l'employeur. La Commission relève par ailleurs que le paiement à la commission n'est pas un facteur qui permet de déterminer le statut d'emploi. Étant donné que le demandeur est considéré comme un « employé », la Commission statue que l'employeur a contrevenu aux dispositions du *Code* relativement aux heures

supplémentaires. Ce dernier a aussi commis une pratique déloyale de travail au sens du paragraphe 7(h) de la *Loi sur les relations du travail* pour avoir congédié un employé qui exerçait ses droits en application du *Code*. Tel qu'il est prévu au paragraphe 31(4) de la *Loi*, la Commission ordonne que soit versée une compensation représentant le manque à gagner entre ce que l'employeur a versé après l'intervention de l'agence de recouvrement et les commissions acquises. L'employeur n'avait aucun droit juridique de retenir des sommes d'argent, à l'exception de la retenue pour le carburant. La Commission soulève des inquiétudes quant aux procédures qui ont conduit à la demande. L'agent des normes d'emploi n'a rendu aucun ordre; en conséquence le demandeur n'avait aucun motif d'appel. L'agent a invoqué l'article 93 du *Code* qui stipule que le directeur peut refuser d'accepter une plainte, de mener une enquête y relative ou de poursuivre une enquête si le demandeur prend d'autres mesures. De l'avis de la Commission, le recours à une agence de recouvrement ne constitue pas une « autres mesure », que la Commission interprète comme la recherche d'une décision ayant force exécutoire de la part d'une cour, d'un tribunal, d'un arbitre ou autre.

J. C. Foods Ltd. – et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832

Cas n^{os} 631/00/LRT et 183/01/LRT

Le 20 novembre 2001

ACCREDITATION DISCRETIONNAIRE – VOTE – PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Intimidation – Des employés qui retournent au travail en réparation pour certaines pratiques déloyales de travail sont obligés de prendre leurs pauses en présence de la superviseure la veille et le jour du vote de représentation – On leur assigne par ailleurs des tâches différentes de celles qu'ils exerçaient avant leur mise à pied et ils sont tenus à l'écart des autres employés – Le but visé par cet éloignement est de limiter les possibilités de discuter avec les autres employés et de les influencer pour le vote – La volonté réelle des employés ne peut être établie par le vote de représentation et le syndicat a des preuves d'un appui adéquat – On demande la délivrance d'un certificat d'accréditation discrétionnaire

Des employés, qui avaient été mis à pied, sont réintégrés en réparation pour certaines pratiques déloyales de travail. Ils sont alors tenus, selon les directives de leur superviseure, de prendre leurs pauses-café et leurs pauses-repas avec elle la veille et le jour d'un vote de représentation. Dans leur témoignage, ils indiquent que les tâches qui leur sont assignées sont différentes de celles qu'ils effectuaient avant leur mise à pied. De plus, ils travaillent désormais à l'écart des autres employés. Ils doivent également continuer de travailler alors que les autres employés ont la permission de quitter tôt. L'employeur explique cela par le fait que des électriciens effectuent des travaux dans les installations et que la production doit cesser plus tôt. Le syndicat allègue qu'en raison de ces gestes, la Commission ne peut être en mesure d'établir avec certitude la volonté réelle des employés et il demande la délivrance d'un certificat d'accréditation discrétionnaire.

Décision : La Commission conclut que l'employeur a effectivement isolé les employés à leur retour au travail en exigeant qu'ils prennent leurs pauses-café et leurs pauses-repas avec leur superviseure. De plus, le fait d'exiger que ces trois employés travaillent tout seuls à une table alors que la pratique consiste à avoir six employés à une même table est significatif. L'explication fournie par la superviseure pour ce geste n'est pas suffisante, surtout que ces employés n'étaient pas tenus de prendre leurs pauses de cette manière avant leur mise à pied et après le vote. Le fait de garder ces employés, qui avaient été réintégrés, sous l'œil attentif de la direction a fait en sorte, à toute fins utiles, qu'ils ont eu peu ou pas de possibilité de discuter avec les autres employés. De plus, il ne pouvait échapper aux autres que ces employés étaient traités différemment, tant en ce qui concerne le moment de leurs pauses que les personnes avec qui ils prenaient leurs pauses ainsi que celles avec qui ils se tenaient et travaillaient. La Commission est convaincue que l'employeur a commis des pratiques déloyales de travail contraires à la *Loi*. Aucune des réparations proposées par l'employeur n'élimine l'influence que ces conditions ont exercée sur les employés. En conséquence, la Commission considère que la volonté réelle des employés n'a pu être établie avec certitude par le vote de représentation et que le syndicat possède une preuve d'appui adéquat de la part des membres aux fins des négociations collectives. Elle ordonne donc qu'un certificat d'accréditation discrétionnaire soit délivré.

Office régional de la santé de Burntwood – et – Manitoba Nurses' Union
Cas n° 762/00/LRT
Le 7 décembre 2001

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – RÉPARATIONS – Négociation directe avec des employés – La Commission ordonne à l'employeur de cesser d'offrir de rembourser les frais de scolarité et de verser des allocations de logement aux infirmières des collectivités nordiques éloignées – La Commission est consciente de la difficulté de recruter et de retenir les infirmières, mais le fait de continuer à accorder de l'argent ou des avantages aux termes de contrats individuels négociés avec des membres de l'unité de négociation mine le pouvoir exclusif du syndicat de représenter les infirmières de l'unité

Afin de retenir leurs services, l'employeur offre à neuf infirmières de rembourser leurs frais de scolarité – jusqu'à un montant de 14 000 \$ – et à une infirmière de rembourser son prêt étudiant. L'employeur verse également une allocation de logement à deux infirmières dans des collectivités nordiques éloignées. Le syndicat s'oppose à de telles transactions et dépose une demande alléguant que l'employeur a commis une pratique déloyale de travail contraire à l'article 6 de la *Loi sur les relations du travail* en concluant des contrats individuels d'emploi avec des membres et (ou) des membres prospectifs de l'unité de négociation du demandeur.

Décision : La Commission conclut que l'employeur a commis une pratique déloyale de travail contraire à l'article 6 de la *Loi sur les relations du travail* en signant des contrats individuels d'emploi avec des membres et (ou) des membres prospectifs de l'unité de négociation du demandeur. Bien que la Commission reconnaisse la situation difficile dans laquelle se trouve l'employeur en ce qui concerne le recrutement et la rétention des infirmières, le maintien du versement d'allocations ou de prestations aux termes de contrats individuels avec des membres de l'unité de négociation mine le pouvoir exclusif du syndicat de représenter les infirmières de l'unité. La Commission ordonne donc à l'employeur de cesser sa pratique qui consiste à négocier des conditions d'emploi avec des particuliers sans le consentement du syndicat.

Integrated Messaging Inc. – et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832
Cas n°s 100/00/LRT et 136/00/LRT
Le 12 décembre 2001

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – RETRAIT D'ACCREDITATION – Ingérence de l'employeur – Le syndicat allègue que la rétrogradation des directeurs et leur réintégration rapide à l'unité de négociation à titre de superviseurs principaux onze jours après le dépôt de la demande de retrait d'accréditation se voulait un moyen de promouvoir le retrait de l'accréditation – Les rétrogradations sont suspectes mais il n'y a aucune preuve que l'employeur a suscité, favorisé ou influer abusivement la réintégration à l'unité de négociation

PÉTITION D'OPPOSITION – RETRAIT D'ACCREDITATION – Expression de la volonté dans la pétition – Les superviseurs principaux démis de leurs postes non syndiqués de directeurs ne sont pas considérés comme faisant partie de la direction en ce qui concerne les allégations de pratique déloyale de travail mais, étant donné la nature de leurs postes, les autres employés peuvent les percevoir comme faisant partie de la direction – La signature des superviseurs est retirée de la pétition de même que celle de tout employé ayant signé après eux étant donné que la signature des superviseurs peut laisser entendre que la pétition est appuyée par la direction

