

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

J'ai le plaisir de soumettre le Rapport annuel 2006-2007 faisant état des activités de la Commission du travail du Manitoba du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007.

Au cours de l'exercice visé par le rapport, la Commission a respecté son mandat et a rempli ses objectifs immédiats. Le personnel de la Commission continuera de se concentrer sur les activités et les priorités stratégiques exposées dans le présent rapport.

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

Des améliorations ont été apportées dans les bureaux de la Commission. Des postes de travail ergonomiques ont été mis en place à l'intention du personnel. De nouveaux écrans et terminaux d'ordinateur ont également été installés. Outre la réalisation de gains en efficacité, ces modifications ont été faites dans la perspective de la réinstallation future de la Commission. Les efforts se sont poursuivis pendant tout l'exercice pour trouver un emplacement central acceptable pour les nouveaux bureaux.

Afin de mieux communiquer avec les intervenants du secteur des relations du travail, la Commission a affiché sur son site Web le **Guide de la Loi sur les relations du travail**. Elle a continué d'élaborer des plans en vue de mieux exploiter le site Web à l'avenir. Dans cette optique, la Commission affichera sur le site l'ensemble des motifs de décision et des ordonnances importantes.

En septembre 2006, Colin Robinson et moi-même avons assisté à la conférence annuelle des présidences des commissions des relations du travail, organisée conjointement par le Conseil canadien des relations industrielles et la Commission des relations de travail de l'Ontario. Cette conférence a été très fructueuse, car elle nous a donné l'occasion de partager des expériences et des idées avec d'autres administrations.

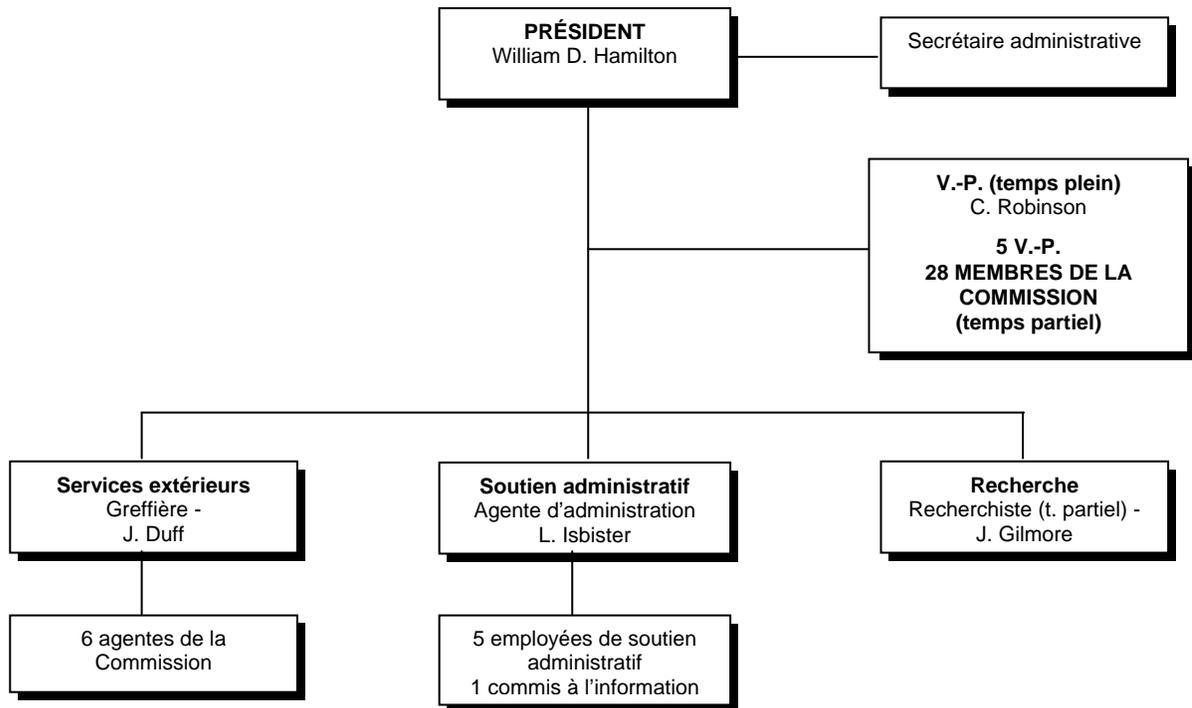
Je tiens à exprimer ma satisfaction et ma gratitude envers les vice-présidents et vice-présidentes, les membres et le personnel pour le dévouement dont ils ont fait preuve et les services rendus à la Commission. Nous nous réjouissons tous à la perspective de maintenir et d'améliorer notre service aux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

Le président,
William D. Hamilton,

Table des matières

Lettre d'accompagnement de la ministre	
Lettre d'accompagnement du président	
Message du président	4
Organigramme	6
Introduction	
Structure du rapport	7
Rôle, objectifs et mandat	7
Membres de la Commission du travail du Manitoba	9
Aperçu opérationnel	
Pouvoir décisionnel	15
Services extérieurs	15
Services administratifs	15
Services de recherche	16
Bibliothèque	16
Publications	16
Site Web et adresse courriel	16
Bulletins d'information	16
Principales réalisations	17
Activités en cours	18
Données financières	
Dépenses	19
Rapport sur le rendement	
Sommaire du rendement	20
Indicateurs du rendement	21
Mesures du rendement	22
Résumé des principales décisions de la Commission	
rendues en vertu de la <i>Loi sur les relations du travail</i>	23
rendues en vertu du <i>Code des normes d'emploi</i>	43
rendues en vertu de la <i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	48
Résumé des principales décisions judiciaires	48
Tableaux statistiques	52

Commission du travail du Manitoba
Organigramme
en date du 31 mars 2007



Commission du travail du Manitoba

INTRODUCTION

Structure du rapport

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

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

Rôle

La Commission du travail du Manitoba (la Commission) a été établie du fait « que l'intérêt public de la province du Manitoba commande de favoriser des rapports harmonieux entre les employeurs et leurs employés en encourageant le recours à la négociation collective entre les employeurs et les syndicats que les employés ont librement choisis pour les représenter ». La Commission est un tribunal spécialisé indépendant et autonome chargé d'administrer et de régler de manière équitable et efficiente les affaires qui lui sont confiées en vertu de la *Loi sur les relations du travail* et de toute autre loi faisant partie des Lois codifiées du Manitoba.

La majorité des demandes sont déposées en vertu de la *Loi sur les relations du travail* (L10) et du *Code des normes d'emploi* (E110).

La Commission tranche également des questions soulevées en vertu de certains articles des lois suivantes :

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

Objectifs

Les principaux objectifs de la Commission du travail du Manitoba sont les suivants :

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

Mandat

La Commission est responsable de l'administration et du règlement des questions portées à son attention en vertu des lois suivantes :

Loi sur les relations du travail

La Commission reçoit et traite toutes les demandes présentées en vertu de la *Loi* qui portent notamment sur l'accréditation syndicale, le retrait d'accréditation, la modification des certificats, les allégations de pratiques déloyales de travail, l'arbitrage accéléré (ou expéditif), les premières conventions collectives, les décisions de la Commission, le devoir de juste représentation, les droits du successeur et les opposants religieux.

Code des normes d'emploi

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

Loi électorale

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

Loi sur les services essentiels

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

Loi sur l'égalité des salaires

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

Loi sur les écoles publiques

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

Déclaration des droits des victimes

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

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

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

Membres de la Commission du travail du Manitoba

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

Président

William (Bill) D. Hamilton

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

Vice-présidents

A. Blair Graham, c.r.

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

Diane E. Jones, c.r.

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

Arne Peltz

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

Colin Robinson

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

Michael D. Werier

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

Gavin M. Wood

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

Représentants des employeurs

Jim Baker, C.A.

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

Victor W. Becker

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

Elizabeth M. (Betty) Black

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

Christiane Devlin

Nommée en 2002, Mme Devlin a occupé des postes de gestion de niveau supérieur où elle a su allier la gestion des ressources humaines aux besoins commerciaux dans divers secteurs tels que les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication, les soins de santé, le commerce au détail et les coopératives. Elle a de l'expérience en gestion des ressources humaines dans des milieux de travail syndiqués et non syndiqués.

Colleen Johnston

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

Paul J. LaBossiere

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

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

Nommé en 2003, M. Lorenc est actuellement président de la Manitoba Heavy Construction Association, de l'Infrastructure Council of Manitoba ainsi que de la Western Canada Roadbuilders & Heavy Construction Association; il est en outre membre fondateur et président du Western Canada Transportation Systems Strategy Group. Il possède de vastes connaissances en rédaction de politiques publiques relatives au

commerce et aux transports, à l'infrastructure, à la sécurité au travail et à la rémunération. Avocat de formation, M. Lorenc est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Il a été conseiller municipal à la Ville de Winnipeg pendant neuf ans, de 1983 à 1992. Durant son mandat, il a présidé plusieurs comités permanents et a occupé divers postes supérieurs. Il a de plus été et continue d'être membre de plusieurs conseils d'administration d'organismes commerciaux, culturels, communautaires et hospitaliers.

Yvette Milner

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

Clifford O. Olson

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

David Rich

Nommé en 2005, M. Rich travaille depuis 39 ans pour l'entreprise Richlu Manufacturing, dont il est actuellement président-directeur général. Il est également président de la Garment Manufacturers Association of Western Canada, dont il préside le comité de négociation depuis 15 ans.

Maurice D. Steele

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

Denis E. Sutton

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

Jim Witiuk

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

Mel V. Wyshynski

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

Représentants des employés

Bernie Atamanchuk

Nommé en 1985, M. Atamanchuk a travaillé auprès de l'Union internationale 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 ans de services aux TUAC, section locale 832, il a occupé diverses fonctions dont celles de fiduciaire du régime de soins dentaires de l'organisme Manitoba Food and Commercial Workers, de directeur de l'organisation et du service et d'assistant exécutif du président de l'Union. Le mandat de M. Atamanchuk a expiré en décembre 2006.

L. Lea Baturin

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

Robert P. Bayer

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

Beatrice Bruske

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

Lalah Casselman

Nommée en 2004, Mme Casselman est directrice administrative adjointe de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034. Dans le cadre de ses fonctions, elle est chargée de négocier et d'administrer les conventions collectives et de s'occuper des relations de travail (griefs, arbitrage, etc.). Mme Casselman était une membre expérimentée et appréciée. Elle est malheureusement décédée en 2006.

Clive Derham

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

Irene Giesbrecht

Nommée en 2002, Mme Giesbrecht travaille pour le Manitoba Nurses' Union depuis 1978, y occupant présentement le poste de directrice des négociations et de négociatrice en chef. Avant son entrée en fonction au Manitoba Nurses' Union, Mme Giesbrecht a travaillé dans le secteur des soins de santé en tant qu'infirmière autorisée. Elle est présidente du Manitoba Council of Health Care Unions et est membre de plusieurs organismes, comme le Conseil consultatif manitobain sur les soins infirmiers, le conseil d'administration du Union Centre, le Manitoba Patient Access Network et le conseil d'administration de la Croix Bleue.

Jan Malanowich

Nommée en 1991, Mme 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.

Douglas R. McFarland

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

John R. Moore

Nommé en 1994, M. Moore a occupé les fonctions de 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, il était également représentant du Manitoba Apprenticeship Board. M. Moore est aussi président du Manitoba Building and Construction Trades Council et vice-président (industrie de la construction) à la Manitoba Federation of Labour.

Maureen Morrison

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

James Murphy

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

Dale Paterson

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

Grant Rodgers

Nommé en 1999, M. Rodgers 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 entre autres été membre du conseil consultatif du Red River College et de Big Brothers of Winnipeg, et directeur du club de hockey Winnipeg South Blues Junior « A ».

Lorraine Sigurdson

Nommée en 1990, Mme Sigurdson a travaillé pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) pendant 20 ans avant de prendre sa retraite. Son dernier poste a été celui de représentante en matière

d'éducation, avec pour tâches principales l'organisation et l'exécution de la formation en leadership à l'intention des membres du SCFP dans des domaines tels que les négociations collectives, l'arbitrage des griefs, la santé et la sécurité, les questions d'égalité et les communications. Auparavant, pendant de nombreuses années, Mme Sigurdson a travaillé auprès des travailleurs de la santé, d'abord comme activiste, puis comme négociatrice de conventions collectives avec la Province, tout en offrant son soutien aux sections locales dans le domaine de l'arbitrage des griefs et de l'administration. Elle a été vice-présidente directrice de la Manitoba Federation of Labour et a siégé au conseil d'administration de l'Office régional de la santé de Winnipeg pendant six ans. Elle est diplômée du Collège canadien des travailleurs.

Sonia Taylor

Nommé en 2005, Mme Taylor est employée depuis 1991 à titre de déléguée du personnel au sein de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832. Elle joue un rôle actif dans le traitement des griefs et défend les intérêts des membres des secteurs de l'industrie et du commerce de détail.

APERÇU OPÉRATIONNEL

Pouvoir décisionnel

En 2006-2007, la Commission était composée d'un président et d'un vice-président à temps plein, de 5 vice-présidents à temps partiel et 28 membres, les employeurs et les employés y étant également représentés. Les vice-présidents à temps partiel et les membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission n'a pas de conseiller juridique à son service; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

Services extérieurs

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

La greffière dirige quatre agents affectés aux relations du travail, qui sont responsables du traitement de divers dossiers et qui mènent des enquêtes se rapportant aux demandes adressées à la Commission. Ces agents peuvent être désignés pour agir à titre de représentants de la Commission en vue de parvenir à un règlement entre les parties, notamment en cas d'allégation de pratique déloyale de travail. Le règlement des plaintes par ce mécanisme de résolution des différends contribue à réduire le besoin d'audiences coûteuses. Les agents de la Commission font office de directeurs du scrutin lorsque la Commission organise un vote, assistent aux audiences et aident la greffière dans le traitement des demandes. Ils sont chargés de communiquer à toutes les parties et au public les renseignements sur les politiques et procédures de la Commission et la jurisprudence liées à la question ou au cas en l'espèce. Ils agissent à titre de conciliateurs pour aider les parties à conclure une première convention collective et les suivantes. Ils jouent le rôle de médiateurs dans le mécanisme de résolution des différends.

La greffière dirige aussi deux agents affectés aux normes d'emploi, qui sont responsables du traitement des renvois effectués par le directeur de la Division des normes d'emploi et des demandes d'exemption concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire. Ces agents traitent également les demandes de renvoi en arbitrage accéléré et aident la Commission ainsi que les parties pour toute question pouvant être soulevée aux audiences. Ils peuvent par ailleurs participer aux efforts de médiation visant à résoudre les différends.

Services administratifs

Les Services administratifs se composent d'une agente d'administration et de six employées de soutien administratif. L'agente d'administration est responsable du soutien administratif de la Commission, en particulier la supervision financière et la reddition des comptes concernant les dépenses d'exploitation, ainsi que l'élaboration et la surveillance des méthodes et mécanismes d'organisation du travail de bureau visant à garantir l'application des politiques ministérielles et gouvernementales.

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

L'équipe chargée du soutien administratif, qui comprend aussi la recherchiste de la Commission, continue de travailler à la mise à niveau et à la tenue à jour de la base de données informatiques de la Commission, tout en travaillant à la mise en œuvre du nouveau système de gestion des cas.

Services de recherche

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

Bibliothèque

La Commission gère une collection de textes, de revues, de rapports et autres documents sur les relations de travail et le droit du travail au Manitoba et dans d'autres administrations canadiennes. En vertu des modifications apportées à la *Loi sur les relations du travail* en 1985, toutes les sentences arbitrales et les conventions collectives de la province doivent être déposées auprès de la Commission. La bibliothèque de la Commission conserve des copies de ces documents, que le public peut consulter au bureau de la Commission ou se procurer moyennant les frais prévus.

Publications

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

Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba – Document rendant compte de l'information sur le personnel et les membres de la Commission, des faits saillants des décisions importantes rendues par la Commission et les tribunaux ainsi que des statistiques concernant les diverses questions dont a été saisie la Commission au cours de l'exercice. On peut obtenir cette publication en s'adressant directement à la Commission.

Index of Written Reasons for Decision - Publication trimestrielle constituant un index des motifs écrits des décisions, classés par sujet, par employeur et par article de la *Loi*. Disponible par abonnement auprès du Bureau des publications officielles.

La Commission diffuse des copies des motifs écrits des décisions dans certains cas précis. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, il est possible de s'abonner au *Index of Written Reasons for Decision*. La Commission fournit aussi des copies des motifs écrits des décisions et des sentences arbitrales à divers éditeurs afin que ces derniers les reproduisent dans leurs publications s'ils le désirent. Des copies des énoncés des motifs des décisions et des sentences arbitrales de la Commission sont accessibles par le service de recherche LexisNexis Quicklaw.

Site Web et adresse courriel

Le site Web de la Commission (<http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd/index.fr.html>) fournit des renseignements sur la Commission et propose des liens vers d'autres divisions du Ministère, le service LexisNexis Quicklaw et les Publications officielles. Afin d'accéder plus facilement à la Commission et d'obtenir de cette dernière de l'information à jour, on peut communiquer avec elle par courriel à l'adresse mlb@gov.mb.ca.

Bulletins d'information

La Commission publie aussi des bulletins d'information portant sur ses pratiques et ses procédures. Au cours de l'exercice, la Commission n'a pas publié de nouveau bulletin d'information. On peut obtenir des exemplaires des bulletins en communiquant avec la Commission par téléphone et par écrit ou à partir de son site Web. Voici la liste des bulletins existants :

N° 1 Examen et réexamen

N° 2 Règle de pratique n° 28 – *Règlement sur les règles de procédure de la Commission*

- N° 3 Remises pouvant retarder le déroulement de l'instance
- N° 4 La procédure d'accréditation
- N° 5 Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba
- N° 6 Divulgence de renseignements financiers
- N° 7 Barème des droits
- N° 8 Liste des arbitres
- N° 9 Conventions collectives
- N° 10 **Annulé** en avril 2007 – (anciennement appelé Procédure à suivre pour obtenir une ordonnance d'exemption de la durée normale du travail)
- N° 11 **Annulé** en avril 2007 - (anciennement appelé Procédure à suivre pour demander une réduction de la pause-repas)
- N° 12 **Annulé** en avril 2007 - (anciennement appelé Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire)
- N° 13 Procédure à suivre pour déterminer le contenu de la première convention collective
- N° 14 Opposition à une demande d'accréditation
- N° 15 Décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain.

Principales réalisations

Au cours de la période visée, 995 cas ont été portés devant la Commission, soit une augmentation de 7 % par rapport à l'exercice précédent (demandes en instance depuis l'exercice précédent et nouvelles demandes).

Au cours de l'exercice, 83 % des cas portés devant la Commission ont été réglés ou classés.

La Commission a entendu 183 cas, auxquels se rapportaient 226 demandes et 150 jours d'audience. Le reste des cas étaient de nature administrative ou ont été réglés par voie de médiation menée par les agents de la Commission.

Le *Guide de la Loi sur les relations du travail* a été affiché en anglais et en français sur le site Web de la Commission. Il explique sous forme de questions et de réponses les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* ainsi que les rôles de la Commission du travail du Manitoba et des Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires.

Les essais d'un système de gestion des cas informatisé intégré se poursuivent et sa mise en œuvre est prévue pour 2007-2008.

La Commission a rendu 12 motifs écrits de décision.

La Commission a rendu 39 ordonnances importantes.

Des bureaux du personnel ont été remplacés par des postes de travail plus efficaces et plus ergonomiques.

Le matériel informatique a été mis à niveau et des moniteurs désuets ont été remplacés.

Pour sensibiliser davantage le public et améliorer la compréhension du rôle de la Commission, cette dernière a continué ses initiatives d'information du public par des interventions auprès d'établissements d'enseignement et d'organisations diverses.

La mise en place d'une nouvelle base de données statistiques permet désormais de compiler des statistiques sur les règlements obtenus par voie de médiation par les agents de la Commission. Les données ainsi rassemblées ont montré l'atteinte de l'objectif des services de médiation de la Commission, qui est de régler les litiges sans avoir à recourir au processus d'arbitrage officiel.

À l'exception des cas associés à des « circonstances exceptionnelles », les délais prévus par la loi ont été respectés pour tous les votes tenus par la Commission.

Le président et le vice-président ont représenté la Commission à la conférence annuelle des présidences des commissions du travail, qui s'est tenue à Montebello, au Québec, en 2006.

Le vice-président a également assisté à la Canadian Conference of Canadian Labour Board Law, tenue en mai 2006 à Toronto, en Ontario, à l'occasion duquel il a participé à un atelier en qualité de spécialiste invité.

Activités en cours et priorités stratégiques

L'équipe de direction de la Commission examinera les options relatives à la réinstallation dans des locaux convenant davantage d'un point de vue fonctionnel aux activités de ses programmes. Elle continuera d'étudier les autres possibilités en la matière évoquées par le ministère de l'Infrastructure et des Transports. Parallèlement à la réinstallation, on prévoit l'acquisition de mobiliers et d'un système sonore appropriés pour la salle d'audience.

Un plan de relève des principaux employés sur le point de prendre leur retraite sera élaboré afin d'assurer la continuité et la cohérence.

Un séminaire est prévu à l'intention des vice-présidents et des membres de la Commission en mai 2007 afin de leur permettre de discuter des modifications imminentes à la législation et d'étudier les décisions importantes rendues récemment par la Commission. Il s'agit là d'une part intégrale de la formation des membres et plus particulièrement de l'orientation des nouveaux membres.

Les essais d'un nouveau système de gestion des cas informatisé intégré s'achèveront en 2007 et la mise en œuvre se fera progressivement à partir de 2008.

La nouvelle ***Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)*** devrait être promulguée au cours du prochain exercice. Un employé ou un agent de la fonction publique du Manitoba qui estime avoir fait l'objet de représailles peut présenter par écrit une plainte devant la Commission. Les plaintes déposées en vertu de la nouvelle loi seront surveillées afin d'évaluer les répercussions sur les procédures décisionnelles et administratives de la Commission.

Les modifications au *Code des normes d'emploi* qui prendront effet en avril 2007 mettront fin au rôle de la Commission relativement aux exemptions concernant la durée du travail par le transfert de cette responsabilité à la Division des normes d'emploi. Après la période de transition connexe, la Commission modifiera ses priorités pour ce qui a trait à ses activités.

Une hausse des règlements par voie de médiation est prévue une fois qu'un nouvel agent de la Commission aura été recruté pour combler un poste vacant. Parallèlement au rétablissement de l'effectif complet de ces agents, la Commission verra s'accroître sa capacité à assigner à des agents le rôle de médiateurs afin de régler des différends sans avoir à recourir à des audiences officielles coûteuses et laborieuses.

Les Bulletins d'information seront révisés et mis à jour en fonction des politiques et procédures actuelles de la Commission.

Les formulaires seront évalués et modifiés au besoin conformément aux exigences de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP).

La Commission affichera ses motifs écrits de décision et ses ordonnances importantes sur son site Web afin de faciliter leur consultation par les intervenants du secteur des relations du travail, les juristes, les éducateurs et le public.

La Commission cherchera à compléter les membres actuels de la Commission par des personnes bilingues en demandant des noms aux représentants désignés du milieu patronal-syndical.

La Commission continuera d'examiner ses pratiques et ses procédures et d'apporter des améliorations en vue d'accroître l'efficacité, d'éliminer les doubles emplois et de réduire les dépenses.

Pour accélérer le traitement des demandes, la Commission continuera de rechercher des méthodes qui lui permettront de réduire les délais moyens de traitement. Des statistiques concernant ces délais sont fournies dans la section « Indicateurs du rendement », qui se trouve plus loin dans le présent rapport.

2e) Commission du travail du Manitoba – Données financières

Dépenses par poste secondaire	Données réelles 2006-2007 k\$	Prévisions 2006-2007 ETP	k\$	Écart positif (néгатif) k\$	Note expl.
Total des salaires	1 205,6	17,50	1 308,5	(102,9)	1.
Total des autres dépenses	455,3		367,0	88,3	2.
Total des dépenses	1 660,9	17,50	1 675,5	(14,6)	

Notes explicatives :

1. *La sous-utilisation des crédits reflète la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, notamment la réduction du total des indemnités quotidiennes versées aux membres de la Commission à temps partiel, la non-dotation de postes vacants, la réduction des coûts nets liés au roulement du personnel et les économies découlant du programme volontaire de semaine de travail réduite. Elle est compensée en partie par la reclassification d'un employé et le versement de congés annuels à un employé qui a démissionné.*
2. *Le dépassement des crédits est dû à l'achat de matériel informatique et de postes de travail en vue de la réinstallation dans de nouveaux locaux, la facturation des services de technologies de l'information et des communications par Sciences, Technologie, Énergie et Mines pour la conception et la mise en œuvre du système de gestion des cas, les paiements supérieurs aux prévisions des honoraires versés à la Société du Barreau du Manitoba pour le président et le vice-président permanent et un voyage hors de la province non prévu dans le budget. Ce dépassement des crédits a été compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses qui ont permis de réduire les frais juridiques grâce à une diminution du nombre des appels, les coûts de production et de traduction du Rapport annuel en les portant au compte d'un budget central, les frais d'expédition grâce au nouveau système, les frais de location de matériel, le coût des fournitures de fonctionnement, les frais liés à l'informatique et le coût des appels téléphoniques.*

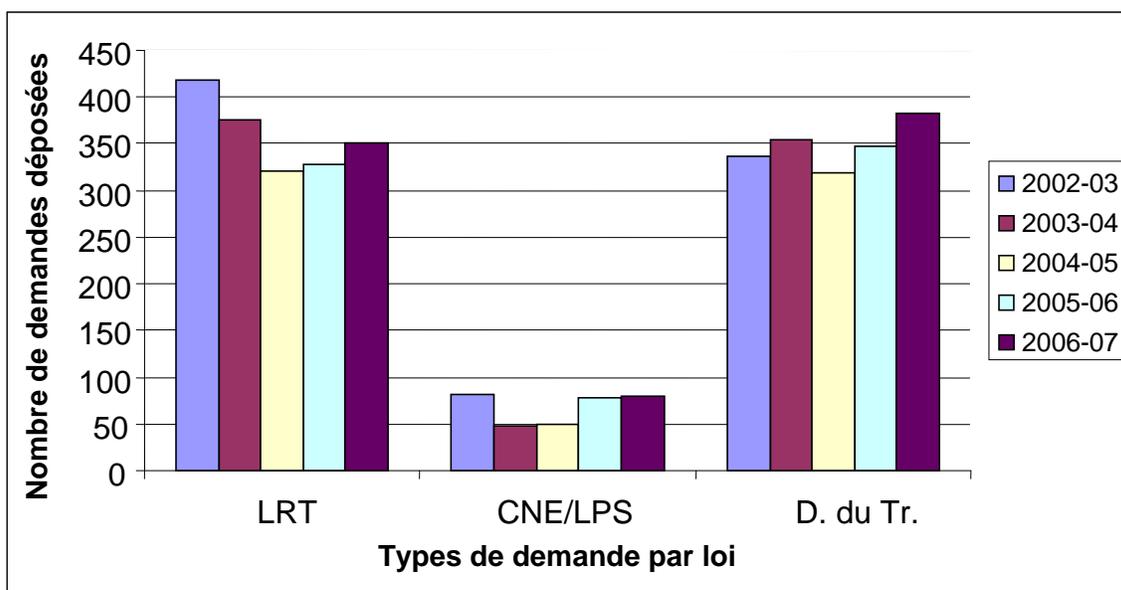
3. SOMMAIRE DU RENDEMENT

La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de diverses lois provinciales, et ses décisions ont établi des politiques, des procédures et des précédents, tout en favorisant des relations de travail plus solides et plus harmonieuses. Dans un effort d'amélioration des communications avec les intervenants du secteur des relations du travail, la Commission a tenu et continuera de tenir des séances de consultation et d'information sur des questions précises, selon ce qu'elle juge approprié.

La Commission a surveillé ses mécanismes internes afin de réaliser des gains en efficacité et d'accélérer le traitement des demandes et des renvois. Dans la mesure du possible, elle a encouragé le règlement à l'amiable des conflits en désignant un de ses agents pour aider à trouver des solutions aux problèmes et aux plaintes. Bien que la Commission ait tenu des audiences officielles, une bonne partie de son volume de travail consistait en des tâches administratives.

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

Commission du travail du Manitoba
Nombre de demandes déposées



Au cours de l'exercice, la Commission a continué de recevoir un fort volume de demandes et de plaintes. Les cas sont de plus en plus complexes et nécessitent un plus grand nombre de jours d'audience. Les modifications au *Code des normes d'emploi* qui devraient entrer en vigueur en avril 2007 élimineront les demandes d'exemptions concernant la durée du travail présentées devant la Commission.

Des tableaux statistiques détaillés et le résumé des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

Indicateurs du rendement

Que mesurons-nous et comment procédons-nous?	Pourquoi est-ce important de mesurer cela?	Quelle est la valeur la plus récente pour cet indicateur?	Quelle est la tendance associée à cet indicateur?	Commentaires, mesures récentes, liens vers des rapports
1. Nous mesurons la charge de travail de la Commission à partir du nombre de demandes déposées.	Le nombre de demandes déposées auprès de la Commission est un indicateur essentiel pour mesurer la charge de travail.	En 2006-2007, 816 demandes ont été déposées en tout. Relations du travail - 351 Normes d'emploi - 463 Sécurité et hygiène du travail - 1 <i>Loi sur les élections</i> - 1	<i>Augmentation.</i> Le nombre de demandes déposées a augmenté de 8 % par rapport à l'exercice précédent.	Le nombre de demandes déposées a un effet direct sur le délai moyen de traitement, car les ressources en personnel de la Commission sont poussées à la limite pour répondre à l'augmentation des demandes.
2. Nous mesurons le niveau d'activité en examinant le pourcentage de cas réglés.	L'objectif que s'est donnée la Commission de régler rapidement et de manière équitable les affaires devant elle peut être mesuré par le nombre de cas traités et classés.	En 2006-2007, la Commission a réglé 83 % de son volume de travail.	<i>Amélioration.</i> Le nombre de cas traités par rapport à l'exercice précédent a augmenté de 2 %, ce qui est significatif étant donné la hausse du volume de travail et le poste vacant d'agent de la Commission.	La Commission compte combler un poste d'agent laissé vacant, ce qui devrait faire augmenter le taux de règlement au cours du prochain exercice, une telle hausse dépendant néanmoins du nombre et du type de demandes déposées.
3. Nous mesurons le nombre de cas tranchés en examinant le nombre de jours d'audience à l'horaire et ayant eu lieu.	Le nombre d'affaires tranchées donne une idée de la capacité de la Commission à résoudre les litiges en rendant des décisions favorables à l'instauration d'un climat de travail stable, dans son rôle prescrit par la <i>Loi sur les relations du travail</i> de tribunal chargé d'administrer et de régler les affaires qui lui sont confiées.	En 2006-2007, 427 dates d'audience ont été fixées et 150 audiences tenues.	<i>Aucune tendance ne se dégage encore.</i> (Remarque : Les critères permettant de déterminer quelles réunions ont été considérées comme des audiences ont été révisés en 2006-2007; les statistiques que nous avons présentées dans le Rapport annuel de 2005-2006 diffèrent donc de celles fournies dans ce tableau.) En 2005-2006, 368 dates d'audience ont été fixées et 128 audiences ont été tenues (chiffre ajusté en fonction des critères révisés). Le nombre de cas tranchés varie selon le nombre de cas réglés sans recours au processus d'arbitrage officiel. Les demandes peuvent être retirées par les parties, réglées par voie de médiation ou traitées par voie administrative.	Cet indicateur permet à la Commission d'évaluer les litiges tranchés grâce à la médiation de ses agents ou par la délivrance d'ordonnances importantes, qui montre les progrès de la Commission par rapport aux résultats escomptés.
4. Nous mesurons la rapidité du traitement des demandes à partir du délai moyen de traitement (en jours).	Le délai moyen de traitement (en jours) donne une idée de la complexité des divers types de demandes traitées par la Commission.	En 2006-2007, les délais moyens de traitement étaient les suivants : Relations du travail - 50 jours Normes d'emploi - 7 jours, et ce, alors qu'un poste d'agent de la Commission était vacant.	<i>Stable.</i> En 2005-2006, les délais moyens de traitement étaient les suivants : Relations du travail - 48 jours Normes d'emploi - 7 jours	La durée du traitement de certains genres de demandes varie pour des raisons échappant au contrôle de la Commission (p. ex., modifications législatives ou discussions en vue d'un règlement entre les parties). La page suivante donne plus d'indications sur les délais de traitement.

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

Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba Du 1^{er} avril au 31 mars

Indicateur	Données réelles 2004-2005	Données réelles 2005-2006	Données réelles 2006-2007
Pourcentage de cas réglés	79 %	81 %	83 %
Nombre de dates d'audience fixées	508	432	427
Pourcentage des audiences fixées qui ont été tenues	66 %	86 %	35 %
Nombre de votes organisés	27	31	20
Délai moyen de traitement (en jours civils) :			
<i>Loi sur les relations du travail</i>	50	47	50
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	79	122	498*
<i>Loi sur les services essentiels</i>	s.o.	s.o.	389*
<i>Loi électorale</i>	s.o.	s.o.	s.o.
<i>Code des normes d'emploi</i>	7	7	7

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

Outre les demandes qui lui ont été soumises, la Commission a en vertu de la *Loi sur les relations du travail* reçu et classé des copies de conventions collectives et de sentences arbitrales. Le fonds de la Commission se composait de 2 583 conventions collectives, de 2 038 sentences arbitrales et de 689 motifs écrits des décisions et ordonnances importantes de la Commission (soit des hausses respectives de 3 %, 2 % et 9 % par rapport à l'exercice précédent). On peut se procurer des copies des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande, en acquittant les droits prévus par la Commission. Les motifs écrits des décisions et les ordonnances importantes rendues depuis janvier 2007 par la Commission sont affichés sur le site Web de cette dernière.

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

Manitoba Lotteries Corporation - et - General Teamsters, section locale 979 - et - Eugene Kolench
Cas n° 91/06/LRA
Le 7 avril 2006

ARBITRAGE – PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Chose jugée – Compétence – Renvoi – Les plaintes de l’employé avaient été examinées dans des procédures disciplinaires antérieures définitives et exécutoires, en application de dispositions relatives aux griefs et à l’arbitrage – Compte tenu de la doctrine de chose jugée ou encore de la règle de la préclusion, la Commission n’avait pas la compétence pour examiner la demande – La demande a été rejetée en vertu des paragraphes 140(7) et 140(8) de la *Loi sur les relations du travail* – Ordonnance importante.

L’employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail en vertu de l’alinéa 7a) de la *Loi sur les relations du travail*.

Décision - La Commission s’est dite convaincue que les plaintes de l’employé avait été examinées dans des procédures disciplinaires antérieures définitives et exécutoires, en application de dispositions relatives aux griefs et à l’arbitrage de la convention collective entre les parties. Compte tenu de la doctrine de chose jugée ou encore de la règle de la préclusion, la Commission n’avait pas la compétence pour examiner la demande. S’il advenait que l’employé soulevait de nouvelles questions, celles-ci pourraient être réglées pertinemment par les procédures d’arbitrage de grief déjà en cours entre les parties. La Commission a donc rejeté la demande en vertu des paragraphes 140(7) et 140(8) de la *Loi sur les relations du travail*.

Manitoba Hydro - et - International Brotherhood of Electrical Workers, section locale 2034 - et - Gordon Vogel
Cas n° 138/06/LRA
Le 9 mai 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Administration d’un contrat – Défaut de traitement d’un grief – Après avoir examiné la demande et les réponses déposées, la Commission a conclu que le syndicat avait enquêté sur les problèmes soulevés par l’employé et obtenu un avis juridique avant de décider de ne pas déposer de grief – L’article 20 de la *Loi sur les relations du travail* n’exige pas qu’un syndicat dépose un grief ou demande un arbitrage pour chaque plainte – La Commission ne modifiera pas la décision du syndicat, car elle n’était ni arbitraire, ni discriminatoire, ni de mauvaise foi.

PRATIQUE ET PROCÉDURE – Prima facie – Après avoir examiné la demande et les réponses déposées, la Commission a conclu que le syndicat avait enquêté sur les problèmes soulevés par l’employé et obtenu un avis juridique avant de décider de ne pas déposer de grief – Le syndicat n’a pas agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi – Conformément au paragraphe 140(8) de la *Loi sur les relations du travail*, la Commission a rejeté la demande sans tenir d’audience, car elle l’a jugé non fondée.

L’employé soutenait que le syndicat avait omis de le représenter et de le soutenir de manière appropriée relativement à ses préoccupations à l’égard des conditions qui lui avaient été imposées à sa reprise du travail, ainsi que de son placement en congés de maladie. Le syndicat affirmait qu’il avait pleinement examiné la question et avait discuté des préoccupations de l’employé avec l’employeur. Le syndicat a conclu que l’employeur avait agi raisonnablement. Par ailleurs, le syndicat a obtenu un avis juridique d’un avocat selon lequel la question ne devait pas faire l’objet d’un grief.