PRATIQUES ET PROCÉDURES – PÉTITION D'OPPOSITION – Expression de la volonté dans la pétition prévue dans la *Loi sur les relations du travail* – La pétition est altérée car elle n'est pas conforme à l'exigence non écrite selon laquelle la signature des employées doit être authentifiée; les demandeurs n'ont pas eu la pétition en leur possession en tout temps; la pétition a circulé sur le lieu de travail; la pétition n'indique pas que les employés signataires nomment par le fait même les demandeurs pour les représenter; et les demandeurs ont remis la pétition à la Commission pendant les heures de travail, ce qui peut laisser entendre que la pétition avait l'appui de la direction – La Commission n'est pas

convaincue que 50 % des employés concernés appuient volontairement la demande – La demande de retrait d'accréditation est rejetée

À la suite du dépôt d'une demande de retrait d'accréditation, le syndicat dépose une demande alléguant que l'employeur contrevient au paragraphe 6(1) et à l'article 17 de la *Loi sur les relations du travail*. Onze jours avant le dépôt de la demande de retrait d'accréditation, deux personnes, qui six mois auparavant avaient été promues à des postes non syndiqués à titre de « directeurs » (*floor managers*), réintègrent l'unité de négociation à titre de « superviseurs principaux » (*senior supervisors*). Le lendemain de leur « réaffectation », tous deux signent la pétition pour le retrait de l'accréditation. Une semaine plus tard, un des deux fait circuler une lettre aux employés dans laquelle on attaque le syndicat. Le syndicat allègue que l'objectif de la rétrogradation des deux personnes visées est de promouvoir le retrait de l'accréditation. Celles-ci expliquent qu'elles ont décidé de réintégrer l'unité de négociation parce que la convention collective permet qu'un employé réintègre l'unité de négociation à l'intérieur d'une période de six mois, ce qui coïncidait avec le dépôt de la demande.

Décision : Les soupçons du syndicat sont compréhensibles étant donné que la création des postes de « superviseurs principaux », la réaffectation à ces postes et la correspondance afférente ont eu lieu très rapidement. Par contre, la preuve n'établit pas que l'employeur a suscité, encouragé ou influencé abusivement les employés pour qu'ils posent les gestes qu'ils ont posés. La Commission conclut que les employés ont pris leur décision de manière indépendante. En conséquence, elle considère que la prépondérance des probabilités est que l'employeur n'a pas porté atteinte au syndicat.

La Commission conclut que la preuve n'indique pas les pouvoirs et les fonctions de direction nécessaires pour exclure les personnes visées de l'unité de négociation sous prétexte qu'elles exercent principalement des fonctions de direction. Bien que la Commission conclue que ces personnes ne doivent pas être considérées comme des membres ou des agents de la direction en ce qui concerne les allégations de pratique déloyale de travail, elle est convaincue que l'employé moyen peut les avoir perçues comme faisant partie de la direction. Celles-ci portaient le titre de « directeur » (*manager*) et avaient des cartes de visite en ce sens, elles ont participé à des réunions disciplinaires et elles ont signé des documents disciplinaires à titre de représentants de la direction. La Commission est d'avis qu'il faut retirer la signature de tout employé perçu comme faisant partie de la direction. De plus, l'appui des personnes qui ont signé la pétition après la signature des deux employés visés n'est pas pris en compte étant donné qu'il est possible d'inférer qu'un employé aurait pu penser que la direction appuyait la pétition et cela peut avoir influé sur sa décision. Bien qu'aucune règle précise des *Règles de pratique de la Commission du travail du Manitoba* n'exige que les signatures soient authentifiées, la plupart des demandes de retrait d'accréditation se conforment à l'exigence non écrite en incluant la signature d'un témoin à côté de celle de chaque employé. Parmi les autres facteurs qui viennent entacher l'expression de la volonté dans la pétition, il y a ceux-ci : les demandeurs n'ont pas eu la pétition en leur possession en tout temps; la pétition a circulé dans le lieu de travail; la pétition n'indique pas que les employés signataires nomment par le fait même les demandeurs pour les représenter; un des demandeurs a remis la pétition à la Commission pendant ses heures de travail, ce qui peut laisser croire aux autres employés que la pétition a reçu l'aval de la direction. En conséquence, la Commission n'est pas convaincue que 50 % des employés visés ont volontairement appuyé la pétition. Bien que la *Loi* ne parle pas expressément de l'expression de la volonté dans une pétition, celle-ci est implicite. Aussi la Commission rejette-t-elle la demande de retrait d'accréditation.

Alpine Interiors Ltd. – et – Alpine Drywall and Plastering (Manitoba) Ltd. – et – QSI Interiors Ltd. – et – Manitoba Regional Council of Carpenters, Lathers, Millwrights & Allied Workers, section locale 343

Cas n° 389/01/LRT

Le 15 février 2002

SUCCESSION – Vente d'une partie de l'entreprise – Le syndicat allègue que le propriétaire a vendu une partie d'Alpine à QSI – La vente de ses actions et sa démission du conseil de QSI constituent un recul de l'engagement du propriétaire dans QSI – Le fait que deux anciens employés travaillent à QSI et la vente de certaines pièces d'équipement à QSI ne permettent pas de déterminer qu'il y a eu vente d'entreprise – Le fait qu'un entrepreneur libère Alpine de ses obligations de sous-traitant et qu'il

accorde par la suite le contrat à QSI constitue uniquement un choix de l'entrepreneur – Le déplacement de ce contrat n'équivaut pas à la vente de l'entreprise – La demande est rejetée

Le syndicat demande à la Commission de déclarer qu'Alpine a vendu une partie de ses activités à QSI et qu'il est l'agent négociateur des employés de QSI visés par la convention collective conclue entre Alpine et le syndicat. Le propriétaire principal (le « propriétaire ») d'Alpine détient 26 % des actions de QSI et est engagé dans QSI depuis plus de 30 ans. Trois ans avant le dépôt de la demande, QSI a étendu ses activités au Manitoba. Vers la même époque, le propriétaire a avisé les actionnaires plus jeunes de QSI qu'il souhaitait prendre sa retraite mais ces derniers n'étaient pas intéressés à acheter Alpine. Comme il ne pouvait trouver preneur, il a décidé de réduire progressivement les activités d'Alpine. Puis le propriétaire a vendu la moitié des pièces d'équipement d'Alpine à QSI. Il n'a vendu ni les comptes débiteurs d'Alpine, ni sa liste de clients, ni son fonds commercial, ni ses stocks, ni ses biens immobiliers, ni ses améliorations locatives à QSI ou à qui que ce soit d'autre. Après l'arrêt des activités d'Alpine, la majorité des 50 ou 60 employés se sont tournés vers d'autres entreprises. Un seul des employés clés a été embauché par QSI. Juste avant que la société ne cesse ses activités, elle avait obtenu de la sous-traitance. Le propriétaire a décidé de demander à l'entrepreneur d'annuler le contrat étant donné qu'Alpine n'était pas en mesure de remplir ses obligations. Il a demandé que le contrat soit accordé à QSI. Le syndicat allègue que le propriétaire a mis fin aux activités d'Alpine au moment où QSI a lancé sérieusement ses activités au Manitoba. De plus, le fait que le propriétaire persuade l'entrepreneur de transférer le contrat d'Alpine à QSI et le déplacement de personnel clé d'Alpine vers QSI équivaldraient au transfert d'une partie des activités d'Alpine.