Décision - La demande et les réponses montraient que le syndicat avait enquêté sur les questions soulevées par l’employé et demandé un avis juridique avant de rendre sa décision de ne pas déposer de grief. L’article 20 de la *Loi sur les relations du travail* interdit aux agents négociateurs d’agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, mais il n’exige pas qu’un syndicat dépose un grief ou demande un arbitrage pour chaque plainte qui lui est présentée par les employés qu’il représente. Les syndicats ont le pouvoir discrétionnaire de décider s’il convient ou non de déposer un grief ou de le soumettre à un arbitrage. Dans la mesure où ce pouvoir est exercé sans contrevenir aux dispositions de l’article 20 de la *Loi*, la Commission ne modifiera pas la décision d’un syndicat. La Commission s’est dite convaincue que le syndicat

n'a pas agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans la décision prise lorsqu'il a déterminé comment répondre aux préoccupations soulevées par le demandeur. Le fait que le demandeur n'ait pas été d'accord avec la démarche suivie par le syndicat ni avec l'avis juridique obtenu par ce dernier ne démontre pas l'existence d'une pratique déloyale de travail. Le paragraphe 140(8) de la *Loi* autorise la Commission à rejeter une demande à tout moment si elle la juge non fondée. Après avoir examiné la demande et les réponses s'y rapportant, la Commission s'est dite convaincue que la demande était « non fondée ». En conséquence, la demande a été rejetée.

Tolko Industries, Manitoba Solid Wood Division - et - Métallurgistes unis d'Amérique, section 1-324 - et - Tom Burke-Gaffney, Jory Trucking Ltd., et Conrad Hrapstead, Hrapstead Trucking Ltd.

Cas n° 459/05/LRA

Le 16 mai 2006

UNITÉ DE NÉGOCIATION – EMPLOYÉ – EXCLUSIONS – Propriétaire-exploitant – La Commission a conclu que les propriétaires-exploitants de camions qui œuvraient par l'entremise d'une corporation n'étaient pas exclus d'une unité de négociation – Chaque personne et sa corporation étaient considérées comme un employé et avaient droit d'être engagés dans la négociation collective.

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI – Éléments non négociables – Avant le processus de négociation collective, l'employeur a indiqué qu'il ne négocierait pas les taux de transport par camion – Le syndicat a fait savoir que la position de l'employeur était claire et qu'elle ne changerait probablement pas, et a demandé l'aide de la Commission avant que toute séance de négociation ait lieu – La Commission a jugé qu'il était prématuré d'intervenir alors que la négociation collective n'avait même pas commencé, car la position de l'employeur pouvait évoluer pendant la négociation collective grâce aux efforts de persuasion, aux appels au bon sens et, en dernier recours, à la menace de pressions économiques du syndicat.

Le syndicat était l'agent négociateur accrédité de tous les propriétaires-exploitants de camions qui livraient des grumes à l'usine de conversion du bois de l'employeur et dont la principale source de revenu découlait de l'employeur. Après que le certificat d'accréditation eût été accordé, les parties ont mis en doute le statut des deux propriétaires-exploitants qui œuvraient selon une structure de corporation. Les parties ont demandé conjointement à la Commission d'établir si les deux corporations de camionnage étaient des employés aux fins du certificat d'accréditation et s'ils étaient membres du syndicat. Les parties ont également demandé à la Commission de déterminer si les « tarifs de camionnage » étaient une « condition d'emploi » que l'employeur était tenu de négocier dans le cadre de la négociation collective.

Décision - La Commission soutient depuis longtemps que l'usage d'un nom commercial ou le fait de réaliser ses activités par l'entremise d'une corporation ne mène pas systématiquement à l'exclusion d'une unité de négociation. On ne peut pas empêcher une personne agissant à titre d'entreprise d'être considérée comme un « employé », selon la définition donnée à ce terme dans la législation, pour la simple raison qu'elle a choisi de structurer ces affaires sous la forme d'une corporation. Le fait que la personne et la corporation soient de fait interchangeables n'élargit pas l'unité au point d'inclure la personne et la corporation comme des entités distinctes ayant chacune le statut d'employé. En conséquence, chaque personne et sa corporation étaient à toutes fins considérées comme un employé. Les personnes formant ces corporations étaient des employés et avaient droit à être engagés dans la négociation collective.

En ce qui concerne l'obligation de l'employeur de négocier les « tarifs de camionnage », la Commission a remarqué que le certificat en question faisait expressément mention des « propriétaires-exploitants de camions ». Les questions se rattachant à la propriété d'un camion peuvent être abordées au cours de la négociation collective. Cependant, le syndicat était d'avis qu'une infraction à la loi allait être commise et demandait l'aide de la Commission avant que toute séance de négociation ait lieu. La Commission n'a pas voulu rendre le jugement déclaratoire demandé par le syndicat avant la tenue d'une négociation collective par le dépôt d'une demande de décision de la Commission. Bien que le syndicat ait indiqué que la position de l'employeur était claire et ne changerait probablement pas, le syndicat pouvait par des efforts de persuasion, des appels au bon sens et, en dernier recours, la menace de pressions économiques persuader l'employeur de modifier sa position au cours de la négociation collective. En conséquence, la Commission a jugé qu'il était prématuré d'intervenir alors que la négociation collective n'avait même pas commencé.

B & M Land Company JV - et - International Brotherhood of Electrical Workers, section locale 2085
Cas n° 351/06/LRA
Le 9 juin 2006

UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION – Apprentis – La possibilité que les apprentis employés à la date de dépôt de la demande d'accréditation ne soient pas des « apprentis enregistrés » au sens de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle* n'enlevait rien en soi à l'habileté de l'unité de négociation à négocier – Ordonnance importante.

UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION – L'unité de négociation accréditée comprenait entre autres groupes professionnels des électriciens-soudeurs – L'employeur n'employait aucun électricien-soudeur à la date du dépôt de la demande d'accréditation – La possibilité qu'il n'y ait aucun employé dans un ou plusieurs des groupes professionnels couverts par le certificat d'accréditation n'enlevait rien à l'habileté de l'unité de négociation à négocier – Ordonnance importante.

DEMANDE D'ACCREDITATION – RÉVISION – UNITÉ DE NÉGOCIATION – Le fait qu'un employeur emploie ou non un employé de quelque catégorie que ce soit dans une unité de négociation après la délivrance d'un certificat par la Commission n'a pas d'effet sur la validité du certificat – Le certificat demeure valide dans le cas où l'employeur emploie du personnel couvert par l'unité de négociation – Ordonnance importante.

La Commission a accrédité le syndicat comme l'agent négociateur choisi adéquatement pour une unité de négociation décrite comme suit : « *L'ensemble des compagnons électriciens, des électriciens-soudeurs et des apprentis inscrits employés par B & M Land Company JV qui réalisent tous les travaux électriques liés à l'installation, au service et à l'entretien de tout l'équipement électrique dans la province du Manitoba, à l'exception de ceux exclus par la Loi.* » L'employeur a déposé une demande de révision et réexamen du certificat délivré.

Décision - La Commission a établi à sa satisfaction que l'unité de négociation était habilitée pour la négociation collective du fait qu'il s'agissait d'une unité à laquelle la Commission avait de manière régulière accordé l'accréditation en réponse aux demandes d'accréditation présentée par le syndicat. La possibilité qu'il n'y ait aucun employé dans un ou plusieurs des groupes professionnels couverts par le certificat d'accréditation n'enlevait rien à l'habileté de l'unité de négociation à négocier. Le fait que l'employeur n'employait aucun électricien-soudeur à la date du dépôt de la demande d'accréditation n'a pas eu d'effet sur l'acceptation par l'employeur de l'unité de négociation décrite par le syndicat dans sa demande. Le fait que les apprentis employés par l'employeur à la date de la demande d'accréditation étaient ou non des « apprentis inscrits » au sens de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle* n'enlevait rien en soi à l'habileté de l'unité de négociation à négocier. Le syndicat a accepté le fait que les apprentis n'auraient pas dû être pris en compte, dans la détermination par la Commission du soutien des employés, comme des membres de l'unité de négociation à la date de dépôt de la demande d'accréditation, car ils n'étaient pas des « apprentis inscrits ». La liste nominale devrait seulement avoir indiqué que l'employeur employait quatre compagnons électriciens à cette époque. À la date de dépôt de la demande d'accréditation, 65 % ou plus des quatre compagnons électriciens désiraient que le demandeur les représente à titre d'agent négociateur, ce qui signifie que l'exigence stipulée au paragraphe 40(1)1 de la *Loi* était satisfaite, quelque qu'ait été le statut des apprentis à ce moment. Le fait qu'un employeur emploie ou non un employé de quelque catégorie que ce soit dans une unité de négociation après la délivrance d'un certificat par la Commission n'a pas d'effet sur la validité de ce dernier, qui demeure valide lorsque l'employeur emploie du personnel couvert par l'unité de négociation. La Commission a rejeté la demande de révision et de réexamen et a confirmé la validité du certificat.

Melet Plastics Inc. - et - Clifton James Starr
Cas n° 194/06/LRA
Le 1^{er} août 2006

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Retard – L'employeur a rejeté la demande de réembauchage présentée par l'employé deux mois après que ce dernier eût démissionné volontairement. La Commission a conclu que la demande de l'employé visant à ce qu'elle rende une ordonnance enjoignant à l'employeur de le réembaucher était sans fondement du fait que

sept semaines s'étaient écoulées entre la démission de l'employé et sa demande de réembauchage – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Discrimination – *Prima facie* – L'employeur a rejeté la demande de réembauchage présentée par l'employé deux mois après que ce dernier eût démissionné volontairement – L'employé a plus tard déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba et une demande relative à une pratique déloyale de travail fondée sur une plainte relevant des droits de la personne – L'employé n'est pas parvenu à établir de preuve *prima facie* que l'employeur avait enfreint l'article 7 de la *Loi* en refusant d'embaucher l'employé deux semaines avant le dépôt de la plainte devant la Commission des droits de la personne – Ordonnance importante.

Deux mois avoir quitté son emploi chez l'employeur, l'employé a demandé à être réembauché. L'employeur a rejeté cette demande. Quatre jours plus tard, l'employé a informé par lettre l'employeur de son intention de déposer devant la Commission des droits de la personne du Manitoba une plainte fondée sur l'assertion qu'il avait été victime de discrimination au sens de l'article 14 du *Code des droits de la personne*. L'employé a également informé l'employeur de son intention de déposer une plainte devant la Commission du travail du Manitoba en vertu de l'article 7 de la *Loi sur les relations du travail*. Douze jours plus tard, le demandeur a déposé devant la Commission des droits de la personne une plainte selon laquelle l'employeur avait enfreint l'article 14 du *Code* en faisant preuve de discrimination à son égard pour des raisons fondées sur l'ascendance, sans cause raisonnable, alors qu'il était encore employé et après qu'il eût déposé une plainte interne de discrimination auprès de l'employeur et que l'employeur eût omis d'adopter des mesures raisonnables pour mettre fin aux actes discriminatoires. Le même jour, il a présenté une requête sollicitant différentes réparations pour une pratique déloyale de travail en contravention des alinéas 7d), e), f), g) et h) de la *Loi sur les relations du travail*, dans laquelle il alléguait que l'employeur avait refusé de le réembaucher en raison de la plainte déposée auprès de la Commission des droits de la personne.

Décision - La Commission du travail s'est dite convaincue que l'employé avait démissionné volontairement. La demande de l'employé visant à ce que la Commission du travail enjoigne par une ordonnance à l'employeur de le réembaucher n'était pas fondée compte tenu du délai de sept semaines qui s'est écoulé entre le départ de l'employé de son emploi et sa demande de réembauchage. Selon la Commission, l'employé n'était pas parvenu à établir de preuve *prima facie* que l'employeur avait enfreint l'article 7 de la *Loi* en refusant d'embaucher l'employé deux semaines avant le dépôt par ce dernier d'une plainte devant la Commission des droits de la personne. En conséquence, la Commission du travail a rejeté la demande sans tenir d'audience conformément au paragraphe 140(8) de la *Loi*.

Peerless Garments - et - UNITE HERE, Manitoba Joint Council, section locale 459 - et - employés « licenciés » de Peerless Garments, N. Ocampo, R. Felipe, E. Del Rosario, M. Oro, M. Espiritu
Cas n° 95/05/LRA
Le 27 septembre 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Défaut de traitement d'un grief – Les opérateurs de machine à coudre licenciés en fonction de leur ancienneté au sein du département estimaient que les mises à pied auraient dû s'effectuer à l'échelle de l'usine ou de l'unité de négociation – Le syndicat a étudié les dispositions de la convention collective, selon lesquelles les mises à pied devaient se produire au niveau du département, et a exercé un jugement objectif et rationnel concernant la probabilité de succès à l'arbitrage – Les employés n'ont pas établi que le syndicat avait agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

Les employés, des opérateurs de machine à coudre, avaient reçu un avis de licenciement à la suite de la décision de l'employeur de fermer le département du cuir de façon définitive en raison d'un manque de travail. Aucun employé ayant moins d'ancienneté que les employés ayant présenté la demande n'avait conservé son travail dans le département du cuir. Les demandeurs estimaient que la réalisation des mises à pied selon l'ancienneté à l'échelle du département était injuste et que ces mises à pied devaient se faire au niveau de l'usine ou de l'unité de négociation du fait que l'employeur exploitait une seule activité. L'article 12.01 de la convention collective indiquait que, « en toute occasion où des mises à pied seront nécessaires, elles doivent être effectuées en se fondant sur l'ancienneté à l'échelle du département ou de la section ». Le représentant syndical a informé les employés que, à son avis, les mises à pied avaient été réalisées en conformité avec les dispositions de la convention collective, car elles s'étaient faites à l'échelon du département et que, de plus,

aucune supplantation entre les départements ou au sein de ces derniers n'était autorisée par la convention collective. Le représentant a obtenu un avis juridique selon lequel les mises à pied avaient été effectuées conformément à la convention collective et aucun motif raisonnable ne justifiait le dépôt d'un grief. Les employés ont déposé des demandes en vertu de l'alinéa 20b) de la *Loi sur les relations du travail* en alléguant que le syndicat avait agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi.

Décision – Le fait que les employés étaient en désaccord avec la décision du syndicat de ne pas porter le grief en arbitrage ou avec l'interprétation faite par le syndicat de la convention collective et de l'avis juridique reçu ne justifie pas l'existence d'une infraction à l'alinéa 20b). Pour décider s'il devait déposer ou non un grief au nom des employés, il était logique que le syndicat étudie les dispositions applicables de la convention collective et l'effet sur les autres employés de l'unité de négociation prise dans son ensemble de la présentation d'une interprétation contraire à l'opinion du syndicat concernant le sens réel de la disposition applicable de la convention collective. Si l'on se fonde sur les faits sous-jacents, la décision du syndicat selon laquelle il n'existait pas de motif de déposer un grief était raisonnable, et la Commission n'a pas pour mandat d'assumer le rôle d'arbitre de substitution et de décider si les employés auraient eu gain de cause à l'arbitrage. Le syndicat s'est penché sur la validité des mises à pied dans le contexte de la convention collective et s'est renseigné sur l'ancienneté des employés licenciés dans le département du cuir. La décision du syndicat ne reposait pas sur des facteurs ou des principes non pertinents et le représentant syndical n'a pas affiché une attitude pouvant se caractériser comme « ...indifférente et sommaire, ou fantaisiste et peu compatissante ou superficielle ». Le syndicat n'a pas agi de manière hostile, malveillante ou malhonnête, ni avec la volonté de tromper les employés ou de refuser de traiter un grief à des fins malhonnêtes. Le syndicat a examiné le bien-fondé des préoccupations des employés concernant les mises à pied; il a tenu compte des facteurs pertinents, y compris les dispositions de la convention collective et l'avis juridique obtenu; il a rendu un jugement objectif et rationnel concernant la probabilité d'un succès à l'arbitrage. La Commission a conclu que les employés n'avaient pas établi selon la prépondérance des probabilités que le syndicat avait agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi. La demande a donc été rejetée.

Hôpital général de Saint-Boniface - et - Infirmières de Saint-Boniface, section locale 5 du Manitoba Nurses' Union

Cas n° 536/06/LRA

Le 23 octobre 2006

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – ARBITRAGE – Renvoi – Le syndicat a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail dans laquelle il soutenait que l'employeur avait porté atteinte au droit et à la capacité du syndicat à représenter les membres de l'unité de négociation en raison de l'intention de l'employeur de faire de la maîtrise du français une exigence professionnelle pour un grand nombre de postes en soins infirmiers – La Commission a refusé d'entendre la demande, car les questions qui y étaient soulevées pouvaient être traitées dans le cadre d'une procédure de règlement de grief et d'arbitrage – La demande a été rejetée et la question renvoyée à une procédure d'arbitrage conformément au paragraphe 140(7) de la *Loi sur les relations du travail* – Ordonnance importante.

Le syndicat a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail dans laquelle il soutenait que l'employeur avait porté atteinte au droit et à la capacité du syndicat à représenter les membres de l'unité de négociation en raison de l'intention de l'employeur de faire de la maîtrise du français une exigence professionnelle pour un grand nombre de postes en soins infirmiers. L'employeur a reconnu qu'il avait eu l'intention d'imposer des exigences en matière de bilinguisme pour un nombre limité de postes en soins infirmiers, tout en affirmant que, à titre d'employeur, il avait le droit d'établir des exigences professionnelles raisonnables pour n'importe quel poste de cette catégorie, et que le syndicat avait le droit de contester toute exigence retenue par l'employeur en passant par la procédure de règlement de grief et d'arbitrage prévue dans la convention collective.

Décision - La Commission a conclu que les préoccupations soulevées dans la demande en ce qui concerne les préjudices que pourraient subir les membres du syndicat si l'employeur établissait une exigence en matière de bilinguisme pour un poste quel qu'il soit pouvaient être traitées par la procédure de règlement de grief et d'arbitrage prévue par la convention collective existant entre les parties. La Commission n'a pas pour rôle de servir de commission d'arbitrage de substitution relativement à une question pouvant être tranchée convenablement en vertu des dispositions d'une convention collective relatives au règlement définitif des différends entre les parties. La Commission a refusé d'entendre la demande et a renvoyé la question pour

qu'elle soit réglée en vertu des dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la convention collective entre les parties, conformément au paragraphe 140(7) de la *Loi sur les relations du travail*.