Décision : La Commission conclut que le propriétaire était engagé de manière continue auprès de QSI tout en exploitant Alpine. Sa décision de mettre fin aux activités d'Alpine ainsi que la vente subséquente de ses actions et sa démission du conseil de QSI constituent un recul de sa participation dans QSI. Le propriétaire ne fait que concrétiser sa décision de mettre fin aux activités de son entreprise avant sa retraite. Bien que quelques employés aient été embauchés par QSI et qu'une partie des pièces d'équipement ait été vendue à QSI, cela ne constitue pas un facteur déterminant de la vente d'une entreprise. Il n'appartient pas au propriétaire de transférer le contrat. L'entrepreneur s'en est occupé et il a libéré Alpine de ses obligations. La décision d'octroyer le contrat appartient uniquement à l'entrepreneur. Selon les faits qui sont présentés à la Commission, le déplacement de ce contrat n'équivaut pas à la vente d'une entreprise au sens de la *Loi*. En conséquence, la demande est rejetée.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Faroex – et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832
Cour du Banc de la Reine du Manitoba
Commission du travail du Manitoba : cas n^{os} 692/99/LRT et 436/00/LRT
Dossier n^o CI 00-01-19665
Affaire entendue par madame la juge Beard
Décision rendue le 20 avril 2001

L'employeur demande le contrôle judiciaire d'une décision rendue par la Commission du travail du Manitoba selon laquelle l'employeur ne s'est pas conformé au paragraphe 22(1) de la *Loi sur les relations du travail* et qu'il a par le fait même commis une pratique déloyale de travail. À l'audience de la Commission, le représentant du syndicat a témoigné qu'il s'était rendu dans les locaux de l'employeur et qu'il avait demandé de visiter les installations, déclarant qu'il n'était là que pour des observations. Il n'était pas sur les lieux pour quelque motif lié à la *Loi*, mais pour exercer une surveillance relativement à l'hygiène et à la sécurité des installations.

Décision : Madame la juge Beard déclare que la norme de contrôle judiciaire devant être appliquée dans ce cas-ci est celle du « manifestement déraisonnable », à savoir si la Commission a commis une erreur de droit manifestement déraisonnable dans sa décision. La norme de contrôle judiciaire ne lui permet pas de renverser la décision de la Commission simplement parce qu'elle est erronée, étant donné que le degré de déférence confère à la Commission le « droit d'être dans l'erreur ». Ce n'est que lorsque son interprétation ne peut être rationnellement soutenue par les lois pertinentes que la décision devient manifestement déraisonnable et qu'elle peut donc faire l'objet d'une révision. Le paragraphe 22(1) stipule clairement que le représentant du

syndicat doit avoir accès au lieu de travail pour rencontrer un employé compris dans l'unité de négociation en ce qui concerne toute question se rapportant à la *Loi* ou à la convention collective. Madame la juge indique que le représentant syndical n'est pas sur les lieux pour rencontrer un employé en ce qui concerne une question se rapportant à la *Loi*. Étant donné que la visite n'a pas pour motif un de ceux pour lesquels l'employeur est tenu par la loi d'accorder l'accès aux installations, l'employeur ne peut avoir enfreint la loi. En conséquence, la Commission a commis une erreur en concluant que l'employeur avait commis une pratique déloyale de travail. Il n'y a rien dans le paragraphe en question qui donne le droit au syndicat d'entrer dans les installations de l'employeur pour un motif autre que celui d'y rencontrer un membre de l'unité de négociation et il n'y a rien d'ambigu dans la loi qui permette toute autre interprétation. En rendant une telle décision, la Commission n'a pas interprété libéralement et généralement la loi, elle l'a réécrite. Madame la juge Beard conclut qu'en étendant la loi comme elle l'a fait, la Commission a agi d'une manière manifestement déraisonnable. En conséquence, elle ordonne que la décision de la Commission soit annulée.

Protect-A-Home Services Inc. – et – Craig Heber

Cour d'appel du Manitoba

Commission du travail du Manitoba : cas n° 423/99/LPS

Dossier n° AI 01-30-04866

Affaire entendue par monsieur le juge Monnin

Décision rendue le 4 juillet 2001

L'employeur dépose une lettre auprès du directeur de la Division des normes d'emploi contestant les conditions de son ordre et demandant un renvoi à la Commission pour audience. L'employeur omet de joindre à sa demande le dépôt prévu au paragraphe 8(12.2) de la *Loi*. Le directeur lui écrit pour l'informer que le dépôt aurait dû accompagner la demande de renvoi et qu'il lui accorde un délai afin de se conformer à cette exigence. L'employeur verse le dépôt. À l'audience de la Commission, l'employé allègue qu'étant donné que le dépôt n'a pas été versé au moment de la demande de renvoi et qu'aucune prorogation de délai n'a été demandée à l'intérieur du délai initial prévu pour demander un tel renvoi, l'affaire ne peut être dûment présentée devant la Commission. La Commission rend alors une ordonnance indiquant qu'elle a les compétences voulues pour établir si le renvoi de la Division des normes d'emploi est adéquat. Elle conclut que le pouvoir discrétionnaire du directeur aurait dû être exercé durant la période initiale d'appel et que, comme cela n'a pas été le cas, l'affaire ne peut être dûment présentée devant elle. L'employeur interjette appel devant la Cour d'appel, qui lui accorde l'autorisation d'en appeler sur deux questions de droit. Premièrement, la Commission du travail du Manitoba a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit dans sa conclusion selon laquelle elle a les compétences voulues pour établir si un renvoi de la Division des normes d'emploi est adéquat? Deuxièmement, la Commission a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit dans sa conclusion selon laquelle le renvoi dans cette affaire n'est pas conforme aux dispositions de la *Loi sur le paiement des salaires*?

Décision : Monsieur le juge Monnin déclare que la Commission fait erreur quand elle indique que la *Loi* prévoit que la prorogation de délai doit être demandée durant la période initiale prévue pour demander un renvoi. Tout ce que stipule la *Loi*, au paragraphe 8(12), c'est que la demande de renvoi doit être faite dans les sept jours suivant la réception de la signification de l'ordre « *ou dans le délai supplémentaire que le directeur accorde* ». Monsieur le juge Monnin déclare que la Commission a le droit de s'assurer que le dépôt a été versé et que la demande de renvoi a été déposée dans les délais prescrits ou qu'un délai supplémentaire a été accordé afin de parfaire la demande de renvoi. Cependant, en l'absence d'une autorisation particulière prévue par la loi, la Commission n'a pas les compétences voulues pour enquêter sur la manière dont le directeur a exercé son pouvoir discrétionnaire et sur les motifs de sa décision. Si une partie à l'affaire aux termes de la *Loi*, soit l'employeur soit l'employé, juge que le directeur n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire en conformité avec la loi, l'affaire doit être résolue par le dépôt d'une demande de contrôle judiciaire devant un juge de la Cour du Banc de la Reine. La Commission n'a pas les compétences voulues pour juger de l'exercice d'un tel pouvoir discrétionnaire. En conséquence, monsieur le juge Monnin accueille l'appel et déclare nulle l'ordonnance de la Commission.

AOV Adults Only Video – et – Commission du travail du Manitoba – et – Directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail

Cour du Banc de la Reine du Manitoba

Commission du travail du Manitoba : cas n° 431/99/LSHT

Dossier n° CI 01-01-21429

Affaire entendue par madame la juge Beard

Décision rendue le 4 mars 2002

La Commission du travail du Manitoba confirme un ordre rendu par le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail qui a entériné un ordre d'amélioration rendu par un agent de la sécurité et de l'hygiène du travail. L'employeur demande un bref de *certiorari* pour annuler la décision de la Commission et pour invalider l'ordre d'amélioration. Avant de se prononcer sur le fond, la Cour doit décider de trois questions préliminaires :

- i. Doit-elle radier la totalité de l'affidavit déposé par le demandeur en appui à la demande sous prétexte que les erreurs alléguées de la Commission sont de compétence interne, en ce sens qu'elles renvoient à des questions relevant de la compétence exclusive de la Commission. Étant donné que les erreurs sont de compétence interne, les répondants font valoir que le demandeur n'est pas autorisé à déposer des preuves supplémentaires et qu'il doit s'en tenir uniquement au dossier.
- ii. Si elle permet que l'affidavit soit déposé, doit-on en radier des parties.
- iii. Le dossier de la Commission comprend-il toutes les pièces déposées à l'audience de la Commission ou au moins une liste de ces pièces.