Centre des sciences de la santé, Département de santé psychiatrique (Office régional de la santé de Winnipeg) - et - Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1550 - et - Sheldon Peters

Cas n° 606/06/LRA

Le 1^{er} novembre 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Omission de renvoyer un grief à l'arbitrage – L'employé affirmait que le syndicat avait appliqué une pratique déloyale de travail en ne suivant pas la voie prévue pour les griefs – Le syndicat a pris la décision raisonnable de ne pas soumettre le grief à l'arbitrage, en se fondant sur un avis juridique – L'employé a eu l'occasion d'exposer ses arguments devant un comité d'examen préalable des griefs et devant le comité exécutif du syndicat – Le désaccord de l'employé avec un avis juridique reçu ne démontre pas l'existence d'une infraction à l'alinéa 20b) – L'employé n'est pas parvenu à établir de preuve *prima facie* – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

L'employeur a mis fin à la nomination pour une durée déterminée de l'employé au poste d'assistant d'unité au sein du programme de santé mentale. Comme suite à cette cessation d'emploi, le syndicat a déposé un grief au nom de l'employé. Le syndicat a demandé et obtenu un avis juridique qui recommandait le règlement du grief. L'employeur et le syndicat se sont rencontrés pour discuter d'un règlement éventuel de la question. Le syndicat a informé l'employé des nouvelles conditions de règlement et du contenu d'un avis juridique reçu d'un avocat qui recommandait le règlement du grief selon les modalités proposées par l'employeur. L'employé n'a pas donné son accord au règlement. Il a comparu devant le comité d'examen préalable des griefs et le comité exécutif du syndicat afin d'exposer ses arguments en faveur du renvoi en arbitrage. Le comité d'examen préalable et le comité exécutif ont décidé de ne pas soumettre le grief à l'arbitrage. L'employé a été informé que l'on demanderait à l'employeur d'indemniser la perte de salaire tel que cela avait été offert à l'employé dans la proposition de règlement et que le syndicat retirerait alors le grief. L'employeur a versé la somme prévue dans le règlement à l'employé, qui a accepté ce paiement. L'employé a présenté une demande relative à une pratique déloyale de travail en vertu de l'article 20b) de la *Loi sur les relations du travail*, alléguant que le syndicat avait omis de le représenter convenablement.

Décision – Le fait que l'employé soit en désaccord avec la décision du syndicat de ne pas soumettre le grief à l'arbitrage ou avec un avis juridique reçu ne justifie pas l'existence d'une infraction à l'alinéa 20b). Fondée sur l'avis juridique reçu, la décision du syndicat selon laquelle il n'y avait pas de motif légitime de recourir à l'arbitrage était raisonnable, et la Commission n'a pas pour rôle de servir de commission d'arbitrage de substitution et de décider si l'employé aurait eu gain de cause à l'arbitrage. La demande ne mentionnait pas d'actes ou d'omissions qui, s'ils étaient corroborés, établiraient que le syndicat avait pris sa décision en se fondant sur des facteurs non pertinents ou que le syndicat avait par l'entremise de son représentant national affiché une attitude pouvant se caractériser comme « ...indifférente et sommaire, ou fantaisiste et peu compatissante ou superficielle ». La demande ne contenait pas d'allégations selon lesquelles le syndicat aurait agi de manière hostile, malveillante ou malhonnête, ou avec la volonté de tromper l'employé ou de refuser de traiter un grief à des fins malhonnêtes. Le syndicat a examiné le bien-fondé des préoccupations de l'employé dans les circonstances factuelles existantes; il a tenu compte des facteurs pertinents, y compris les dispositions de la convention collective et l'avis juridique reçu; il a exercé un jugement objectif et rationnel concernant la probabilité d'un succès à l'arbitrage. Le syndicat a donné à l'employé l'occasion de faire valoir ses arguments devant le comité d'examen préalable des griefs et le comité exécutif du syndicat. La Commission a conclu que l'employé n'était pas parvenu à établir de preuve *prima facie* et a donc rejeté la demande.

Empire Iron Works Co. Ltd. - et - Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, L. 728 - et - Myles Anderson et Chris McLean

Cas n° 407/06/LRA et 408/06/LRA

Le 7 novembre 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Défaut de traitement d'un grief – Bureau de placement syndical – Les demandeurs affirment que le syndicat a affecté deux autres de ses membres au travail alors que les demandeurs étaient sur la liste de rappel – Aucun droit de rappel n'est prévu dans la convention collective, et la politique d'affectation du syndicat ne fait pas partie de la convention

collective – Le syndicat n’avait aucun motif pour déposer un grief, car aucun droit découlant de la convention collective n’avait été enfreint – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

Les employés, qui étaient des compagnons monteurs d’éléments en fer profilé, ont été licenciés. La convention collective ne prévoyait aucun droit de rappel. Pour l’affectation de ses membres aux divers lieux de travail de l’employeur, le syndicat a appliqué une « politique d’affectation » ne faisant pas partie de la convention collective. Une semaine après le licenciement des employés, l’employeur a émis un ordre de travail. Les demandeurs n’ont pas été choisis dans la liste de rappel. Ils ont fait connaître leur mécontentement au syndicat du fait qu’ils n’avaient pas été retenus pour le travail. Celui-ci les a informés qu’il n’existait aucun motif justifiant le dépôt d’un grief, car l’employeur avait le droit de choisir les employés qu’il désirait et la convention collective ne reconnaissait aucun droit de rappel. Les demandeurs ont déposé des demandes en vue d’obtenir diverses réparations pour, selon leurs allégations, une pratique déloyale de travail contrevenant à l’article 20 de la *Loi sur les relations du travail* (la *Loi*). Cette pratique déloyale découlerait du fait que le syndicat avait affecté deux autres de ses membres au travail de l’employeur à Minnedosa alors que les demandeurs étaient sur une liste de rappel pour cet employeur.

Décision - La procédure suivie par le syndicat, en ce qui concerne l’affectation des membres du syndicat au travail à Minnedosa, a été administrée de bonne foi et conformément aux pratiques passées. Il n’existe aucune preuve que le syndicat ou toute autre personne qui le représentait ait agi de mauvaise foi. La demande ne comportait aucune allégation selon laquelle le syndicat avait agi motivé par l’hostilité, la malveillance ou la malhonnêteté, ou qu’il avait tenté de tromper les employés ou avait refusé de les représenter dans un dessein malhonnête. Étant donné que la convention collective ne renfermait aucune disposition liée à des droits de rappel pour ses membres et que la politique d’affectation ne faisait pas partie de la convention collective, aucun des droits des employés prévus dans la convention collective n’avait été enfreint par l’employeur dans les circonstances factuelles de l’affaire. L’intimé n’avait aucun motif pour déposer un grief invoquant une violation de la convention collective. Le fait que les employés croyaient avoir un droit de rappel précis et que le syndicat n’ait pas exercé ce droit particulier ne constituait pas un manquement à l’alinéa 20b). Ni la preuve présentée ni la demande, telle que nous l’avons lue, ne mentionnent un acte ou une omission qui, s’ils étaient prouvés, établiraient que l’intimé a agi de manière « arbitraire » ou « discriminatoire » au sens de l’alinéa 20b). La Commission a conclu que les employés n’étaient pas parvenus à établir que le syndicat avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans la représentation de tout droit des employés découlant de la convention collective, et elle a rejeté la demande.

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

Cas n° 474/06/LRA

Le 22 novembre 2006

PRATIQUE ET PROCÉDURE – OBLIGATION DU SUCCESSEUR – Fusion – Réunion – Chose jugée – En raison de la fusion de deux offices de la santé, la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile relevait de deux unités de négociation différentes – L’employeur a demandé à la Commission de décider dans quelle unité de négociation cette catégorie devait être classée – Le MGEU a soulevé une objection préliminaire en vertu de la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion – Il soutenait que même s’il existait des éléments liés à la doctrine de chose jugée et à la règle de la préclusion, la Commission conservait un pouvoir discrétionnaire relativement au principe à appliquer – Dans la demande actuelle, les éléments n’avaient pas été satisfaits compte tenu de la création d’un nouvel employeur et des modifications à la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile – L’affaire fera l’objet d’une audience – Ordonnance importante.

Les offices régionaux de la santé du Sud-Ouest et de Marquette ont fusionné pour former l’Office régional de la santé d’Assiniboine. Avant la création de cet office, le Manitoba Nurses’ Union (MNU) était l’agent négociateur accrédité pour tout le personnel infirmier exerçant cette profession employé par les deux offices régionaux de la santé, alors que le Manitoba Government and General Employees’ Union (MGEU) était l’agent négociateur accrédité pour tout le personnel employé par ces offices dans les catégories paramédicales techniques et professionnelles. À la suite de la création de l’Office régional de la santé d’Assiniboine, les coordonnateurs des soins à domicile de l’ancien office de Marquette ont continué de faire partie de l’unité de négociation du MGEU tandis que ceux de l’ancien office du Sud-Ouest sont demeurés dans l’unité du MNU. L’Office régional de la santé d’Assiniboine a rencontré des difficultés opérationnelles importantes du fait que des employés relevant de la même catégorie et occupant les mêmes fonctions en vertu de deux unités de

négociation différentes étaient assujettis à des conditions d'emploi différentes. L'Office a présenté une demande auprès de la Commission pour que cette dernière agisse de sa propre initiative conformément au paragraphe 56(2) de la *Loi* et décide à quelle unité de négociation la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile devrait être affectée. Le MGEU a soulevé une motion préliminaire selon laquelle la question litigieuse avait déjà été tranchée par la Commission. En mai 2002, la Commission avait conclu dans le cas n° 675/01/LRA que la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile de l'Office régional de la santé de Marquette devait continuer de faire partie de l'unité de négociation paramédicale technique et professionnelle. En conséquence, la question ne pouvait pas faire l'objet d'un nouveau litige en vertu des doctrines de la chose jugée et de la préclusion.

Décision - Même lorsque l'on constate l'existence des trois éléments nécessaires pour appliquer les doctrines de la chose jugée et de la préclusion, la Commission conserve le pouvoir discrétionnaire concernant la pertinence de l'application de ces doctrines. Ce pouvoir découle du droit qui est conféré à la Commission par l'article 143(3) de la *Loi* de réviser, réexaminer ou modifier toute décision antérieure. Toutefois, la Commission n'a pas été convaincue que les trois éléments requis pour appliquer la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion avaient été remplis dans les circonstances de l'affaire. Tout d'abord, les parties à l'instance étaient différentes. Deuxièmement, les titres de compétence exigés des coordonnateurs des soins à domicile par l'Office régional de la santé d'Assiniboine avaient changé depuis la décision de 2002. Compte tenu de l'existence d'un nouvel employeur et des changements apportés à la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile, la Commission a conclu qu'elle devait exercer son pouvoir discrétionnaire dans cette cause et entendre l'affaire au fond, en particulier du fait que les parties ne contestait pas que la réunion - au sens donné à ce terme à l'alinéa 56(2)c) - des coordonnateurs des soins à domicile s'était produite. La Commission a rejeté la motion préliminaire visant l'application de la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion à l'affaire. Cette dernière sera entendue dans le cadre d'une audience afin que soit déterminée l'unité de négociation dont relèvera la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile.

MTS Media Inc. comme entité du groupe de sociétés MTS - et - Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 7

Cas n° 742/06/LRA et 743/06/LRA

Le 23 novembre 2006

COMPÉTENCE – Arbitrage – Télécommunications – L'employeur conteste la compétence de la Commission de nommer un arbitre dans le cadre de renvois en arbitrage accéléré – Même si l'employeur avait des liens avec d'autres sociétés relevant de la compétence fédérale, plusieurs dispositions de la convention collective conclue entre l'employeur et le syndicat confirmaient, à première vue, que les parties avaient convenu que les activités de l'employeur étaient de compétence provinciale – Les demandes visant les deux renvois en arbitrage accéléré se limitaient spécifiquement à la convention collective entre les parties et étaient de la compétence de la Commission.

La Commission a nommé un arbitre, conformément au paragraphe 130(5) de la *Loi sur les relations du travail*, relativement aux demandes de renvois en arbitrage accéléré déposés par le syndicat. L'employeur a demandé à ce que la Commission présente les raisons motivant ces renvois.

Décision - Pour prendre sa décision de nommer un arbitre, la Commission a tenu compte de divers facteurs. Même si l'employeur pouvait avoir des liens avec d'autres sociétés relevant de la compétence fédérale, une convention collective était en vigueur entre l'employeur et le syndicat. Plusieurs dispositions de cette convention confirmaient à première vue que les parties avaient convenu que les activités de l'employeur relevaient de la compétence provinciale et donc de la Commission. Certaines des dispositions mentionnaient la loi provinciale. La convention collective stipulait par ailleurs que la Commission du travail du Manitoba était habilitée à nommer un président de conseil d'arbitrage lorsque les deux personnes nommées à un tel conseil ne parvenaient pas à se mettre d'accord sur la présidence. De plus, des ajouts au tableau des taux salariaux pouvaient être effectués par l'employeur, mais les parties avaient convenu que le syndicat avait droit à faire une demande de révision de la décision de la société auprès de la Commission du travail du Manitoba. Cette dernière s'est dite convaincue que les demandes visant les deux renvois en arbitrage accéléré se limitaient spécifiquement à l'employeur et à la convention collective et étaient de sa compétence.

4147880 Canada Ltd., faisant affaire sous la raison sociale Clarion Hotel & Suites - et - Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832 - et - J. Lopez, L. Ocampo, L. Panganiban, A. Cruz, R. Paragas et L. Paragas

DEMANDE D'ACCRÉDITATION – PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – Pétition – Interférence de l'employeur – Le syndicat soutenait qu'une superviseure dont le nom ne figurait pas sur la liste des votants et qui n'était pas admissible à l'adhésion au syndicat avait fait circuler une pétition antisyndicale – La Commission a conclu que cette personne n'était pas une gestionnaire ou une superviseure et qu'elle faisait partie de la liste des votants sous un nouveau nom de famille – La Commission a conclu c'était des employés et non l'employeur qui étaient à l'origine de la pétition.

DEMANDE D'ACCRÉDITATION – PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – Auditoire contraint – Liberté d'expression – La préposée aux réservations a rappelé aux employés de voter et d'apporter une pièce d'identité – La Commission a conclu que les commentaires de la préposée ne constituaient pas des questions interdites au sens du paragraphe 25(1) de la *Loi sur les relations du travail* et que ses commentaires relevaient de la liberté de parole protégée décrite au paragraphe 32(1) – Lors d'une deuxième réunion qui, selon les allégations, aurait eu un auditoire contraint, le directeur général s'est contenté d'énoncer des faits, ce qui ne constitue pas une pratique déloyale de travail.

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – EMPLOYÉE – Définition – Interférence – La perception du personnel selon laquelle la gouvernante était leur superviseure ne suffit pas pour que cette personne soit considérée comme l'employeur ou une personne agissant au nom de ce dernier, car elle avait seulement des pouvoirs de supervision secondaires – Par ailleurs, la Commission a conclu que la personne qui, selon le syndicat, occupait les fonctions de chef du service de la réception était en fait préposée aux réservations – Dans son examen d'une pratique déloyale de travail, la Commission a estimé que ces deux personnes étaient en vertu de la *Loi sur les relations du travail* des « employés » et non des cadres.

PREUVE – Témoin – Crédibilité – Lorsque la preuve du syndicat divergeait de celle de l'employeur, la Commission a privilégié les déclarations des témoins de l'employeur, qui étaient davantage compatibles avec la prépondérance des probabilités – Les déclarations des témoins du syndicat ont souvent varié entre l'interrogatoire principal et le contre-interrogatoire – Des personnes désignées dans la demande n'ont pas témoigné.

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – Licenciement – Activités syndicales – L'employeur s'est acquitté de l'obligation de démontrer que les licenciements n'étaient pas entachés de volonté antisyndicale – Trois gouvernantes ont été mises à pied en raison de problèmes concernant la qualité et la rapidité de leur travail – Un chasseur et une gouvernante ont été licenciés du fait de leur participation à des disputes et de vives altercations avec des collègues de travail – Les demandes ont été rejetées.

Le syndicat soutenait que l'employeur avait entrepris une campagne pour faire obstacle à une campagne de recrutement syndical et qu'il avait continué d'exercer des pratiques déloyales de travail après le dépôt de la demande d'accréditation du syndicat et le scrutin de représentation. Plus précisément, le syndicat affirmait que la gouvernante chargée de tâches de supervision avait eu plusieurs conversations avec d'autres employés dans l'intention de les décourager d'adhérer au syndicat ou pour les menacer en indiquant qu'ils pouvaient perdre leur emploi s'ils en faisaient partie. Toujours selon le syndicat, la « chef du service de la réception » aurait organisé un jour avant le scrutin de représentation une réunion au cours de laquelle elle aurait dit au personnel qu'il perdrait des avantages sociaux s'il adhérait au syndicat. Le directeur général aurait tenu plusieurs réunions devant un auditoire contraint, où il aurait parlé de certains hôtels et des salaires qu'ils pratiquaient. Le syndicat alléguait qu'une superviseure dont le nom ne figurait pas sur la liste des votants et qui n'était pas admissible à l'adhésion au syndicat avait fait circuler une pétition antisyndicale. Il soutenait également que plusieurs employés avaient été licenciés en raison de leur participation au syndicat.

Décision - La preuve du syndicat et celle de l'employeur relatives aux allégations divergeaient sous plusieurs aspects importants. Dans tous les cas, la Commission a privilégié les déclarations des témoins de l'employeur à celles des témoins du syndicat. Les témoins de l'employeur étaient des témoins crédibles dont les déclarations étaient compatibles avec la prépondérance des probabilités. Dans certains cas, les témoignages des témoins du syndicat concernant les déclarations qui auraient été faites par les « superviseurs » ont varié

entre l'interrogatoire principal et le contre-interrogatoire. Une personne désignée dans la demande qui aurait eu une conversation avec la « superviseure gouvernante » n'a pas témoigné à l'audience. Par ailleurs, le représentant syndical qui a signé et a fait sous serment les allégations présentées dans la demande n'a pas témoigné.

Le syndicat soutenait que le directeur général et ses cadres supérieurs avaient conspiré et ordonné à la « superviseure gouvernante » et à d'autres personnes de faire obstacle à la campagne de recrutement syndical par une série de discussions, de menaces, de pétitions et de licenciements. La Commission n'a pas trouvé la moindre preuve qu'un membre ou un autre de l'équipe de direction ait discuté du syndicat ou de toute question connexe avec des employés quels qu'ils soient.