Décision : Madame la juge Beard se prononce comme suit sur les trois questions préliminaires :

- i. Le demandeur soulève plusieurs motifs de révision pour lesquels il allègue que la Commission a outrepassé sa compétence ou a agi sans la compétence voulue. Comme l'allégation est de nature juridictionnelle, le demandeur a le droit de déposer un affidavit et (ou) une preuve extrinsèque en appui à ses allégations selon lesquelles la Commission a agi en dehors de ses compétences et que sa décision est manifestement déraisonnable.
- ii. Les parties de l'affidavit libellées comme argument juridique sont radiées. Des paragraphes portant sur des événements qui se sont produits après l'audience de la Commission sont jugés non pertinents au contrôle judiciaire et sont donc radiés. Madame la juge Beard ne radie pas les déclarations fondées sur les connaissances personnelles du déposant relativement aux couvre-fenêtres étant donné qu'il a une connaissance pratique des lois manitobaines à ce sujet et que les déclarations ne constituent donc pas un témoignage d'opinion pour lequel il ne serait pas qualifié.
- iii. Le dossier de la Commission se compose de la demande initiale, des plaidoyers, de la décision et des motifs de celle-ci, mais il ne contient aucune preuve des documents en appui à l'exception de ceux inclus dans les motifs. Le dossier de la Commission ne contient aucun des documents examinés par elle, autres que ceux intégrés à sa décision, et ne présente pas de liste des pièces déposées à l'audience de la Commission.

TABLEAU 1

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)**

	Cas ayant fait l'objet d'un report		Cas déposés	Total	Déclassement des cas			Sans suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
					Acceptés	Rejetés	Retirés			
Demande d'accréditation	9	44	53	53	36	7	5	0	48	5
Demande de révocation	1	19	20	20	12	3	2	0	17	3
Demande de certificat modifié	128	45	173	173	160	0	2	0	162	11
Demande pour pratique déloyale de travail	38	58	96	96	12	22	41	1	76	20
Demande de décision de la Commission	16	18	34	34	4	1	11	0	16	18
Demande d'appel	6	11	17	17	0	15	0	0	15	2
Demande de droits du successeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande de résiliation des droits de négoc.	2	0	2	2	1	0	0	0	1	1
Demande en vertu du paragraphe 10(1) ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 10(3) ²	0	10	10	10	10	0	0	0	10	0
Demande en vertu de l'article 20 ^{3*}	3	20	23	23	0	11	5	0	16	7
Demande en vertu de l'article 22 ⁴	1	1	2	2	0	0	2	0	2	0
Demande en vertu de l'article 58.1 ⁵	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1
Demande en vertu des articles 69 et 70 ⁶	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 76(3) ⁷	3	8	11	11	4	1	3	0	8	3
Demande en vertu du paragraphe 87(1) ⁸	2	13	15	15	7	0	5	0	12	3
Demande en vertu du paragraphe 87.1(1) ⁹	0	2	2	2	0	0	2	0	2	0
Demande en vertu du paragraphe 115(5) ¹⁰	0	22	22	22	7	0	14	0	21	1
Demande en vertu de l'article 132.1 ¹⁰	0	2	2	2	1	1	0	0	2	0
Renvoi à l'arbitrage accéléré**	14	101	115	115	-	-	-	-	98	17
TOTAUX	223	375	598	598	254	61	92	1	506	92

¹ Lorsqu'une demande d'accréditation est présentée à la Commission, les conditions d'emploi ne peuvent pas changer sans le consentement de la Commission, et cela tant que la demande n'a pas reçu de réponse.

² Au cours des 90 jours qui suivent l'accréditation d'un syndicat en tant qu'agent négociateur, les grèves et les lock-out sont interdits, et les conditions d'emploi ne peuvent pas changer sans le consentement de l'agent négociateur. En vertu de ce paragraphe, on peut demander à ce que cette période soit prolongée de 90 jours.

³ Devoir de juste représentation.

⁴ Ententes permettant l'accès.

⁵ Entreprise assujettie aux lois provinciales liée par la convention collective.

⁶ Plainte portant sur le vote de ratification.

⁷ Opposant religieux.

⁸ Première convention collective.

⁹ Convention subséquente à la première convention collective.

¹⁰ Demande de nomination d'arbitres.

¹¹ Divulgarion de renseignements par les syndicats.

* Correction : les demandes en vertu de l'article 20 devraient apparaître dans les pratiques déloyales de travail.

** Voir tableau 4.

TABLEAU 2

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE L'ATTRIBUTION DES CERTIFICATS
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)**

TYPE DE CERTIFICATS ATTRIBUÉS	NOMBRE DE CERTIFICATS ATTRIBUÉS	NOMBRE D'EMPLOYÉS CONCERNÉS
Nouveaux certificats	36	1 236

TABLEAU 3

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES VOTES DE REPRÉSENTATION
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)**

TYPE DE DEMANDES ACCOMPAGNÉES D'UN SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés par les scrutins	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes retirées après scrutin	Résultats à venir
Accréditation	11	956	6	4	1	0
Révocation	6	140	5	1	0	0
Fin des droits de négociation	1	8	1	0	0	0
Décision de la Commission	1	140	1	0	0	0
Secteur de la santé en milieu urbain ¹	2	210	0	0	0	2
Autres scrutins ²	1	1 129	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

¹ Restructuration, par l'unité de négociation du secteur de la santé en milieu urbain, des votes de détermination « préliminaire ».

² La Commission a supervisé le vote sur les offres finales d'un employeur, à la demande des parties concernées.

TABLEAU 4

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE L'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)**

Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de renvois déposés	TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlement des cas					Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
				Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Rejetés	Retirés		
14	101	115	48	46	27	12	4	9	98	17

TABLEAU 5

STATISTIQUES SUR LES DEMANDES D'EXEMPTION CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL EN VERTU DU CODE DES NORMES D'EMPLOI
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions prises	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu du <i>Code des normes d'emploi</i> au sujet des exemptions concernant la durée du travail	9	321	330	304	2	8	314	16

TABLEAU 6

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances rendues par la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu de l'article 8	19	2	21	3	14	1	18	3

TABLEAU 7

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances rendues par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu de l'article 35	0	0	0	0	0	0	0

TABLEAU 8
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DU CODE DES NORMES D'EMPLOI
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances rendues par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu du paragraphe 96(1)	23	43	66	34	13	47	19

TABLEAU 9
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES CONGÉS PAYÉS
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances rendues par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Fermeture de l'entreprise pendant les vacances	2	0	2	0	0	0	2

TABLEAU 10
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions ou ordres de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demande de réparation pour acte discriminatoire présumé	3	11	14	6	8	14	0
Demande d'appel d'un ordre du directeur	2	8	10	2	7	9	1

TABLEAU 11

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)**

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordres émis par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu de l'article 8	0	0	0	0	0	0	0

TABLEAU 12

**DÉCISIONS PRISES DANS LES CAS SOUMIS QUI CONCERNAIENT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE
(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)**

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2002
----------	-----------	--------------------	------------------------	---------------------------

Demandes reportées de la période de déclaration précédente :

General Teamsters, section locale 979	Winnipeg Forest Products, Inc.	Le 25 janvier 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 10 mai 2002
International Alliance of Theatrical Stage Employees, Moving Picture Technicians, Artists and Allied Crafts of the United States, its Territories and Canada, section locale 63	Prairie Exchange Theater	Le 30 janvier 2001	Les parties ont conclu volontairement une convention collective	Échéance : le 31 mars 2004

Nouvelles demandes au cours de la présente période de déclaration :

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1543	Garderie Les Petits Amis Day Care Inc.	Le 6 avril 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 8 juillet 2002
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Sobeys West, division de Sobeys Capital Inc. o/a Price Chopper	Le 3 juillet 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 30 août 2002
Métallurgistes unis d'Amérique	Cantalk Canada Inc.	Le 9 juillet 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 3 septembre 2002

TABLEAU 12**DÉCISIONS PRISES DANS LES CAS SOUMIS QUI CONCERNAIENT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE continué****(du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)**

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2002
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Sodexho Marriott Services of Canada (installations de Boeing)	Le 19 juillet 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 18 septembre 2002
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Emerald Foods Ltd. t/a Bird's Hill Garden Market IGA	Le 3 août 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 4 octobre 2002
Service Employees International Union, section locale 308	Gimli Recreation Authority	Le 17 août 2001	Les parties ont conclu volontairement une convention collective	Échéance : le 30 septembre 2004
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Winnipeg Housing Rehabilitation Corporation	Le 17 août 2001	Les parties ont conclu volontairement une convention collective	Échéance : le 10 octobre 2003
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Municipalité rurale de Odanah et Municipalité rurale de Minto	Le 30 août 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 30 octobre 2002
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4434	Holy Cross School Inc.	Le 18 octobre 2001	Les parties ont conclu volontairement une convention collective	Échéance : le 10 janvier 2004
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1543	Seven Oaks Child Care Centre Inc.	Le 1 ^{er} novembre 2001	Les parties ont conclu volontairement une convention collective	Échéance : le 30 juin 2002
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Services de santé régionaux de Winnipeg (Centre des sciences de la santé)	Le 15 février 2002	À venir	
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 745	Municipalité rurale de Kelsey	Le 1 ^{er} mars 2002	À venir	
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Office régional de la santé de Winnipeg	Le 11 mars 2002	À venir	

Le 15 janvier 1990

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^o 1
EXAMEN ET RÉEXAMEN**

Aux termes du paragraphe 143(3) de la *Loi sur les relations du travail* (chap. L10 de la C.P.L.M), la Commission du travail du Manitoba est habilitée à « réviser, rescinder ou modifier ses décisions, ordonnances, directives ou déclarations et [à] entendre de nouveau une affaire [si elle] juge qu'il est souhaitable de le faire.

Selon le paragraphe 17(1) du Règlement du Manitoba 184/87R édicté en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, la partie qui dépose une demande aux termes du paragraphe 143(3) de la Loi doit produire le document visé à l'article 2 du règlement, ainsi que les documents suivants :

- a. un exposé concis concernant tout nouvel élément de preuve, qu'elle atteste par une déclaration solennelle;
- b. un exposé indiquant à quel moment et dans quelles circonstances elle a pris connaissance de ce nouvel élément de preuve, ainsi que les raisons qui, selon elle, font en sorte que ce nouvel élément de preuve modifie la situation à un point tel qu'une décision, ordonnance, directive ou déclaration différente s'impose;
- c. en l'absence de tout nouvel élément de preuve, un exposé concis des raisons pour lesquelles la Commission devrait réviser sa décision, son ordonnance, sa directive ou sa déclaration initiale.

La Commission tient à rappeler aux parties qui comparaissent devant elle relativement à une demande d'examen ou de réexamen qu'elles sont tenues de se conformer à la fois à l'esprit et à la lettre du règlement. Les renseignements fournis dans l'énoncé déposé auprès de la Commission doivent faire clairement état des éléments qui justifieraient l'exercice du pouvoir discrétionnaire de la Commission. Si la demande de réexamen concerne une question autre que la présentation d'un nouvel élément de preuve, on doit indiquer, dans les moyens invoqués à l'appui de la demande, les prétentions qu'on entend faire valoir sur le plan du fond pour démontrer que la décision initiale était erronée et justifier qu'elle devrait être révisée, rescindée ou modifiée.

Sur réception des documents soumis conformément au paragraphe 17(1) du règlement, la Commission tient pour acquis que l'auteur de la demande de révision y a énoncé les moyens à l'appui de celle-ci. Si ces moyens sont non fondés, la Commission peut statuer sur la demande et la rejeter sans tenir d'audience, dans la mesure où la Loi et les règlements l'y autorisent.

Quant au fond de la demande d'examen ou de réexamen, la Commission tient à souligner que, sans préjudice de la portée générale de ce qui précède, les demandes d'examen ou de réexamen seront accueillies dans les circonstances suivantes, parmi d'autres :

- a. la Commission n'a pas tenu d'audience pour trancher la question et la partie constate par la suite que la décision reposait sur une conclusion de fait contestable à l'égard de laquelle elle souhaite produire de la preuve;

Le 15 janvier 1990

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^o 1
EXAMEN ET RÉEXAMEN**

P 2

- b. la Commission a tenu une audience et, pour un motif valable, n'a pas été saisie d'un élément de preuve important (dans le cas, par exemple, où cet élément de preuve n'a pu être obtenu avant l'audience en question, malgré diligence raisonnable);
- c. la Commission a rendu une décision qui a entraîné des effets imprévisibles (par exemple, un effet non intentionnel à l'égard d'une demande particulière);
- d. la Commission a rendu une décision fondée sur un point de droit ou sur une question de politique générale qu'elle a mal interprétés, ou encore, elle a rendu par inadvertance une décision incompatible avec ses pratiques antérieures;
- e. la Commission a rendu une décision qui établit un précédent d'importance considérable en matière de politique.

La Commission s'empresse d'ajouter, cependant, qu'elle se fonde sur les faits et les circonstances propres à chaque affaire pour décider de procéder ou non à un réexamen.

En ce qui concerne le choix des membres constituant la formation chargée d'entendre une demande d'examen et de réexamen, la Commission a adopté les principes directeurs suivants :

- a. les demandes qui font entrer en jeu des questions de preuve sont examinées par les membres de la formation qui sont arrivés aux conclusions de fait initiales;
- b. dans le cas des demandes où on allègue une violation des principes de la justice naturelle, la Commission peut procéder au réexamen par l'entremise de la formation initiale ou d'une autre formation ou encore elle peut rejeter la demande, selon la nature des faits allégués (par exemple, dans le cas d'un vice de procédure, tel que le défaut par une partie de transmettre ses représentations à l'autre partie). La plupart des demandes mettant en cause des questions de fond, telles que la partialité, devraient être portées devant les tribunaux judiciaires;
- c. dans le cas des demandes où elle est appelée à interpréter des normes juridiques ou des questions relatives à sa politique, la Commission les entend habituellement, mais pas toujours, par l'entremise d'une formation élargie comprenant notamment les membres de la formation initiale.

Dans tous les cas, la demande d'examen est d'abord étudiée par le président qui, après avoir mené les consultations appropriées, détermine, s'il y a lieu, la méthode d'examen pertinente.

La Commission souligne que le présent document n'énonce que des lignes directrices générales quant à sa procédure et à sa pratique. On ne devrait en aucun cas les voir comme un cadre rigide ayant pour effet d'empêcher la Commission de tenir compte des circonstances propres à un cas particulier ou d'exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère la Loi en matière d'examen.

Le 15 janvier 1990

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 2
RÈGLE DE PRATIQUE N° 28**

Cet avis de pratique a pour but d'expliquer la politique générale qu'utilise la Commission du travail du Manitoba pour appliquer la règle 28 dans les cas où il faut vérifier si une personne est considérée comme un employé aux fins du calcul du pourcentage d'employés qui appuient une demande d'accréditation.

En règle générale, cette situation se présente seulement dans les cas où les effectifs d'une entreprise ou d'un organisme sont composés d'employés à temps plein et à temps partiel. Une fois que la Commission a constaté que l'employeur a bel et bien à son service des employés à temps partiel, un des cadres de la Commission examine le registre des salaires versés par l'entreprise ou l'organisme au cours des douze semaines qui précèdent immédiatement le dépôt de la demande. Il soumet ensuite son rapport à la Commission qui s'en sert pour calculer le nombre d'employés selon la règle 28 du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail*.

Sont considérées des employés les personnes qui ont travaillé selon un horaire régulier, pendant l'ensemble ou une grande partie des douze semaines précédant le dépôt de la demande d'accréditation. Par exemple, une personne qui aurait travaillé quatre heures par jour, deux jours par semaine, peu importe que ses jours et heures de travail aient varié d'une semaine à l'autre, serait considérée comme employé aux fins de la règle 28.

Dans les cas où une personne travaille seulement de temps à autre selon l'horaire présenté ci-dessous, celle-ci ne serait pas considérée comme employé aux fins de la règle 28.

Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine
1	2	3	4	5	6
Travaille	Travaille	Ne travaille pas	Ne travaille pas	Travaille	Ne travaille pas

Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine
7	8	9	10	11	12
Ne travaille pas	Travaille	Travaille	Ne travaille pas	Ne travaille pas	Travaille

Il s'agit là de principes généraux d'application de la règle 28 qui peuvent être modifiés pour tenir compte d'une situation d'emploi ou d'un secteur industriel particuliers. Nous espérons que ces renseignements vous seront utiles.