La Commission s'est dite convaincue que la gouvernante ne possédait que des pouvoirs secondaires en matière de supervision. La simple perception de certains employés selon laquelle elle était superviseure ne suffisait pas pour que cette personne soit considérée comme l'employeur ou une personne agissant au nom de l'employeur. Compte tenu de la nature de ses fonctions, pouvoirs et responsabilités, la Commission a conclu que cette personne était une « employée » selon la définition donnée dans la **Loi sur les relations du travail**. Il ne convenait pas de considérer qu'elle faisait partie de la direction pour l'examen de la pratique déloyale de travail. Quoi qu'il en soit, la Commission a conclu que cette personne n'avait pas fait tous les commentaires qui lui avaient été attribués. Selon la prépondérance des probabilités, ses remarques s'étaient limitées à des questions relativement inoffensives visant à savoir si le syndicat avait pris contact avec certains employés, questions qui n'avaient pas pour intention d'influer sur la décision des employés. Son comportement n'équivalait pas à un interrogatoire qui aurait visé à établir si les employés étaient membres du syndicat ou avaient demandé à y adhérer, un genre de question qui est défini et interdit par le paragraphe 25(1) de la **Loi**. Conformément au paragraphe 32(1) de la **Loi**, la gouvernante avait le droit d'exprimer ses idées dans la mesure où elle n'avait pas recouru à l'intimidation, à la contrainte, aux menaces ou à l'abus d'influence ou ne s'ingérait pas dans la formation ou le choix d'un syndicat. Elle était une employée dont les commentaires relevaient de la liberté de parole protégée prévue au paragraphe 32(1) et ne constituaient pas une pratique déloyale de travail.

La Commission a constaté que la personne désignée par le syndicat comme la « chef du service de la réception » était en fait préposée aux réservations et n'avait pas de responsabilités de gestion. La direction ne savait pas qu'elle avait parlé aux employés chargés des services ménagers tel que cela était allégué, et cette personne n'avait pas agi au nom de la direction. Pour ce qui a trait aux différences d'opinion relativement à ce qui avait été dit lors de la réunion, la Commission a privilégié la déclaration du témoin de l'employeur, selon lequel la commis avait indiqué que les employés devaient voter et apporter une pièce d'identité et n'avait pas mentionné de modifications négatives aux règles en vigueur en cas de victoire du syndicat. La Commission ne devrait pas faire obstacle aux discussions entre les employés dans la mesure où ces discussions sont conformes à la **Loi** et, en particulier, au paragraphe 32(1). La Commission s'est dite convaincue que, selon ses conclusions, les commentaires faits par la préposée relevaient de la liberté de parole prévue dans la législation et ne constituaient pas une pratique déloyale de travail.

En ce qui concerne les allégations selon lesquelles des réunions auraient été tenues devant un auditoire contraint par le directeur général, le témoin du syndicat a reconnu pendant le contre-interrogatoire que le directeur général n'avait mentionné le syndicat à aucun moment au cours de la réunion. Il s'était contenté d'énoncer des faits raisonnables relativement à l'hôtel, et n'avait pas tenté de menacer, d'intimider ou de contraindre les employés à l'égard du syndicat ou d'autres questions. Cette réunion ne constituait pas une pratique déloyale de travail.

L'allégation du syndicat selon laquelle une superviseure avait fait circuler une pétition antisyndicale était donc inexacte. La Commission a conclu que cette personne n'était ni une gestionnaire ni une superviseure et qu'elle était sur la liste des votants. Elle avait changé de nom de famille et son nouveau nom était inscrit sur la liste dressée pour le scrutin de représentation. Il y avait des preuves claires et non contredites montrant que l'employeur estimait n'avoir aucun lien avec la pétition. C'était uniquement des employés, et non l'employeur, qui étaient à l'origine de la pétition, et l'employeur n'avait pas encouragé son personnel à signer. Rien concernant la pétition ne constituerait une pratique déloyale de travail par l'employeur.

Le syndicat alléguait également que quatre gouvernantes et un chasseur-porteur avaient été licenciés dans des conditions contrevenant aux dispositions de la **Loi**. L'employeur a démontré qu'il existait des préoccupations justifiées concernant la qualité et la rapidité du travail de trois des gouvernantes. Chacune de

ces personnes a reconnu savoir que leur rendement préoccupait l'employeur. La Commission a accepté que le moment choisi pour ces licenciements était lié à une baisse de fréquentation à l'hôtel. Après que l'employeur se fut acquitté de l'obligation de démontrer que les licenciements n'étaient pas entachés de volonté antisyndicale, la Commission a conclu qu'il n'avait été l'auteur d'aucune pratique déloyale de travail relativement au licenciement des trois gouvernantes.

La Commission n'a pas considéré que l'employeur avait profité d'une altercation relativement secondaire pour licencier le chasseur. Le geste de ce dernier envers un collègue de travail (qu'il avait empoigné) était très grave et constituait une infraction à une règle claire de l'employeur interdisant un tel comportement. La Commission ne siège pas en qualité de comité d'arbitrage pour déterminer si la sanction appliquée par un employeur est excessive. Elle étudie si une pratique déloyale de travail a été appliquée. Dans le cas en l'espèce, la Commission s'est dite convaincue que le licenciement décidé se fondait sur des motifs tout à fait légitimes et n'était pas lié au rôle supposé de l'employé dans des efforts déployés pour mettre en place le syndicat.

De même, la Commission a jugé que l'employeur s'était acquitté de l'obligation de démontrer que le licenciement de la quatrième gouvernante n'était lié à aucun des motifs interdits énoncés dans la législation. Au lieu de cela, la Commission s'est dite convaincue que l'employeur avait licencié cette personne en raison de ses actes lors de la vive altercation qu'elle avait eue avec un collègue de travail. Cet incident était si grave qu'il avait été signalé par au moins un client de l'hôtel, que deux employés d'un autre service avaient tenté d'intervenir et qu'une autre employée était tellement troublée qu'elle s'était mise à pleurer. De plus, le directeur général avait auparavant averti l'employée qu'elle pourrait être licenciée si elle faisait de nouveau preuve d'un comportement perturbateur. La Commission a par ailleurs accepté le fait que le directeur général ne savait même pas que cette gouvernante participait aux efforts de recrutement syndical.

Après avoir examiné toutes les preuves et les arguments présentés par les parties, la Commission a rejeté la demande initiale et les demandes modifiées ultérieures du syndicat.

Daimler-Chrysler Canada - et - TCA, section locale 144 - et - Theodore M. Stefanik

Cas n° 629/06/LRA

Le 14 décembre 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Portée de l'obligation – Les plaintes présentées par l'employé alléguant qu'il n'a pas bénéficié d'une représentation juridique adéquate de son avocat dépassaient la portée de l'article 20 de la Loi – Ordonnance importante.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Délai indu – La demande présentée en octobre 2006 était fondée sur des événements qui s'étaient produits en 2004 et 2005 – La Commission a conclu que l'employé avait retardé indûment le dépôt de sa plainte – Ordonnance importante.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – *Prima facie* – Le retrait de la demande relative à une pratique déloyale de travail était une condition d'une entente de règlement définitive et obligatoire en matière d'emploi – L'employé a déposé une deuxième demande 20 mois plus tard – Les allégations reposaient sur des événements qui s'étaient produits avant la conclusion de l'entente de règlement et le retrait de la première demande – La deuxième demande est jugée non fondée du fait que l'employé a cherché à soulever de nouveau une question qui avait déjà été tranchée – Ordonnance importante.

Le 14 janvier 2005, l'employé a déposé auprès de la Commission une demande (Cas n° 16/05/LRA) alléguant que, depuis la fin de février 2004, le syndicat avait omis de le représenter équitablement, en violation de l'article 20 de la Loi. Le 14 février 2005, l'employé, l'employeur et le syndicat ont conclu une entente de règlement en matière d'emploi. Une condition de cette entente prévoyait que l'employé retirerait une demande relative à une pratique déloyale de travail. En octobre 2006, l'employé a déposé une deuxième demande relative à une pratique déloyale de travail, soutenant que le syndicat avait omis de le représenter et insistant sur les erreurs ou les omissions alléguées du syndicat, qui aurait omis de conclure en bonne et due forme, au nom de l'employé, une entente liée aux diverses allégations avancées dans le cas n° 16/05/LRA. Le syndicat affirmait que tous les éléments sur lesquels portait la plainte de l'employé avaient été réglés de manière complète et définitive par l'entente de règlement en matière d'emploi. L'employeur soutenait que la plainte devait être rejetée en raison du « délai indu » de l'employé relativement au dépôt de la demande, cette

dernière reposant sur des événements qui s'étaient produits en 2004 et 2005. Il affirmait également que la demande constituait un abus de procédure, car elle reprenait les allégations faites dans le cas n° 16/05/LRA, qui a été retiré en 2005 lorsque l'employé a conclu une entente obligatoire avec le syndicat et l'employeur pour régler de manière définitive toutes les questions liées à son emploi avec l'employeur.

Décision – Les allégations de l'employé reposaient sur des événements qui s'étaient produits avant la conclusion de l'entente de règlement en matière d'emploi et le retrait de la première demande. Par ailleurs, pour ce qui est des nouveaux faits ou des nouvelles questions soulevées par l'employé, la Commission s'est dite convaincue que ces faits étaient eux aussi liés à des éléments datant d'avant la conclusion de la même entente. Les plaintes présentées par l'employé selon lesquelles il n'avait pas bénéficié de la part de son avocat d'une représentation juridique adéquate dépassaient la portée de l'article 20 de la *Loi*. La Commission a conclu que l'employé avait retardé indûment le dépôt de sa demande. Nonobstant la conclusion de délai indu, l'employé a conclu une entente définitive et obligatoire le 14 février 2005 pour toutes les questions liées à son emploi chez l'employeur et toute autre question découlant de la représentation que lui avait fournie le syndicat. En conséquence, du fait que l'employé a cherché à soulever de nouveau ces questions déjà tranchées, la demande n'était pas fondée au sens du paragraphe 140(8) de la *Loi*, et l'employé n'a pas pu établir de preuve *prima facie*. La demande a donc été rejetée.

St. Adolphe Personal Care Home - et - International Union of Operating Engineers, section locale 987 - et - Service Employees International Union, section locale 308; Service Employees International Union

Cas n° 635/06/LRA

Le 21 décembre 2006

PRATIQUE ET PROCÉDURE – Statut – Intervention – Le syndicat International Union of Operating Engineers a obtenu l'accréditation pour une unité auparavant représentée par la section locale 308 du Services Employees' International Union (SEIU) – La section locale du SEIU a fait savoir qu'elle ne s'opposait pas à la demande – Le SEIU « International » a présenté une demande pour obtenir le statut d'intervenant ou de partie intéressée, la révision et le réexamen de la délivrance du certificat à l'IUOE et le retrait des consentements déposés par la section locale du SEIU – La Commission a conclu que la section locale du SEIU avait, à titre d'agent négociateur accrédité précédent, le pouvoir juridique de faire savoir qu'elle ne s'opposait pas à la demande – Le SEIU International ne représentait pas les employés concernés à la date de la demande et n'avait aucun motif valable pour intervenir ou pour demander une révision et un réexamen – Ordonnance importante.

La section locale 308 du Service Employees' International Union (SEIU 308) était l'agent négociateur accrédité pour le certificat n° MLB-5539. L'International Union of Operating Engineers (IUOE) a déposé une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur pour les employés représentés par le SEIU 308 en vertu de ce certificat. Le SEIU 308 a fait savoir à la Commission qu'il ne s'opposait pas à la demande d'accréditation. La Commission, prenant acte du fait que le SEIU 308 ne s'opposait pas à la demande, a révoqué le certificat n° MLB-5539 et a accrédité l'IUOE comme l'agent négociateur choisi adéquatement. Le Service Employees' International Union (SEIU International) a présenté une demande de révision et réexamen concernant la délivrance du certificat de l'IUOE et a demandé le retrait des consentements déposés par le SEIU 308 à la demande d'accréditation de l'IUOE 987 ainsi que le statut d'intervenant ou de partie intéressée.

Décision - Le SEIU 308, à titre d'agent négociateur accrédité précédent en vertu de la *Loi*, a reçu un avis l'informant de la demande d'accréditation déposée par l'IUOE 987 conformément aux *Règles de procédure* et avait le pouvoir juridique de répondre à la demande d'accréditation et de faire savoir à la Commission qu'elle ne s'opposait pas à cette demande. La Commission avait le droit de se fonder sur la communication reçue du SEIU 308 et s'est de fait appuyée sur cette communication aux fins du paragraphe 40(2) de la *Loi*. De plus, le SEIU International ne représentait pas les employés concernés à la date du dépôt de la demande d'accréditation de l'IUOE 987 et n'avait pas droit à recevoir un avis concernant cette demande. En conséquence, la Commission a conclu que le SEIU International n'avait pas de motif valable pour intervenir dans cette affaire, et la demande de statut d'intervenant ou de partie intéressée présentée par ce syndicat a été rejetée. Par ailleurs, le SEIU International n'avait pas le statut nécessaire pour demander une révision et un réexamen.

Maple Leaf Fresh Foods - et - Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale n° 832

Cas n° 665/06/LRA

Le 27 décembre 2006

ARBITRAGE – UNITÉ DE NÉGOCIATION – Portée – Renvoi à l'arbitrage – L'employeur a déposé une demande pour que la Commission confirme le fait que le personnel de la cafétéria ne relevait pas de l'unité de négociation – Les parties avaient renvoyé l'affaire à l'arbitrage et la date de l'audience avait été reportée – La Commission a refusé d'entendre la demande du fait que les éléments de fond de la demande pouvaient être déterminés pertinemment en vertu des dispositions en matière d'arbitrage – L'affaire a été renvoyée à l'arbitrage conformément au paragraphe 140(7) de la *Loi sur les relations du travail* – Ordonnance importante.

L'employeur a déposé une demande pour que la Commission confirme par une ordonnance que le personnel de la cafétéria ne relevait pas de l'unité de négociation représentée par le syndicat. Ce dernier s'est opposé à la demande et a demandé à la Commission de la rejeter et de permettre que la question soit réglée à l'arbitrage.

Décision - La Commission a relevé que le syndicat avait déposé un grief portant sur la question faisant l'objet de la demande. Les parties avaient renvoyé le grief à l'arbitrage en vertu de la convention collective et une date d'audience avait été établie par l'arbitre. La date convenue par les parties avait été reportée par consentement, une nouvelle date d'audience devant être fixée. La Commission a refusé d'entendre la demande du fait que les éléments de fond de la demande pouvaient être déterminés pertinemment en vertu des dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la convention collective entre les parties. En conséquence, la Commission a renvoyé l'affaire pour qu'elle soit réglée selon les dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la convention collective entre les parties, conformément au paragraphe 140(7) de la *Loi sur les relations du travail*.

Tolko Industries Ltd., Manitoba Solid Wood Division - et - Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 1-324 - et - Tom Burke-Gaffney, Jory Trucking Ltd. and Conrad Hrrapstead, Hrrapstead Trucking Ltd.

Cas n° 756/06/LRA

Le 2 janvier 2007

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI – PRATIQUE ET PROCÉDURE – La date d'effet de la convention collective était du 22 janvier 2006 au 31 janvier 2009 – Le 10 août 2006, le syndicat a envoyé un avis enjoignant à l'employeur de débiter la négociation collective – L'avis du syndicat n'a pas été communiqué dans les délais prévus par l'article 61 de la *Loi sur les relations du travail* – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

Les parties avaient conclu une convention collective en effet du 22 janvier 2006 au 31 janvier 2009. Le syndicat a fait savoir qu'il voulait amorcer la négociation collective le 10 août 2006. Le 16 novembre 2006, le syndicat a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail alléguant que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi en contravention de l'article 62, Partie IV, de la *Loi sur les relations du travail*.

Décision - L'obligation d'amorcer la négociation collective de bonne foi n'existe que lorsqu'un avis est communiqué en bonne et due forme conformément à l'article 60 de la *Loi sur les relations du travail*. L'article 61 de la *Loi sur les relations du travail* établit les délais dans lesquels l'avis prévu à l'article 60 peut être donné. Le syndicat n'avait pas donné l'avis visant l'amorce de la négociation collective dans des délais opportuns et l'employeur n'avait donc pas l'obligation de commencer la négociation collective et de négocier de bonne foi. En conséquence, la demande a été rejetée.

Université du Manitoba - et - Association of Employees Supporting Education Services

Cas n° 394/05/LRA

Le 10 janvier 2007

UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – EXCLUSIONS – Postes à caractère confidentiel – Direction – Six postes qui, selon le syndicat, devaient être inclus à l'unité de négociation étaient des postes visés par une demande précédente et dont l'exclusion avait été convenue par le syndicat et l'employeur – La Commission a jugé que les changements qui avaient touché l'organisation et les titres de poste n'étaient pas suffisamment importants pour conclure que les postes exclus devaient être inclus à l'unité de négociation – Ordonnance importante.

UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – EXCLUSIONS – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Fardeau de la preuve – Lorsqu'un poste a été traditionnellement exclu d'une unité de négociation visée par des conventions collectives successives, le fardeau de la preuve incombe au syndicat, lequel doit démontrer à la Commission que des changements suffisamment importants se sont produits pour justifier que les postes exclus soient dorénavant inclus à l'unité de négociation – Ordonnance importante.

Le syndicat a déposé une demande pour que la Commission décide si certains postes dans le secteur de l'administration des bibliothèques faisaient partie de l'unité de négociation accréditée. L'employeur a fait savoir que, à l'exception du poste de réceptionniste, tous les postes indiqués dans la demande étaient exclus en raison de leur statut de gestionnaire ou du caractère confidentiel du poste.

Décision - La Commission a décidé qu'il ne s'agissait pas à première vue d'une affaire d'exclusion dans le contexte d'une demande d'accréditation. L'affaire devait être évaluée conformément au principe bien établi par la Commission selon lequel, lorsqu'un poste a été traditionnellement exclu d'une unité de négociation visée par des conventions collectives successives négociées entre les deux parties, le fardeau de la preuve incombe au syndicat, lequel doit démontrer à la Commission que des changements suffisamment importants se sont produits pour justifier que les postes exclus soient dorénavant inclus à l'unité de négociation. Le syndicat avait déposé une demande presque identique auprès de la Commission cinq ans plus tôt. Cette affaire avait été réglée par les parties, qui avaient convenu que six postes demeureraient exclus alors que deux autres postes de réceptionniste et de secrétaire de direction (chargée de la collecte de fonds) seraient inclus à l'unité de négociation. Les six postes dont l'exclusion avait été convenue par les parties étaient les mêmes postes qui, selon la demande du syndicat à l'étude, devaient être inclus à l'unité de négociation. Même s'il y a eu des changements organisationnels au sein du réseau des bibliothèques ainsi que des modifications au niveau des titres de postes et des titulaires des postes en question, la Commission a jugé qu'il n'y avait pas eu de changements suffisamment importants pour justifier que les postes exclus soient inclus à l'unité de négociation.