Le 13 décembre 1990

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^o 3
REMISES POUVANT RETARDER LE DÉROULEMENT DE L'INSTANCE**

La Commission du travail du Manitoba se préoccupe du nombre croissant de dossiers ou de demandes pour lesquels le nombre de jours prévus d'audience est insuffisant pour instruire l'affaire au complet. Les remises auxquelles cette situation donne lieu ne sont dans l'intérêt d'aucune des parties à l'instance.

La Commission a déjà tenté de remédier à ce problème en fixant une date de reprise de l'instance qui convienne aux deux parties et à leurs représentants ou avocats respectifs. L'expérience récente a cependant montré que les affaires sont reportées à des dates trop éloignées qui donnent lieu, selon la Commission, à des retards nettement déraisonnables.

La Commission se préoccupe également du fait que les dates fixées sont habituellement trop distantes les unes des autres, ce qui nuit au bon déroulement de l'instance sur le plan de la présentation des témoins et de leur témoignage. À cet égard, la Commission a donc adopté la procédure suivante :

1. Dans la mesure du possible, le représentant de chacune des parties avise le personnel de la Commission de la longueur prévue de l'instruction.
2. Dans les cas où il est nécessaire d'ajourner l'audience et où les parties ne peuvent s'entendre sur une date de reprise qu'elle estime suffisamment rapprochée, la Commission fixe elle-même la date de reprise.

La Commission estime que la résolution rapide des conflits de travail tend à réduire les frictions entre employeurs et employés et à favoriser des rapports harmonieux sur les lieux de travail.

Votre bonne collaboration sera grandement appréciée autant de la Commission que des parties à l'instance.

RÉVISÉ le 14 janvier 2002

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^o 4
LA PROCÉDURE D'ACCRÉDITATION**

Ce bulletin a pour but d'informer les partenaires sociaux de la procédure que la Commission du travail du Manitoba mettra en œuvre pour traiter les **demandes d'accréditation** déposées après le 18 octobre 2000.

À partir du 18 octobre 2000, la Commission ne sera dans l'obligation d'organiser des votes de représentation lors de la procédure d'accréditation que lorsque, conformément à l'alinéa 40(1)2) de la **Loi sur les relations du travail**, entre quarante pour cent (40 %) et soixante-cinq pour cent (65 %) des employés de l'unité de négociation proposée par le demandeur semblent être des membres de ce syndicat au moment de la demande.

Lorsque, conformément à l'alinéa 40(1)1) de la **Loi sur les relations du travail**, soixante-cinq pour cent (65 %) ou plus des employés de l'unité de négociation proposée semblent être des membres de ce syndicat au moment de la demande, la Commission sera maintenant tenue d'accréditer le demandeur à titre d'agent négociateur des employés compris dans ladite unité.

Dès réception de la demande d'accréditation, la demande sera traitée par le personnel administratif de la Commission et signifiée à l'employeur par un agent de la Commission, dans la plupart des cas. Lorsque cela n'est pas possible pour des raisons logistiques, on pourra signifier la demande par d'autres moyens tels que la poste prioritaire ou le télécopieur. Les documents communiqués à l'employeur comprendront tout ce qui a normalement trait à la demande, ainsi qu'un avis de réunion de programmation pour établir les modalités du scrutin. La date de l'audience sera fixée selon les pratiques et procédures établies par la Commission. On inclura l'avis d'audience dans la documentation fournie. On enverra simultanément au syndicat demandeur et aux autres parties concernées une lettre confirmant la réception de la demande, accompagnée de l'avis de réunion de programmation et de l'avis d'audience.

Le **Règlement 184/87R sur les règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba** oblige l'employeur à répondre à la demande d'accréditation au plus tard deux (2) jours après l'avoir reçue. L'intention est qu'une réunion de programmation ait provisoirement lieu le lendemain du dépôt de la réponse de l'employeur. L'intention est aussi que la plupart des scrutins se déroulent entre le cinquième (5^e) et le septième (7^e) jour, bien que la loi prévoit que le scrutin doit se dérouler dans les sept (7) jours, à moins de circonstances exceptionnelles reconnues par la Commission.

Il est à noter que si, au cours des négociations, la Commission est convaincue que les conditions minimales prescrites dans l'alinéa 40(1)1) de la **Loi sur les relations du travail** ont été remplies, la tenue d'une réunion de programmation ou d'un vote de représentation pourrait être dûment annulée. Si le vote de représentation a déjà eu lieu, on pourrait ne pas compter les bulletins de vote.

Si l'habileté à négocier collectivement de l'unité de négociation et par conséquent le droit de vote des membres sont contestés, les bulletins de vote litigieux seront placés dans une urne doublement scellée qui sera renvoyée au bureau de la Commission, en attendant qu'elle se prononce sur la question lors de l'audience préalablement fixée. Si une ou plusieurs parties prétendent que les mesures exceptionnelles de la procédure d'accréditation s'appliquent à elles, on étudiera le bien-fondé de leur cas.

Ceci remplace le Bulletin d'Information No. 4 précédent daté le 24 janvier 1997.

Le 24 janvier 1997

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 5
SIMPLIFICATION DES ORDONNANCES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL**

Ce bulletin a pour but de renseigner les intervenants du milieu des relations du travail sur la nouvelle procédure que la Commission du travail du Manitoba adopte à compter d'aujourd'hui relativement au contenu de ses ordonnances.

Au cours des derniers mois, la Commission a examiné ses méthodes de fonctionnement et a décidé, entre autres, de simplifier le contenu de ses ordonnances. Ainsi, les ordonnances seront désormais présentées sous une forme abrégée et ne comprendront plus la liste chronologique détaillée de chaque lettre versée au dossier. Nous sommes d'avis que cette nouvelle mesure éliminera les renvois multiples à des renseignements déjà connus des parties et qu'elle rendra nos procédés administratifs plus efficaces.

Toute partie à une instance qui est touchée par une ordonnance ou une décision de la Commission peut lui demander par écrit de fournir les motifs écrits à l'appui de son ordonnance ou de sa décision. Après avoir étudié la demande en ce sens, la Commission communique aux parties sa décision d'établir ou non des motifs écrits.

RÉVISÉ le 2 février 2001

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 6
DIVULGATION DE RENSEIGNEMENTS FINANCIERS**

Les modifications récemment édictées à la Loi sur les relations du travail exigent de tout syndicat actif au Manitoba qu'il remette gratuitement à tout membre qui lui en fait la demande une copie de l'état financier de son dernier exercice. La copie doit être certifiée conforme par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci. Ces dispositions correspondent aux paragraphes 132.1(1) et 132.1(2) de la Loi.

Si un membre du syndicat se plaint auprès d'elle que le syndicat a omis de lui remettre l'état tel que prévu par la Loi, la Commission peut ordonner au syndicat :

- a) de déposer auprès d'elle, dans le délai qu'elle indique, une copie de l'état financier de son dernier exercice, lequel état est attesté par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci;
- b) de remettre une copie de l'état à ceux de ses membres qu'elle peut, à sa discrétion, désigner.

Le syndicat se plie à l'ordre de la Commission. Ces dispositions correspondent aux paragraphes 132.1(3) et 132.1(4) de la Loi.

Si un membre du syndicat se plaint auprès d'elle que l'état financier du syndicat est insuffisant, la Commission peut faire enquête sur la plainte et ordonner au syndicat de préparer un autre état financier revêtant la forme et contenant les renseignements qu'elle estime indiqués. Ces dispositions correspondent au paragraphe 132.1(5) de la Loi.

Ceci remplace le Bulletin d'Information No. 6 précédent daté le 24 janvier 1997.

Le 24 janvier 1997

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 7
BARÈME DES DROITS**

Jusqu'à maintenant, la Commission du travail du Manitoba fournissait, à la demande d'une partie, des copies de divers documents, moyennant un prix symbolique. Au cours des dernières années, la demande de reproduction de documents a augmenté considérablement. Par ailleurs, les modifications récentes à la *Loi sur les relations du travail*, notamment les dispositions relatives à la divulgation de renseignements de nature financière, permettent de percevoir un droit raisonnable auprès des personnes qui désirent obtenir copie d'un état financier ou d'une déclaration de rémunération déposés par un syndicat auprès de la Commission.

La Commission a établi par règlement un barème des droits exigibles pour certains des services qu'elle fournit. Ce barème qui entrera en vigueur le 1^{er} février 1997 est le suivant :

1. Documents généraux servant à une audience		0,25 \$ la page
2. Motifs écrits d'une décision	-recherche -copie	25 \$ 0,25 \$ la page
3. Sentence arbitrale	-recherche -copie	25 \$ 0,25 \$ la page
4. Convention collective	-recherche -copie	25 \$ 0,25 \$ la page
5. Certificat délivré par la Commission	-recherche -copie	25 \$ le certificat 0,25 \$ la page
6. Recherche d'un nom		25 \$ (pour 1 à 4 noms) 10 \$ pour tout nom supplémentaire
7. Ordonnances ou décisions	-recherche -copie	25 \$ 0,25 \$ la page
8. État financier ou déclaration de rémunération d'un syndicat		25 \$ chacun
9. Ouvrages de la bibliothèque de la Commission		0,25 \$ la page

De plus amples renseignements sur les droits figurent dans le *Règlement sur les droits exigés par la Commission du travail du Manitoba (17/97)*.

Le 1^{er} avril 1998

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^o 8 (PROVISOIRE)
LISTE DES ARBITRES**

La Commission a récemment terminé son processus de consultation auprès du Comité d'étude des relations patronales-syndicales en regard de la liste des arbitres conservée par la Commission.

Le processus en question a permis de formuler des préoccupations à l'endroit des questions suivantes :

- a. l'approbation continue de la liste des arbitres existante;
- b. les exigences relatives aux nouvelles nominations;
- c. l'examen des critères de sélection actuels.

Les membres du Comité consultatif des arbitres ont accepté d'entreprendre l'examen de ces questions au cours de la dernière partie de 1998.

Au cours de cette période de transition, la liste des arbitres demeurera en vigueur jusqu'au 1^{er} mars 1999, avec toutefois une mise en garde.

Chaque fois qu'une affaire sera soumise au processus accéléré, l'employeur et le syndicat auront la possibilité d'informer les bureaux de la Commission de leur refus de voir un arbitre donné nommé au dossier en question.

Chaque partie ne pourra exercer son droit de veto qu'une seule fois par cas. Une fois la décision transmise au secrétaire de la Commission, un autre arbitre sera choisi en fonction de sa disponibilité.

La Commission surveillera les décisions prises à cet effet aux fins d'étude par le Comité consultatif et après étude de la liste par la Commission.

Pour toute question, veuillez contacter la greffière de la Commission, M^{me} Janet Duff, au 945-4276.

RÉVISÉ le 31 mars 2001

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^o 9
CONVENTIONS COLLECTIVES**

Ce bulletin a pour but de rappeler aux partenaires sociaux qu'en vertu de l'article 72(2) de la *Loi sur les relations du travail*, ils sont dans l'obligation de déposer auprès de la Commission du travail du Manitoba deux (2) copies de toutes les conventions collectives établies en bonne et due forme. Cette disposition s'applique aux modifications apportées à la convention collective pendant qu'elle est en vigueur.

L'envoi d'une copie de la convention collective sous format électronique (WordPerfect 6 ou supérieur) serait grandement apprécié, que ce soit par l'intermédiaire d'une disquette, par courriel (mlb@gov.mb.ca) ou par l'entremise de notre site Web (www.gov.mb.ca/labour/labbrd).

Afin d'enrichir notre base de données, nous vous prions de préciser à quelle industrie et à quel sous-groupe se rattache chaque convention (voir au verso), et d'indiquer dans la lettre d'accompagnement le nombre d'employés concernés par la convention.

Employeur: _____

INDUSTRIES ET SOUS-GROUPES POUR LA CLASSIFICATION DES ENTENTES COLLECTIVES

Industries

Sous-groupes

Agriculture

Animaux
Plantes cultivées

Construction

Édifices
Construction lourde

Finances, assurances
et immobilier

Sociétés d'assurance
Agences immobilières et d'assurances

Foresterie

Industrie manufacturière

Aliments et breuvages
Tabac, caoutchouc, plastiques et cuirs
Textile et tricotage
Vêtements
Produits informatiques
Matériaux de construction
Bois, papier et meubles
Imprimerie et édition
Métal de première fusion
Fabrication de produits métalliques
Machines
Matériel de transport
Produits électriques
Produits minéraux non métalliques
Pétrole, charbon et produits chimiques
Autre _____

Mines

Administration publique

Provinciale
Locale

Services

Garde d'enfants
Construction(entretien)
Éducation et services connexes
Santé et bien-être
Loisirs
Sécurité
Gestion d'entreprise
Services personnels
Hébergement et restauration

Commerce

De gros
De détail
Entrepôts

Transport, communications
et autres services

Transport
Entreposage
Communications
Autres services
Autre _____

Le 14 janvier 2002

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^o 10
PROCÉDURE À SUIVRE POUR OBTENIR UNE ORDONNANCE D'EXEMPTION DE LA
DURÉE NORMALE DU TRAVAIL**

Nota :

Le **Code des normes d'emploi**, en particulier l'article 10, précise que la durée normale du travail d'un employé est de 40 heures par semaine et de 8 heures par jour. Toutes les heures de travail qui s'ajoutent à la durée normale du travail doivent être rémunérées au taux de rémunération des heures supplémentaires.

Les paragraphes 18(1), 18(2) et 18(3) du Code des normes d'emploi stipulent que l'employeur peut, en vertu d'un accord écrit intervenu entre l'employé et lui, accorder à l'employé un congé compensatoire à titre de rémunération des heures supplémentaires. En vertu du paragraphe 18(1), certaines restrictions s'appliquent. Le congé compensatoire ne peut être inférieur à 150 % du nombre d'heures ou de parties d'heures supplémentaires travaillées.

L'employeur qui souhaite modifier la durée normale du travail peut, en vertu du paragraphe 11(1) du **Code des normes d'emploi**, en faire demande à la Commission du travail du Manitoba, 258, avenue Portage, bureau 402, Winnipeg (Manitoba) R3C 0B6.

Une lettre de demande peut être présentée au registraire de la Commission. La lettre doit comprendre l'information suivante:

1. Type d'entreprise et tous renseignements généraux pertinents afférents à l'exemption demandée.
2. Catégorie d'employés touchés par l'exemption, par exemple le poste de nuit uniquement, tous les employés de la production ou tous les employés de l'entrepôt, etc., et nombre total d'employés touchés.
3. Nombre maximum d'heures de travail effectuées chaque jour et chaque semaine et, dans le cas d'un calcul de la moyenne des heures sur une période donnée, une indication précise de la période de travail convenue doit être indiquée.

Voici certains exemples :

Exemple 1 - 10 heures par jour, 40 heures par semaine.

Exemple 2 - 10 heures par jour, 50 heures par semaine, sans dépasser 160 heures sur une période de quatre semaines

4. Un exemple d'horaire pour un poste de travail à la quinzaine proposé indiquant les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires effectuées, y compris certains détails comme les pauses-repas et les pauses-café.
5. Une autorisation volontaire signée par la majorité des employés concernés confirmant leur accord pour travailler selon l'horaire de travail proposé.

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 10
PROCÉDURE À SUIVRE POUR OBTENIR UNE ORDONNANCE D'EXEMPTION DE LA
DURÉE NORMALE DU TRAVAIL**

P 2

Nota :

Veillez noter que la Commission peut approuver l'adoption d'horaires pour des postes de travail dans certaines catégories d'industries où elle estime que l'article 10 ne peut être appliqué. En vertu de l'article 13 du Code des normes d'emploi, la Commission peut, par ordonnance, autoriser la durée normale du travail, quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle, qu'elle estime juste et raisonnable, et permettre que la durée du travail autorisée s'applique pendant la partie de l'année qu'elle juge adéquate. Cela s'applique normalement aux industries saisonnières comme, entre autres, les entreprises d'aménagement paysager. Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la manière de remplir une demande d'exemption des dispositions de l'article 10 du Code des normes d'emploi, veuillez communiquer avec le secrétaire de la Commission au 945-8851.