Hôpital général de Saint-Boniface - et – Section locale 5 (infirmières de Saint-Boniface) du Manitoba Nurses' Union

Cas n° 725/06/LRA

Le 1^{er} février 2007

RÉVISION – Nouvelle preuve – Le syndicat a demandé la révision d'une ordonnance de la Commission renvoyant à la procédure de règlement de grief la demande relative à une pratique déloyale de travail se rattachant à l'imposition unilatérale par l'employeur d'une exigence en matière de bilinguisme pour des postes en soins infirmiers – Selon le syndicat, le fait que l'employeur n'ait pas négocié cette « condition d'emploi » était au centre de la demande – En l'absence de nouvelle preuve, le syndicat doit montrer pour quelle raison la Commission devrait réviser sa décision initiale – La Commission a conclu que la demande du syndicat visant à ce qu'elle émette une ordonnance selon laquelle l'employeur pouvait seulement imposer au moyen de la négociation collective des exigences en matière de bilinguisme pour certains postes consistait en fait à demander à la Commission de modifier les termes de la convention collective, en contravention avec les principes d'arbitrage acceptés – La demande ne justifiait pas la révision ou le réexamen de la décision initiale – Ordonnance importante.

La Commission a refusé d'entendre la demande du syndicat sollicitant diverses réparations pour une pratique déloyale de travail alléguée et a renvoyé la question aux dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la convention collective. Le syndicat a déposé une demande de révision et de réexamen de l'ordonnance de la Commission. Le syndicat a certes reconnu que la preuve présentée à un arbitre et à la Commission serait similaire pour ce qui a trait au droit de l'employeur d'imposer une exigence en matière de bilinguisme et qu'un arbitre serait habilité à évaluer le caractère raisonnable d'une exigence de ce genre imposée à un poste précis en soins infirmiers, mais il soutenait que l'employeur ne pouvait pas imposer une telle exigence sans négociation collective avec le syndicat relativement à ce droit. Le fait que l'employeur n'ait pas négocié cette « condition d'emploi » était au centre de la demande.

Décision - La demande doit être évaluée en fonction de l'alinéa 17(1)c) des *Règles de procédure de la Commission du travail* car, en l'absence de nouvelle preuve, le syndicat doit montrer pour quelle raison la Commission devrait réviser ou réexaminer sa décision initiale. La question de fond soulevée dans la demande initiale et dans la demande de révision et de réexamen est généralement réglée en recourant à l'arbitrage par

un tiers. La demande déposée par le syndicat en vertu de l'article 6 de la *Loi* pour que la Commission émette une ordonnance selon laquelle l'employeur pouvait seulement imposer une exigence en matière de bilinguisme pour certains postes au moyen de la négociation collective et en obtenant l'accord réciproque des parties consistait en fait à demander à la Commission de modifier les termes de la convention collective en ajoutant une obligation d'« accord mutuel », en contravention avec les principes d'arbitrage acceptés. La demande de révision et de réexamen n'apportait aucun motif justifiant une révision ou un réexamen de la décision initiale. La Commission a rejeté la demande de révision et de réexamen.

Buhler Manufacturing - et - Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7292

Cas n° 107/06/LRA

Le 2 février 2007

SYNDICAT – PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – Interférence – L'employeur refuse de communiquer au syndicat le nom, l'adresse résidentielle, le code postal et le numéro de téléphone de chacun des employés appartenant à l'unité de négociation, en alléguant la protection de la vie privée – À titre d'agent négociateur exclusif pour tous les employés relevant de l'unité de négociation, le syndicat assumait relativement aux employés un rôle unique créant un « droit invoqué » à l'information – La Commission ordonne à l'employeur de communiquer l'information au syndicat et de lui fournir des mises à jour tous les six mois.

Le syndicat a déposé une demande alléguant que l'employeur avait appliqué une pratique déloyale de travail en refusant de fournir l'adresse résidentielle et le numéro de téléphone de chacun des employés relevant de l'unité de négociation. Selon le syndicat, par ce refus, l'employeur avait interféré avec la capacité du syndicat à communiquer avec les personnes faisant partie de l'unité de négociation et avec sa capacité à les représenter en bonne et due forme. L'employeur soutenait que la convention collective ne renfermait aucune disposition exigeant ou permettant que l'employeur divulgue au syndicat ou à qui que ce soit d'autre les renseignements demandés. De plus, la convention collective prévoyait que le syndicat pouvait utiliser des panneaux d'affichage pour afficher des avis, et le syndicat recevait des listes d'ancienneté à jour. L'employeur a insisté sur le fait qu'il avait reçu des « instructions précises non sollicitées » de six employés ayant indiqué ne pas consentir à la divulgation des renseignements au syndicat. L'employeur a par ailleurs demandé à la Commission de tenir compte du fait que la ***Loi sur la protection de la vie privée*** prévoyait que « celui qui, de façon notable, sans raison valable et sans droit invoqué, porte atteinte à la vie privée d'une autre personne commet un délit civil contre cette autre personne ».

Décision - Il est bien établi dans la jurisprudence des commissions des relations du travail que les employeurs qui refusent de fournir le nom, l'adresse et le numéro de téléphone des employés à leurs agents négociateurs portent atteinte aux droits de représentation des syndicats. Les commissions des relations du travail ont de manière répétée ordonné la divulgation de ces renseignements et ont tous rejeté les arguments selon lesquels l'information ne pouvait pas ou ne devait pas être communiquée à un syndicat par un employeur pour des raisons de protection de la vie privée. La Commission n'a pas jugé que la *Loi sur la protection de la vie privée* s'appliquait. La communication du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone d'un employé ne constituait pas une atteinte « grave » ou « déraisonnable » de la protection de la vie privée de cet employé. À titre d'agent négociateur exclusif pour tous les employés relevant de l'unité de négociation, le syndicat assumait relativement aux employés un rôle unique créant un « droit invoqué » à l'information. La Commission n'était pas convaincue que l'employeur ait présenté pour justifier la rétention de l'information une raison opérationnelle sérieuse suffisante pour contrebalancer l'atteinte importante à la capacité du syndicat de représenter les employés faisant partie de l'unité de négociation. La Commission a donc ordonné à l'employeur de communiquer au syndicat l'information demandée.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – RÉPARATIONS – Ordonner à l'employeur de fournir des lettres de référence et traiter les questions découlant de ce qui a pu se produire avec d'autres employeurs éventuels ne relevaient pas de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* – Ordonnance importante.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Portée – L'employé soutenait que le syndicat avait manqué à son obligation en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* de février à octobre 2006 – Les plaintes concernant les questions datant d'avant cette période ne correspondaient pas exactement à la portée de la demande – Ordonnance importante.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – L'employé a présenté une demande soutenant que le syndicat avait omis de déposer un grief relatif à un avertissement écrit, à un congé sans solde et à l'abandon de poste – Grâce à l'intervention du syndicat, l'employeur a rémunéré l'employé pour les quarts qui lui auraient été assignés, et l'employé n'avait donc pas de motif valable pour affirmer que le syndicat avait manqué à son obligation – La décision de ne pas déposer de grief pour la partie correspondant au congé sans solde pendant lequel l'employé n'a pas pu travailler pour des raisons médicales constituait un exercice légitime des pouvoirs discrétionnaires du syndicat – Le syndicat a demandé à l'employé de communiquer avec lui s'il voulait être représenté relativement à la question de l'abandon de poste, ce que l'employé n'a pas fait – L'employé n'a pas pu établir de preuve *prima facie* – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

L'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail à l'effet que le syndicat avait manqué à son obligation en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. Il soutenait que le syndicat avait omis de déposer en son nom des griefs concernant la position de l'employeur, à savoir qu'il avait abandonné son poste du fait de son absence à une réunion prévue avec le syndicat et l'employeur. L'employé a sollicité une ordonnance enjoignant que le syndicat paie tous frais de représentation juridique de l'employé, que l'employeur et toute partie connexe s'abstiennent de porter atteinte à son employabilité, que l'employeur lui fournisse une lettre de référence générique ainsi que des références, sur demande, et que l'employeur l'indemnise comme suite au refus de lui assigner des quarts de travail en septembre. Deux semaines après avoir déposé la demande auprès de la Commission, l'employé a demandé que le syndicat dépose un grief portant sur un avertissement écrit, sur un congé sans solde et sur la question de l'abandon de poste et de cessation d'emploi. Pour le syndicat, la non-participation de l'employé aux réunions pour lesquelles une nouvelle date avait été fixée témoignait d'un manque de coopération et empêchait l'adoption de toute mesure supplémentaire en son nom. De plus, le syndicat a invité l'employé à communiquer avec lui s'il voulait que le syndicat le représente concernant la question de la cessation d'emploi, ce que l'employé n'a pas fait.

Décision - Ordonner à l'employeur de fournir des lettres de référence et traiter les questions découlant de ce qui a pu se produire avec d'autres employeurs éventuels ne relevaient pas de l'article 20 de la *Loi*. L'employé soutenait que, de février à octobre 2006, le syndicat avait manqué à son obligation en vertu de l'article 20 de la *Loi*. Les plaintes concernant les questions datant d'avant cette période ne correspondaient pas exactement à la portée de la demande. Le fait que l'employé soit en désaccord avec la décision du syndicat de ne pas porter un grief à l'arbitrage ne démontre pas l'existence d'une violation de l'article 20. Grâce à l'intervention du syndicat, l'employeur a rémunéré l'employé pour les quarts qui lui auraient été assignés pendant la période de septembre. De ce fait, l'employé n'avait pas de motif valable pour affirmer que le syndicat avait manqué à son obligation à l'égard de l'employé en omettant de déposer un grief réclamant la rémunération pour cette période. La décision du syndicat de ne pas déposer de grief lié au fait que l'employeur avait placé l'employé en congé sans solde constituait un exercice légitime des pouvoirs discrétionnaires du syndicat, car l'employé, dont les congés de maladie étaient épuisés, avait lui-même présenté des preuves médicales établissant qu'il n'était pas en mesure de travailler pour des raisons médicales pendant cette période. La décision de ne pas déposer de grief relativement à l'avertissement était fondée sur une enquête du syndicat qui a révélé l'existence, de l'avis du syndicat, de motifs pour des mesures disciplinaires. La position du syndicat selon laquelle il était essentiel que l'employé coopère et assiste à une réunion avec l'employeur était raisonnable. Il n'appartient pas à la Commission de jouer le rôle d'arbitre de substitution et de décider si l'employé aurait eu gain de cause à l'arbitrage. Le syndicat a examiné le bien-fondé des préoccupations de l'employé dans les

circonstances factuelles existantes; il a tenu compte des facteurs pertinents et a exercé un jugement objectif et logique concernant la probabilité de l'aboutissement des griefs. Le syndicat a demandé à l'employé de communiquer avec lui s'il voulait être représenté relativement à la question de l'abandon de poste supposé, ce que l'employé n'a pas fait. L'employé ne s'était pas prévalu de cette proposition à la date du dépôt de la réponse du syndicat. On ne peut donc pas dire que, au 3 novembre 2006, le syndicat ait manqué à son obligation envers l'employé en vertu de l'article 20 de la *Loi* pour ce qui a trait à cette affaire. La Commission a jugé que l'employé n'avait pas établi de preuve *prima facie* relativement aux questions existant au 3 novembre 2006. En conséquence, la demande a été rejetée.

Centre des sciences de la santé - et - Manitoba Nurses Union, section locale 10 - et - John Awuyah
Cas n° 832/06/LRA
Le 8 février 2007

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Défaut de traitement d'un grief – L'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail alors même que le syndicat était en contact avec l'avocat de l'employé pour parvenir à la signature du grief – Le grief a été déposé dès la signature du formulaire par le plaignant – La demande était prématurée, car la procédure de règlement de grief et d'arbitrage n'était pas épuisée – Ordonnance importante.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Chose jugée – Les questions soulevées dans la demande relative à une pratique déloyale de travail qui figuraient déjà dans une demande antérieure ont été présentées à tort devant la Commission – Ordonnance importante.

Le 20 décembre 2006, l'employé a écrit au syndicat pour lui rappeler son obligation de déposer un grief en son nom, en se plaignant de ne pas avoir reçu de confirmation indiquant que cette mesure avait été mise en œuvre par le syndicat. Le même jour, l'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*, alléguant que le syndicat avait refusé de déposer un grief en son nom contre l'employeur pour cessation injustifiée de son emploi. Il sollicitait une réparation qu'il avait déjà réclamé dans une autre demande relative à une pratique déloyale de travail déposée le 18 octobre 2006. Le syndicat soutenait que la demande actuelle était frivole et constituait un abus de procédure du fait qu'elle réitérait et soulevait de nouveau des questions présentées dans la première demande.

Décision - La Commission avait rejeté la première demande. Un grand nombre des questions soulevées dans la demande en cours l'avaient déjà été dans la première demande. En conséquence, ces questions étaient présentées à tort devant la Commission. Dans sa réponse à la Commission, le syndicat a indiqué que, le 20 décembre 2006 ou vers cette date, l'employé avait recouru aux services d'un avocat et que le syndicat avait communiqué avec ce dernier afin de faciliter le dépôt de la deuxième étape du grief pour licenciement injustifié. Le 17 janvier 2007, un grief à deux paliers, finalement signé par l'employé, a été déposé par le syndicat. La Commission a constaté que le syndicat avait, à la connaissance de l'employé, déposé un grief contestant la cessation de son emploi. Étant donné que la procédure de règlement de grief et d'arbitrage n'était pas épuisée, la demande était prématurée et a donc été rejetée.

Service d'incendie et de soins médicaux d'urgence de Winnipeg - et - Professional Paramedic Association of Winnipeg - et - Darla Caligiuri, née Krupa
Cas n° 414/06/LRA
Le 26 février 2007

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – La demande de l'employée contenait des allégations pour lesquelles un énoncé concis des faits importants n'était pas fourni, des allégations qui n'avaient pas été présentées dans les délais prescrits, et des allégations qui ne se rattachaient pas à des droits en vertu d'une convention collective – La Commission a conclu que la demande était « non fondée » et que le syndicat n'avait pas manqué à son devoir de juste représentation.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – La demande soutenait que le syndicat et l'employeur avaient manqué à leur devoir de juste représentation – L'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* n'impose aucune obligation aux employeurs – La demande est non fondée à l'égard de l'employeur.

L'employée a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail alléguant que le syndicat et l'employeur avaient contrevenu aux alinéas 20a) et b) de la **Loi sur les relations du travail** du fait qu'ils auraient agi de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi. Les réparations précises demandées ne l'étaient qu'à l'encontre du syndicat.

Décision - L'article 20 de la **Loi** n'impose aucune obligation aux employeurs. En conséquence, la demande était clairement « non fondée » à l'encontre de l'employeur.

La Commission a relevé que la demande n'avait pas été présentée dans les délais prescrits pour certaines allégations. L'employée soutenait que le syndicat avait fourni « un avis juridique incorrect relativement à la signature d'un accord de la dernière chance sans avis juridique indépendant » et avait fait une présentation erronée des conséquences de la signature de ce document. L'accord et le premier grief mentionnés par l'employé remontent à 2002. La demande en cours n'a été déposée que le 2 juin 2006, ce qui constitue un retard extrême. La Commission n'a pas pour habitude de traiter des plaintes pour pratique déloyale de travail déposées plus de six mois après que les faits visés se soient produits.

L'employée soutenait que le syndicat avait omis de renvoyer deux griefs à l'arbitrage et de transmettre des griefs dans des délais opportuns. Le premier grief a été déposé rapidement après l'imposition de la suspension. Le syndicat avait demandé et reçu un avis juridique concernant les conditions de règlement (qui ont de fait réglé le premier grief). Le bien-fondé du deuxième grief a été examiné dans le deuxième avis juridique, qui analysait la situation de manière extrêmement détaillée et donnait au syndicat une orientation claire selon laquelle le grief ne serait pas accueilli à l'arbitrage. À l'instar des autres commissions des relations du travail, la Commission a de façon répétée jugé que la décision d'un syndicat de se conformer à un avis juridique donné par un avocat constitue un solide moyen de défense face à une plainte liée au devoir de juste représentation. Il était tout à fait clair que le syndicat n'avait pas contrevenu au devoir de juste représentation prévu par la loi en suivant le conseil de l'avocat et en refusant de donner suite aux griefs de l'employée.

L'employée soutenait que le syndicat ne l'avait pas tenue informée des mesures prises ou des réunions auxquelles il avait assisté relativement à son grief, qu'il n'avait « répondu à aucune de ses communications » et qu'il avait rencontré l'employeur sans qu'elle en soit informée ou qu'elle ait donné son consentement. Les syndicats peuvent rencontrer la direction pour discuter de griefs et d'autres questions liées aux relations de travail sans que les plaignants ou les employés concernés soient présents. De telles rencontres ne constituent pas une atteinte *prima facie* au devoir de juste représentation. Même si un syndicat ne peut pas dissimuler volontairement de l'information à un employé ni ignorer des communications d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, l'employée n'a présenté aucun fait qui établirait une telle violation de la **Loi**.

L'employée a fait des allégations qui, selon la Commission, n'étaient pas liées à des droits « en vertu d'une convention collective » et qui n'étaient pas susceptibles d'examen par la Commission. Plus précisément, le syndicat n'aurait pas « formé en bonne et due forme » son « président des griefs » ou ses délégués syndicaux; il aurait manqué à son engagement à l'égard de l'employée de lui fournir « un avis juridique indépendant » (un engagement que le syndicat nie avoir pris); il ne lui aurait pas permis de s'adresser à ses membres concernant son grief.

L'employée soutenait qu'elle avait fait l'objet de « commentaires discriminatoires et nuisibles proférés de manière ouvertement hostile lors de réunions au niveau supérieur ». Elle affirmait de plus que le syndicat avait omis de transmettre à l'employeur certaines plaintes non précisées « sur la conduite discriminatoire d'autres employés ». La Commission a jugé que l'employé avait omis de fournir des détails concernant ces allégations. En conséquence, compte tenu de ces allégations non étayées, la Commission n'a pas été convaincue que le syndicat avait manqué à son devoir de juste représentation.

La Commission a déterminé que la demande était « non fondée » et devait être rejetée, car elle ne fournissait pas d'énoncé concis des faits importants à l'appui de certaines allégations, qu'elle ne respectait pas les délais prescrits pour ce qui a trait à d'autres allégations et qu'elle décrivait des circonstances qui ne se rattachaient pas à des droits prévus par une convention collective. Compte tenu de la demande et des réponses, la Commission s'est dite convaincue que le syndicat n'avait pas manqué à son devoir de juste représentation.

Integra Castings Inc. - et - Winkler Foundry Employees Association - et - Chad Taks,
Cas n° 448/06/LRA
Le 13 mars 2007

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – Licenciement – Exercice des pouvoirs conférés par la *Loi sur les accidents du travail* – L’employé mis en disponibilité pour des raisons médicales avait été licencié pour avoir prolongé indûment un congé – La preuve présentée par l’employé de ses communications avec son superviseur réfutait effectivement l’allégation de l’employeur selon laquelle l’employé ne s’était pas présenté au travail comme prévu et avait omis de communiquer avec l’employeur – Il a été enjoint à l’employeur de réintégrer l’employé.

RÉPARATION – La Commission n’a pas été convaincue que l’employeur n’avait pas licencié l’employé du fait que celui-ci exerçait son droit à percevoir des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* – L’employeur a ordonné la réintégration de l’employé et son indemnisation pour la perte de revenu, moins le revenu tiré du ou des autres emplois qu’il a eu depuis son licenciement.

L’employé occupait le poste de meuleur. En décembre 2005, il a informé l’employeur de problèmes concernant ses mains et ses poignets. L’employeur était prêt à le « mettre en disponibilité pour raisons médicales » en escomptant qu’il reprendrait le travail le 16 janvier 2006. Selon l’employeur, l’employé n’a pas repris le travail le 16 janvier, ne l’a pas appelé et ne s’est pas présenté au travail pendant cinq jours consécutifs. L’employeur aurait décidé de licencier l’employé du fait qu’il avait enfreint au moins deux des règles de l’employeur, à savoir l’interdiction de « prolonger indûment un congé » et de « ne pas se présenter et de ne pas appeler au travail pendant trois quarts de travail consécutifs ». L’employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail alléguant que l’employeur l’avait licencié de façon injustifiée du fait qu’il avait exercé ses droits prévus dans la *Loi sur les accidents du travail*.

Décision - Le 16 janvier, l’employé a informé son superviseur qu’il ne viendrait pas travailler cette semaine-là en raison d’un problème à la main et au poignet. Le 20 janvier, il a présenté à son superviseur une note médicale en date du 19 janvier qui indiquait effectivement que, du fait des problèmes à la main et au poignet, l’employé devait pour se rétablir s’absenter du travail pendant une période prolongée ou devait accomplir des tâches modifiées pendant une période prolongée. La preuve établissait que la décision de l’employeur de licencier l’employé avait été prise le 23 janvier 2006 ou quelques jours plus tôt. La preuve présentée par l’employé de ses communications réfutait effectivement l’allégation de l’employeur selon laquelle l’employé ne s’était pas présenté au travail comme prévu et avait omis de communiquer avec l’employeur pendant toute la semaine en question. En conséquence, l’employeur ne s’est pas acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombait et n’a pas convaincu la Commission qu’il n’avait pas licencié l’employé du fait que ce dernier exerçait ses droits à percevoir des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*. La Commission a enjoint à l’employeur de réintégrer l’employé et de l’indemniser pour la perte de revenu, moins le revenu tiré du ou des autres emplois qu’il a eu depuis son licenciement.

Red River College - et - Manitoba Government and General Employees’ Union - et - Tom Harrigan, au nom d’un groupe d’employés
Cas n° 65/07/LRA
Le 14 mars 2007

VOTE – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Plainte à l’égard d’un vote – Un groupe d’employés a déposé une plainte en vertu de l’article 70 de la *Loi sur les relations du travail* – La Commission a conclu que le syndicat s’était conformé aux exigences des articles 69 et 93 de la *Loi* dans la mesure où il avait donné un avis raisonnable aux employés du scrutin de ratification ou de grève et de ses fins doubles et où les employés avaient eu une occasion raisonnable de prendre part au vote par scrutin secret le jour du scrutin – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

Un groupe d’employés a déposé une plainte auprès de la Commission en vertu de l’article 70 de la *Loi sur les relations du travail*. Le syndicat et l’employeur ont soulevé une objection préliminaire selon laquelle la plainte n’avait pas été présentée dans les délais prescrits par le paragraphe 70(4) de la *Loi*.

Décision - La Commission s’est dite convaincue que, en vertu du paragraphe 69(2) ou du paragraphe 93(3) de la *Loi*, le syndicat a donné aux employés de l’unité de négociation concernée un avis raisonnable du scrutin

de ratification ou de grève et de ses fins doubles. Plus précisément, la Commission a relevé qu'aucune plainte n'avait été présentée concernant le caractère raisonnable de l'avis donné aux employés. De plus, la Commission s'est dite convaincue que les employés concernés avaient eu une occasion raisonnable de prendre part au vote par scrutin secret le jour du scrutin. En conséquence, la Commission s'est dite convaincue que les exigences précises énoncées aux articles 69 et 93 de la *Loi* avaient été respectées, et elle a rejeté la demande.

Griffin Canada Inc., une division d'Amstad Canada Inc. - et - Griffin Skilled Trades Association - et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 144 (« le syndicat »)

Cas n° 646/06/LRA et 649/06/LRA

Le 28 mars 2007

DEMANDE D'ACCREDITATION – Création d'une unité plus petite au sein d'une unité de négociation globale – Fragmentation – Malgré le mécontentement et la frustration des employés de métiers spécialisés à l'égard du syndicat pour ce qui a trait au processus de négociation collective, à la ratification et aux griefs, la preuve ne démontrait pas l'existence d'une représentation inadéquate ou inefficace ou de motifs suffisants pour justifier la création proposée, au sein de l'unité globale intégrée des employés de la production et des métiers spécialisés, d'une unité plus petite pour les métiers spécialisés – La demande d'accréditation a été rejetée.

Le syndicat était l'agent négociateur accrédité d'une unité comprenant des employés de la production et de métiers spécialisés. Environ 35 des 150 employés de l'unité étaient des gens de métiers spécialisés. Le syndicat avait à l'intention de ces derniers une procédure distincte de ratification de la convention collective, de manière à ce que l'on puisse établir leur point de vue sur l'acceptabilité d'une convention collective proposée. Lors d'un scrutin de ratification, les employés de métiers spécialisés ont rejeté la convention collective proposée en raison des améliorations prévues aux salaires et aux prestations de retraite. Les témoins ont rapporté que le représentant national pour les métiers spécialisés avait fait un commentaire injurieux à l'égard des employés de métiers spécialisés, les traitant de « cupides ». Le représentant a informé ces employés que les sujets de préoccupation qui les avaient incités à rejeter le règlement proposé n'étaient pas particuliers aux métiers spécialisés. De ce fait, les bulletins de vote des employés de métiers spécialisés pour le scrutin de ratification ont été combinés avec ceux des autres employés de l'unité de négociation. Le regroupement de ces votes a mené à la ratification de la convention collective. La décision de combiner ces deux catégories de bulletins de vote portait à controverse. Les employés de métiers spécialisés ont demandé à ce que le syndicat leur accorde le droit à une section locale distincte. Leur requête a été rejetée. En conséquence, l'Association a déposé une demande d'accréditation pour une unité de négociation qui regrouperait tous les employés exerçant un métier spécialisé (soudeurs, électriciens, machinistes, mécaniciens de machinerie lourde, mécaniciens ajusteurs, apprentis, etc.).

Décision - Les employés des métiers spécialisés percevaient les salaires et les avantages sociaux les plus élevés dans l'unité de négociation et bénéficiaient dans la convention collective de diverses dispositions exclusives. Ces employés minoritaires étaient pour le moins raisonnablement bien traités relativement à la négociation collective, aux procédures de ratification, à la représentation au sein des comités syndicaux (y compris le comité de négociation) et aux griefs. Malgré le mécontentement et la frustration exprimés par les témoins concernant le traitement de la négociation collective, de la ratification et des griefs par le syndicat, la preuve présentée ne démontrait pas l'existence d'une représentation inadéquate ou inefficace ou de motifs solides liés à la négociation pour justifier la création proposée, au sein de l'unité de négociation, d'une unité plus petite. Par ailleurs, ni le refus de l'agent négociateur d'autoriser la création d'une unité séparée consacrée aux employés de métiers spécialisés ni le commentaire inopportun et déplacé du représentant national pour les métiers spécialisés n'ont suffi à convaincre la Commission que la création proposée d'une unité plus petite se justifiait. De plus, la création d'une unité comme celle proposée par l'Association aurait pour résultat une fragmentation indue dans un lieu de travail se caractérisant par un degré élevé d'intégration entre les employés de la production et ceux exerçant un métier spécialisé. En conséquence, la Commission a rejeté la demande.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION EN VERTU DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI* et DE LA *LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES*

Solar Solutions Renewable Energy and Conservation Devices Inc. - et - Adrian Baquiran

Cas n° 565/05/ESC

Le 11 avril 2006

RELEVÉS DE PAIE – SALAIRE – Fréquence de la paie – Bulletins de paie – Les paiements insuffisants et sporadiques en liquide et la non-communication par l'employeur de bulletins de salaire à l'employé contrevenaient aux articles 86 et 135 du *Code* – La position de l'employeur selon laquelle le versement du salaire promis à l'employé dépendait de l'obtention d'une subvention gouvernementale constituait une réponse inappropriée à la demande de salaire dû – L'employé a droit au salaire impayé, moins le montant déduit du fait qu'il n'avait pas donné un avis suffisant.

Selon le témoignage de l'employé, il avait reçu la promesse d'un salaire annuel plus le paiement des heures supplémentaires. L'employeur aurait omis de le payer régulièrement, en contravention du *Code des normes d'emploi*. Bien que l'employé soit entré en fonction en août 2004, il aurait perçu son premier paiement (500 \$) le 15 octobre 2004. Il aurait ensuite touché d'autres paiements à cinq dates ultérieures. L'employé a également indiqué que l'employeur ne lui avait jamais fourni de bulletins de paie indiquant les heures normales et supplémentaires rémunérées, le taux salarial, les retenues appliquées et le solde net dû. L'employé a démissionné sans préavis en janvier 2005. Il a déposé une demande de paiement de 6 896,53 \$ en salaire dû. À l'appui de sa demande de paiement, l'employé a consigné ses heures travaillées chaque jour et a utilisé cette information pour présenter à la Commission un document indiquant les dates et les heures auxquelles il avait travaillé pour l'employeur. Il a réfuté avoir omis de donner un avis suffisant de sa démission à l'employeur, car, selon lui, il était à l'essai au moment où il a mis fin à son emploi. L'employeur a témoigné que le versement du salaire promis à l'employé dépendait de l'obtention d'une subvention gouvernementale. L'employeur avait finalement appris en décembre 2004 qu'il ne toucherait pas la subvention. Il ne voulait pas « enfreindre la règle » en payant officiellement l'employé avant l'approbation de la subvention. Dans son témoignage, l'employeur a également indiqué le travail de l'employé n'avait pas commencé en août, car celui-ci agissait à titre bénévole à ce stade. L'employeur n'a pas nié que l'employé ait droit au paiement des heures supplémentaires, mais il soutenait que l'employé n'avait pas rempli les documents pertinents nécessaires pour réclamer ce paiement.

Décision - La Commission s'est dite convaincue que l'employé était un « employé » effectuant un « travail » au sens utilisé dans le *Code*, qu'il avait travaillé les heures indiquées dans les documents déposés et qu'il avait droit au paiement du salaire, des heures supplémentaires, des jours fériés et des congés annuels. Cette somme incluait le paiement des heures travaillées en août. Les heures travaillées par l'employé dans le cadre de son emploi, y compris les heures supplémentaires, avaient été autorisées par l'employeur, et l'employé avait le droit d'être rémunéré selon les dispositions du *Code*. Les paiements sporadiques en liquide et la non-communication par l'employeur de bulletins de paie à l'employé contrevenaient aux articles 86 et 135 du *Code* concernant la fréquence des paiements et les bulletins de paie. L'employeur avait par ailleurs omis de consigner en bonne et due forme les heures normales et supplémentaires de l'employé et de lui verser les sommes dues correspondantes. La position selon laquelle l'entreprise, faute d'avoir touché une subvention gouvernementale, ne disposait pas de suffisamment de ressources pour embaucher l'employé constituait une réponse tout à fait inappropriée à la demande de salaire dû. La Commission a établi que l'employé avait droit à la somme de 6 896,53 \$ en salaire dû, alors que l'employeur avait droit à 1 076,80 \$ du fait que l'employé n'avait pas donné un avis suffisant.

Rodney Allan Shier, à titre de directeur de la Bissett Gold Mining Company - et - Felix Abraham et al,

Cas n° 414/02/PWA

Le 20 avril 2006

LICENCIEMENT COLLECTIF – DIRIGEANT/ADMINISTRATEUR – Responsabilité – Caractère effectif du licenciement – L'administrateur a remis sa démission 45 minutes après que le siège social eût demandé au directeur local de cesser l'exploitation, mais quelques heures avant la fin du dernier quart de travail des travailleurs – La législation en vigueur à l'époque ne mentionnait pas « l'intention de licencier », mais uniquement un employeur qui « licencie » – La lettre de démission a été reçue au siège social de l'entreprise quelques heures avant le licenciement des premiers employés, qui, selon

les conclusions de la Commission, a pris effet à la fin du quart de travail, compte tenu du fait que les employés ont travaillé et été payés pour ce travail. L'administrateur n'est pas responsable du versement des 3,3 millions de dollars en indemnités de licenciement dues.

PREUVE – Rappel d'un témoin – L'avocat s'opposait au rappel d'un témoin qui avait témoigné en octobre 2002 – La Commission a conclu que la nouvelle position adoptée par l'avocat n'avait pas été formulée jusqu'à ce que celui-ci ouvre le dossier en avril 2003 – Le rappel de la témoin est autorisé compte tenu de la pertinence de son témoignage.

L'exploitation minière de Bisset, au Manitoba, était en mauvaise posture financière. L'administrateur a remis par écrit sa démission des fonctions d'administrateur de Bisset à 21 h 26 le 15 décembre 1997, au siège social, à Vancouver. Cette démission a été signée par l'avocate de la société mère qui a porté la lettre au siège social à 22 h 45 au plus tard. Quarante-cinq minutes plus tôt, il avait été demandé au directeur local de Bisset de fermer la mine. La direction a décidé de laisser les travailleurs finir leur quart. À 3 h 30, le 16 décembre, les employés ont été informés de la fermeture de la mine. La Division des normes d'emploi (DNE) a ordonné à l'administrateur de payer 3 343 915,51 \$ en salaires dus. L'administrateur a contesté le paiement en alléguant qu'il était seulement responsable des salaires impayés pendant la durée de ses fonctions d'administrateur. Il avait démissionné avant le licenciement des employés et n'était donc pas responsable en vertu de l'article 5 de la **Loi sur le paiement des salaires** ou de l'article 40 de la **Loi sur les normes d'emploi**. La Division soutenait que l'administrateur n'avait pas encore démissionné au moment où les employés ont été licenciés et que, dans le cas contraire, la lettre de démission n'avait pas pris effet. La législation applicable prévoyait qu'une démission ne prend effet que lorsqu'elle est remise au siège social de la société ou au moment indiqué dans la lettre de démission, selon la dernière de ces dates et heures.

Décision - Cette affaire a été entendue sur plusieurs journées entre octobre 2002 et septembre 2003. En avril 2003, l'avocat de l'administrateur a voulu rappeler l'avocate à propos du caractère effectif de la démission. L'avocat de la DNE s'est opposé à cette requête, car l'avocate en question avait déjà témoigné en octobre 2002. La Commission a relevé que la position adoptée par la DNE relativement au caractère effectif de la démission n'avait pas été formulée jusqu'à l'ouverture du cas par la Division en avril 2003. La Commission a jugé que le témoignage de l'avocate était pertinent et qu'elle devait être rappelée afin que l'on détermine à quel moment la lettre de démission avait été livrée au siège social.

Pour que l'administrateur soit jugé responsable, il devait occuper ces fonctions au moment où les employés ont été licenciés. La **Loi sur les normes d'emploi**, qui était en vigueur à l'époque, ne mentionne aucunement « l'intention de licencier », uniquement un employeur qui « licencie ». Il ne suffit pas que les administrateurs aient eu l'intention de fermer la mine. Ce qui compte, c'est le moment où les premiers employés ont été licenciés, ce qui, selon les conclusions de la Commission, s'est produit à 3 h 30 le 16 décembre, étant donné que les travailleurs ont travaillé jusque-là et été payés pour ce travail. La Commission n'a pas jugé que le licenciement s'était produit au moment où le directeur de la mine avait reçu l'appel téléphonique, à 22 h. La Commission a tiré la conclusion de fait que la démission avait été remise au siège social de la société à 22 h 45 au plus tard. En conséquence, au moment où les employés ont été licenciés, l'administrateur n'occupait plus ces fonctions et n'était donc pas responsable des indemnités de licenciement en vertu de l'article 40 de la **Loi**. La Commission a conclu toutefois qu'il était responsable du paiement des congés annuels acquis sur les primes de productivité pendant la durée de ses fonctions d'administrateur.

Leonard W. Carlson, faisant affaire sous la raison sociale Len's Auto Service - et - Richard Stickles
Cas n° 86/06/ESC
Le 11 mai 2006

AVIS – Exceptions – « mauvaise conduite volontaire » – Le mécanicien a été licencié sans préavis pour avoir tenu des propos offensants sur l'employeur – L'accès de colère constituait un « motif valable », mais les remarques ont été faites sur un coup de tête et n'atteignaient pas le niveau d'intention ou de malveillance désigné par le mot « volontaire » pour justifier que l'employeur s'appuie sur une exception afin d'éviter de satisfaire aux exigences minimales en matière de préavis prévues par le Code.

Le jour en question, l'employé, qui était mécanicien, a eu un accès de colère à l'atelier. Il a tenu des propos vifs et offensants sur l'employeur devant un collègue de travail. À la fin de cette journée de travail, l'employeur a prié l'employé de ne plus se présenter au travail. L'employé a déposé une demande auprès de la Division des normes d'emploi pour obtenir les deux semaines de salaire tenant lieu de préavis. L'agent responsable de l'application des normes d'emploi a rejeté cette demande à l'effet que l'employé avait été licencié conformément à l'alinéa 62h) du *Code des normes d'emploi*, car il avait agi « d'une manière que l'employeur n'accepte pas en se rendant coupable de mauvaise conduite volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire ». L'employé a contesté l'ordonnance. Il a reconnu avoir tenu les propos en question, tout en soutenant que ce genre de langage était fréquent à l'atelier et qu'il s'agissait d'un accès de colère momentané.

Décision - Conformément aux alinéas 62h) et p), l'exigence standard en matière de préavis ne s'applique pas si l'employé agit d'une manière constituant une « mauvaise conduite volontaire » ou si, dans le cas d'un licenciement par un employeur, l'employé fait preuve d'insubordination ou de violence dans sa conduite à l'égard de l'employeur ou de malhonnêteté dans l'exercice de ses fonctions. L'accès de colère de l'employé constituerait un « motif valable » de mesure disciplinaire. Toutefois, la question centrale n'était pas de savoir s'il existait un « motif valable », mais plutôt si le comportement de l'employé pouvait être qualifié de « volontaire » en vertu de l'article 62h) du *Code*. De l'avis de la Commission, les propos ont été tenus sur un coup de tête et n'atteignaient pas le niveau d'intention ou de malveillance inhérent au terme « volontaire », ce qui autoriserait l'employeur à s'appuyer sur une exception précise afin d'éviter de satisfaire aux exigences minimales en matière de préavis prévues par l'article 61 du *Code*. Même si l'employeur avait le droit de mettre fin à la relation d'emploi, il ne s'est pas acquitté de l'obligation qui lui incombait d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que le comportement de l'employé correspondait aux exceptions énoncées à l'alinéa 62h) ou p) du *Code*. La Commission a jugé que l'employé avait droit aux deux semaines de salaire tenant lieu de préavis.