Le 14 janvier 2002

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^o 11
PROCÉDURE À SUIVRE POUR DEMANDER UNE RÉDUCTION DE LA PAUSE-REPAS**

Les paragraphes 50(1) et 50(2) du *Code des normes d'emploi* stipulent ce qui suit :

Obligation d'accorder une pause

50(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employeur ne peut exiger d'un employé qu'il travaille pendant plus de cinq heures d'affilée sans prendre de pause.

Durée de la pause

50(2) La durée de la pause est au moins égale à la durée réglementaire sauf dans les cas suivants :

- a. une pause plus courte est prévue par une convention collective;
- b) la Commission, à la demande de l'employeur, autorise par ordonnance une pause plus courte.

Le Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail (Règlement 62/99), en particulier l'article 17, stipule ce qui suit :

Période de temps minimum accordée pour les pauses

17 Pour l'application du paragraphe 50(2) du *Code*, la durée des pauses que les employeurs doivent accorder à leurs employés ne doit pas être inférieure à 30 minutes..

Une lettre de demande peut être présentée au registraire de la Commission. La lettre doit comprendre l'information suivante :

Toute demande de réduction ou d'élimination de la pause-repas de trente minutes peut être faite par écrit. La lettre envoyée à la Commission doit préciser les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires effectuées par les employés et la réduction recherchée. Si la demande vise à éliminer la pause-repas, la Commission souhaitera savoir à quel moment les employés pourront manger durant leur poste de travail. Ladite demande devra être accompagnée d'une autorisation signée par les employés concernés.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la manière de remplir une demande d'exemption des dispositions du paragraphe 50(2) du *Code des normes d'emploi*, veuillez communiquer avec le secrétaire de la Commission au 945-8851.

Le 14 janvier 2002

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^o 12
PROCÉDURE À SUIVRE POUR DEMANDER UNE EXEMPTION DU REPOS
HEBDOMADAIRE**

Nota :

Le **Code des normes d'emploi**, en particulier l'article 45, stipule que l'employeur doit veiller à ce que chaque employé ait au moins 24 heures consécutives de repos par semaine.

L'employeur qui souhaite établir une semaine de travail exempte du repos hebdomadaire peut, en vertu de l'article 46 du **Code des normes d'emploi**, en faire demande à la Commission du travail du Manitoba, 258, avenue Portage, bureau 402, Winnipeg (Manitoba) R3C 0B6.

Une lettre de demande peut être présentée au registraire de la Commission. La lettre doit comprendre l'information suivante :

1. Type d'entreprise et tous renseignements généraux pertinents expliquant en particulier pourquoi les employés ne peuvent pas bénéficier d'un repos hebdomadaire.
2. Catégorie d'employés touchés par l'exemption, par exemple le poste de nuit uniquement, tous les employés de la production ou tous les employés de l'entrepôt, etc. et nombre total d'employés touchés.
3. Nombre maximum d'heures de travail effectuées chaque jour et chaque semaine.
4. Un exemple d'horaire pour un poste de travail à la quinzaine indiquant les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires effectuées, y compris certains détails comme les pauses-repas et les pauses-café.
5. Une autorisation volontaire signée par la majorité des employés concernés confirmant leur accord pour travailler selon l'horaire de travail proposé.

Note:

Il est important de noter que la Commission peut, par ordonnance, exempter une entreprise de l'application de l'article 45 du **Code des normes d'emploi** pour la période qui y est précisée si elle est convaincue que cette application :

- a. cause un préjudice injustifié à l'employeur;
- b. ne constitue qu'un avantage marginal pour les employés ou ne présente aucun avantage pour ceux-ci, compte tenu de l'éloignement de l'entreprise;
- c. constitue une limitation injustifiée à l'exploitation de l'entreprise, dans le cas d'une entreprise qui ne fonctionne que pendant une partie de l'année;
- d. entraîne des pertes importantes pour l'entreprise, compte tenu des circonstances entourant son exploitation.

Demande conjointe de l'employeur et de l'agent négociateur

47 L'employeur et l'agent négociateur représentant les employés de l'entreprise peuvent demander conjointement à la Commission, par écrit, une exemption de l'entreprise de l'application de l'article 45, auquel cas la Commission peut, par ordonnance, exempter l'entreprise pour la période qui y est précisée.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la manière de remplir une demande d'exemption des dispositions de l'article 45 du **Code des normes d'emploi**, veuillez communiquer avec le secrétaire de la Commission au 945-8851.

Le 14 janvier 2002

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 13
PROCÉDURE À SUIVRE POUR DÉTERMINER LE CONTENU DE LA PREMIÈRE
CONVENTION COLLECTIVE**

La Commission du travail du Manitoba souhaite informer le public d'un changement touchant le processus de demande de détermination du contenu de la première convention collective (paragraphe 87(1) de la **Loi sur les relations du travail**).

Auparavant, en vertu des **règles de procédure de la Commission du travail**, dès qu'une demande était remplie, une date d'audience était fixée par la Commission qui en informait les parties en bonne et due forme.

À compter de ce jour, la Commission devra nommer un représentant qui rencontrera les diverses parties avant de fixer une date d'audience. Celui-ci devra tenter de résoudre ou de minimiser les points litigieux.

La Commission espère que cet effort de médiation supplémentaire contribuera à clarifier certains points faisant toujours l'objet de litiges et à accélérer le processus.

Le 31 janvier 2002

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^o 14
OPPOSITION À UNE DEMANDE D'ACCRÉDITATION**

Le présent bulletin a pour but d'informer les partenaires sociaux de la modification récemment apportée au **Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba** par l'introduction du **Règlement 17/2002** (qui modifie le *Règlement 184/87R*) qui concerne l'opposition à une demande d'accréditation en application de la *Règle 9(2)*.

Lorsque, conformément à la **Loi sur les relations du travail** ou aux **règlements** y afférents, un employé ou un groupe d'employés déposent une opposition à une demande d'accréditation, la Commission, sur réception de ladite opposition, doit en signifier une copie intégrale (comprenant les signatures) au syndicat requérant, à l'employeur, ainsi qu'à toute partie intéressée.

Le 8 mars 2002

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^o 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**

Ce bulletin a pour but de fournir de l'information concernant la 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.

En mai 1998, l'ancien gouvernement a demandé à la Commission du travail du Manitoba d'entreprendre un examen des unités de négociation dans les établissements de soins actifs de Winnipeg et de Brandon. Cet examen visait à réduire la prolifération des unités de négociation dans le domaine des soins de la santé, et ce, en créant des unités standard dans l'ensemble des établissements. Bien que la Commission ait publié le rapport intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector*, le 22 décembre 1998, le processus d'examen s'est prolongé jusqu'au début de 2002, étant donné que les parties concernées continuaient de demander que de nouvelles recommandations soient formulées. Une des préoccupations était la question des employés non syndiqués et le besoin de régler ce problème.

Comme ce fut le cas dans bon nombre d'autres provinces, la Commission a déterminé qu'il serait avantageux de mettre en place des unités de négociation standard dans tous les établissements de soins actifs à Winnipeg. Cela coïncidait avec le point de vue de la Commission, exprimé dans son rapport intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector*, publié le 23 janvier 1998, et dont les recommandations ont par la suite été adoptées par l'Office régional de la santé de Brandon.

La Commission est entrée de nouveau en pourparlers avec les parties intéressées après la publication, le 22 décembre 1998, du rapport intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector*. En conséquence, la Commission a décidé de considérer d'autres facteurs relativement à la détermination du statut d'employé non syndiqué, notamment l'objectif principal du rapport ainsi que les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* relatives à l'accréditation et à l'intégration des employés.

Il a finalement été décidé que, dans les cas où la partie syndiquée d'une unité particulière ne représentait pas la majorité des employés de ladite unité, les employés non syndiqués (dans les établissements Concordia Hospital et Seven Oaks General Hospital) seraient appelés à voter afin de déterminer s'ils voulaient être représentés par un syndicat ou non. Si la majorité des employés votaient en faveur de la syndicalisation, un autre vote aurait lieu pour choisir le syndicat.

Dans les cas où un ou plusieurs agents négociateurs représentaient la grande majorité des employés dans une unité particulière, le vote se bornerait au choix de l'agent négociateur qui représenterait l'ensemble des employés.