Saint John's Aqua Kings Swim Club Inc. faisant affaire sous la raison sociale Winnipeg Wave Swim Club - et - Robert Novak
Cas n° 488/05/ESC
Le 18 mai 2006

SALAIRE – Calcul – L'employeur soutenait qu'il ne devait aucun salaire à l'employé, car celui-ci avait réclamé sans droit le paiement d'heures non travaillées – La Commission a conclu que l'employeur ne pouvait pas solliciter une ordonnance autorisant la déduction ou la compensation par la Commission du salaire dû, car l'employé n'avait pas consenti aux sommes en question et que cela représentait une détermination unilatérale de la responsabilité par l'employeur – Cependant, la Commission a utilisé le calcul des heures travaillées effectué par l'employeur pour déterminer le salaire dû, ces chiffres reflétant plus exactement les heures réellement travaillées par l'employé – Ordonnance importante.

Le directeur de la Division des normes d'emploi avait ordonné à l'employeur de verser à l'employé 1 357,63 \$ en salaire dû pour la période allant du 7 juin 2004 au 4 juillet 2004. L'employeur n'a pas contesté que l'employé avait travaillé pendant cette période. Il soutenait néanmoins que l'employé avait travaillé 64,75 heures au lieu des 96,5 heures que celui-ci affirmait avoir accompli. L'employeur soutenait par ailleurs qu'il ne devait aucun salaire pour la période en question du fait que l'employé avait exagéré son nombre d'heures pendant les neuf mois précédents et qu'il avait donc réclamé sans droit le paiement d'heures non travaillées.

Décision - Conformément à des principes de droit bien acceptés, l'employeur ne peut pas solliciter une ordonnance l'autorisant à déduire ou à compenser un salaire autrement dû à l'employé, l'employé n'ayant pas spécifiquement consenti à ces sommes, ce qui représente donc une détermination unilatérale de la responsabilité par l'employeur. La Commission s'est dite convaincue que le calcul de l'employeur reflète plus exactement, selon la prépondérance des probabilités, les heures réellement travaillées par l'employé. La Commission a utilisé ce chiffre pour déterminer le salaire dû à l'employé. En conséquence, la Commission a ordonné à l'employeur de verser à l'employé 933,10 \$ moins les retenues prévues par la loi.

Alias Autobody Limited - et - Serhiy Osipov
Cas n° 110/06/ESC
Le 11 juillet 2006

SALAIRE – Déductions non autorisées – Dommage aux biens – L’employeur ne peut pas solliciter une ordonnance l’autorisant à déduire ou à compenser un salaire autrement dû, car l’employé n’avait pas spécifiquement consenti aux sommes en question et que cela représentait donc une détermination unilatérale de la responsabilité par l’employeur – Ordonnance importante.

Le directeur de la Division des normes d’emploi a ordonné à l’employeur de verser à l’employé 4 010,84 \$ en salaire dû. L’employeur contestait le paiement. Il a reconnu devoir à l’employé 725,84 \$ en congés annuels. Toutefois, l’employeur soutenait qu’il ne lui devait rien pour la période allant du 8 août 2005 au 18 octobre 2005, l’employé ayant endommagé des biens appartenant à l’employeur. L’employé a contesté avoir accepté de rembourser une somme non spécifiée. Il a reconnu devoir à l’employeur 745,17 \$ pour l’achat à l’employeur d’un véhicule et de pièces à des fins personnelles.

Décision - Conformément à des principes de droit bien acceptés, l’employeur ne peut pas solliciter une ordonnance l’autorisant à déduire ou à compenser un salaire autrement dû à l’employé, l’employé n’ayant pas spécifiquement consenti à ces sommes, ce qui représente donc une détermination unilatérale de la responsabilité par l’employeur. La Commission a conclu que l’employé avait droit à percevoir 4 010,84 \$ en salaire, congés annuels et indemnités de préavis, moins 745,17 \$ que l’employé avait reconnu devoir.

Inajit Ventures Ltd. - et - Jennifer Zaber
Cas n° 347/06/ESC
Le 31 juillet 2006

RÉPARATION – COMPÉTENCE – L’employée a reconnu devoir à l’employeur une somme dépassant le total du salaire qu’elle réclamait – La Commission n’a pas compétence pour octroyer à l’employeur un montant supérieur à celui dû à l’employé en salaire et en paiement d’heures supplémentaires, de jours fériés et de congés annuels – Ordonnance importante.

Le directeur de la Division des normes d’emploi a ordonné à l’employeur de payer 693,29 \$ en salaire dû à l’employé. L’employeur contestait le paiement.

Décision - L’employée a reconnu devoir à l’employeur une somme dépassant le total du salaire réclamé. Après avoir étudié les documents déposés et les preuves et arguments présentés, la Commission s’est dite convaincue que le montant réclamé par l’employée en salaire et en paiement d’heures supplémentaires, de jours fériés et de congés annuels devait être confisqué au profit de l’employeur en compensation des sommes dues à ce dernier, comme l’a reconnu l’employé. De plus, la Commission s’est dite convaincue que la demande de paiement de salaire, d’heures supplémentaires, de jours fériés et de congés payés présentée par l’employé devait être rejetée. Toutefois, la Commission n’avait pas compétence pour octroyer à l’employeur un montant supérieur à celui autrement dû à l’employé en salaire et en paiement d’heures supplémentaires, de jours fériés et de congés annuels.

Daniel Carter McGonigal à titre de directeur de 4225732 Manitoba Ltd. - et - John Jablonski
Cas n° 502/06/ESC
Le 8 décembre 2006

PRÉAVIS – Mauvaise conduite volontaire – L’employeur a licencié l’employé sans préavis en raison du refus de ce dernier d’accepter l’offre d’emploi d’un acquéreur éventuel de l’entreprise de l’employeur, refus qui avait fait échouer la transaction – La Commission a conclu que l’employé n’avait pas l’obligation juridique d’accepter un emploi au sein du nouvel employeur – Le fait qu’un accord n’ait pas été conclu ne constituait pas une violation de l’alinéa 62h) ou j) du Code des normes d’emploi – L’employé avait droit au salaire tenant lieu de préavis – Ordonnance importante.

Le directeur de la Division des normes d’emploi a ordonné à l’employeur de verser à l’employé 1 527,88 \$ en salaire dû. L’employeur contestait le paiement. Il soutenait qu’il avait droit à licencier l’employé sans préavis, car ce dernier avait rejeté de manière déraisonnable une offre d’emploi de l’acquéreur éventuel de l’entreprise de l’employeur, ce qui avait fait échouer la transaction. En conséquence, l’employeur soutenait que l’employé

avait agi d'une manière équivalant à une mauvaise conduite volontaire ou une négligence volontaire, en contravention de l'alinéa 62h) du *Code des normes d'emploi*. L'employeur affirmait également que l'employé avait refusé d'accepter la proposition d'un autre emploi raisonnable faite par l'employeur, en contravention de l'alinéa 62j) du *Code*.

Décision - L'employé n'avait pas l'obligation juridique d'accepter un emploi au sein d'un nouvel employeur et avait droit de négocier des conditions d'emploi qui lui soient acceptables avec l'acquéreur éventuel. Le fait qu'un accord n'ait pas été conclu ne constituait pas une violation de l'alinéa 62h) ou j) du *Code*. En conséquence, la Commission a ordonné à l'employeur de verser à l'employé le salaire tenant lieu de préavis.

3422640 Manitoba Ltd. faisant affaire sous la raison sociale Hofer Entreprise - et - Oliver Munroe

Cas n° 738/06/ESC

Le 23 février 2007

SALAIRE – Le fait que l'employé ait encaissé le chèque constituant le « paiement final » ne l'empêchait pas de réclamer toutes les sommes qui lui étaient dues en vertu de la législation – Ordonnance importante – Les motifs n'ont pas été exposés.

Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser à l'employé 468,90 \$ en salaire. L'employeur contestait le paiement.

Décision - La Commission a conclu que l'employeur et l'employé travaillaient dans la construction lourde et, en vertu des dispositions de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* relatives aux taux salariaux et aux conditions d'emploi dans ce secteur, l'employé avait droit d'être rémunéré à un taux horaire de 13,30 \$. Le fait que l'employé ait encaissé un chèque censé représenter le « paiement définitif » ne l'empêchait pas de réclamer toutes les sommes qui lui étaient dues en vertu de la législation. La Commission a conclu que l'employé avait droit au salaire ainsi qu'au paiement des jours fériés et des congés annuels, conformément à l'avis de régularisation préparé par la Division des normes d'emploi.

Manitoba Business Magazine (1996) Ltd. - et - Cara McCarron

Cas n° 409/06/ESC

Le 20 mars 2007

SALAIRE – Commission – Travail accompli – L'employeur soutenait que l'agente commerciale en publicité n'avait pas droit à une commission sur les « annonces publicitaires maison » des clients de longue date, car peu de travail était nécessaire pour ces annonces – L'agente commerciale a mené des négociations et tenu des réunions pour obtenir le marché de ces annonces et n'a jamais été informée qu'elle ne serait pas rémunérée pour les « annonces maison » – L'employeur n'est pas autorisé à compenser ou à déduire du salaire les pertes perçues qui découleraient d'un travail négligé ou de piètre qualité supposé de l'employée – L'employée avait droit aux commissions.

PRATIQUE ET PROCÉDURE – Audience – Huis clos – L'employeur ne soutenait pas que des questions confidentielles d'ordre financier ou personnel pouvaient être divulguées au cours de l'audience, mais il s'opposait à la présence de représentants de la Division des normes d'emploi – La Commission a décidé que l'audience devait être publique.

L'employée était agente commerciale en publicité. Le différend entre les parties concernait le paiement de commissions relatives à quatre comptes. De plus, l'employée a soulevé pour la première fois lors de l'audience devant la Commission la question du non-paiement de commissions concernant trois autres comptes. L'employeur a déclaré que les quatre annonces publicitaires en question étaient des « annonces maison » et que l'employée n'avait droit à aucune commission sur ces ventes. À son avis, les entreprises concernées avaient des relations de longue date avec sa publication et l'employée n'avait que peu, voire pas de travail à accomplir relativement à ces comptes. L'employé a déclaré n'avoir jamais reçu aucune information oralement ou par écrit relative au terme « annonces publicitaires maison » pendant son emploi auprès de l'employeur. Au début de l'audience, l'employeur a indiqué souhaiter que l'audience se tienne à huis clos en raison de la présence dans la salle d'audience de deux employés de la Division des normes d'emploi.

Décision - Le paragraphe 140(3) de la *Loi sur les relations du travail* prévoit que la Commission peut tenir une audience à huis clos si elle est d'avis que des questions confidentielles d'ordre financier ou personnel

pourraient être divulguées au cours de l'audience. L'employeur ne soutenait pas qu'une telle information pouvait être divulguée. En revanche, il s'opposait à la présence de représentants de la Division des normes d'emploi. La Commission a décidé que l'audience devait être publique.

La Commission n'a pas autorisé l'employée à présenter une nouvelle demande pour les commissions se rapportant aux trois comptes dont la Division des normes d'emploi n'avait pas été informée. En ce qui concerne les quatre autres comptes, il est clair que l'employée a accompli le travail pour l'employeur. Elle a décrit les négociations menées et les réunions tenues par ses soins afin d'obtenir le marché de ces annonces pour la publication. Elle n'a jamais été informée du fait que ces comptes étaient des « annonces publicitaires maison » pour lesquelles elle ne serait pas rémunérée. La seule mention d'« annonces publicitaires maison » dans les documents présentés en preuve par les parties figure dans un document portant sur une période ultérieure à la cessation d'emploi de l'employée. De plus, un employeur n'est pas autorisé à compenser ou à déduire du salaire d'un employé les pertes perçues qui découleraient du travail négligé ou de piètre qualité supposé de l'employé. La Commission s'est dite convaincue que l'employée avait droit aux commissions relatives à ces quatre comptes. En conséquence, la Commission a rejeté l'appel de l'employeur et confirmé l'ordonnance rendue par la Division des normes d'emploi.

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

Shaw Laboratories - et - le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail
Cas n° 314/07/WSH
Le 24 juillet 2007

PRATIQUE ET PROCÉDURE – COMPÉTENCE – Hygiène et sécurité – Audiences – Audience orale – L'employeur a interjeté appel des sanctions imposées pour le non-respect d'ordres d'amélioration – Le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a demandé à la Commission de rejeter l'appel sans audience orale – Conformément aux paragraphes 53.1(8) et 53.1(9) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, la Commission pouvait seulement exercer sa compétence après l'audition d'un appel – Ordonnance importante.

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

Décision - La Commission a fait savoir aux parties que, en vertu des paragraphes 53.1(8) et 53.1(9) de la *Loi*, la Commission pouvait seulement exercer sa compétence après l'audition d'un appel. La Commission a tenu une audience à la suite de laquelle elle a jugé que l'employeur n'avait pas observé les cinq ordres d'amélioration auxquels se rattachaient les sanctions administratives. La Commission s'est dite convaincue que les sanctions imposées avaient été prises conformément au *Règlement sur les sanctions administratives* (62/2003). En conséquence, la Commission a confirmé les sanctions administratives et a rejeté l'appel.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Kildonan Ventures Ltd. faisant affaire sous la raison sociale Kildonan Auto & Truck Parts - et - Gordon MacKenzie et Shawn McAllister
Cour d'appel du Manitoba
Cas n° 585/05/ESC et 624/05/ESC de la Commission du travail du Manitoba
Dossiers n° AI 06-30-06350 et AI 06-30-06351
Affaire entendue par le juge Freedman
Décision rendue le 23 mai 2006

La Commission du travail du Manitoba a rendu deux ordonnances confirmant la décision de la Division des normes d'emploi. Quelques jours après la date des ordonnances, le président de l'entreprise a subi une opération chirurgicale. Vingt-quatre jours après la date de délivrance des ordonnances, l'employeur a écrit à la Cour pour confirmer la teneur d'une conversation avec un fonctionnaire non identifié de la Cour, à savoir que

l'employeur avait l'intention d'interjeter appel des ordonnances. Selon la lettre (mais ce n'était là qu'un malentendu), le président pensait que rien de plus ne devait être entrepris jusqu'à ce qu'il soit suffisamment rétabli pour être présent et déposer une requête en autorisation d'appel. L'employeur a demandé confirmation de la conversation à la Cour, qui n'a pas répondu à cette demande. Le même jour, l'employeur a écrit à la Commission pour lui envoyer une copie de la lettre adressée à la Cour ainsi qu'un chèque couvrant les salaires, en indiquant dans la lettre que les sommes en question devaient « être retenues jusqu'à l'audition de l'appel ». La Commission a télécopié à l'employeur, avec copie de la correspondance à la Division des normes d'emploi, une lettre dans laquelle elle rappelait à l'employeur qu'une requête en autorisation d'appel devait être présentée dans les 30 jours suivant la date de l'ordonnance ou dans le délai supplémentaire qu'un juge pouvait fixer. La Division des normes d'emploi a écrit à l'employeur pour accuser réception de la correspondance et du chèque, en mentionnant que le chèque avait été déposé au compte en fiducie utilisé par le Manitoba pour le dépôt des salaires, dans l'attente de la décision de la Cour d'appel. Ultérieurement, les employés ont réclamé la somme qui leur était due. L'agent de la Division a vérifié auprès de la Cour et a constaté que l'employeur n'avait déposé aucune requête en autorisation d'appel. Il a alors envoyé par télécopieur à l'employeur une lettre l'informant que les sommes étaient versées. Deux jours plus tard, l'employeur a déposé des avis de requêtes demandant (i) un délai supplémentaire pour le dépôt des demandes d'autorisation et (ii) l'autorisation d'interjeter appel de chaque ordonnance.

Décision - Trois critères doivent être remplis pour qu'un délai supplémentaire soit accordé pour le dépôt d'un avis d'appel ou d'un avis de requête en autorisation d'appel. Le demandeur doit prouver l'intention constante de solliciter l'autorisation d'interjeter appel pendant la période où la requête en autorisation d'appel devait être déposée, fournir une explication raisonnable du retard et établir qu'il a un motif d'appel défendable. La correspondance de l'employeur montrait qu'il avait l'intention constante d'interjeter appel bien avant l'expiration du délai de 30 jours. L'explication personnelle du retard avancée par le président était raisonnable. Toutefois, la société avait au moins une personne chargée des affaires en son absence. Le retard était en outre moins raisonnable compte tenu des déclarations écrites claires fournies par la Commission en deux occasions relativement au délai prévu par la loi. L'employeur semblait cependant avoir mal compris qu'il ne suffisait pas de demander par téléphone un délai supplémentaire à un fonctionnaire du tribunal. De plus, la lettre de l'agent de la Division indiquant que le chèque avait été déposé « dans l'attente de la décision de la Cour d'appel » était ambiguë et pouvait être mal interprétée par un non-initié. Compte tenu de tous ces facteurs, la Cour a conclu que l'employeur avait avancé une explication raisonnable du retard et avait donc rempli le deuxième critère. Le motif mis de l'avant pour l'appel recherché était que la Commission avait commis une erreur « en n'autorisant pas la présentation d'une preuve pertinente dans l'affaire ». L'employeur n'a pas expliqué la nature de la preuve que la Commission avait apparemment refusé d'entendre. En fonction des documents et des témoignages reçus, la Cour n'a pas pu évaluer si le rejet de la preuve pouvait mener à une erreur de droit. En conséquence, l'employeur n'est pas parvenu à satisfaire un des trois critères essentiels pour l'octroi d'un délai supplémentaire. La demande de délai supplémentaire de l'employeur a été rejetée.

Leonard W. Carlson, faisant affaire sous la raison sociale Len's Auto Service - et - Richard Stickles

Cour d'appel du Manitoba

Cas n° 86/06/ESC de la Commission du travail du Manitoba

Dossier n° AI 06-30-06359

Affaire entendue par le juge Monnin

Décision rendue le 16 juin 2006

L'employeur a licencié l'employé du fait que cette personne avait contesté son autorité à la suite d'une discussion dans ses locaux en présence d'un client. L'employé a déposé une demande d'indemnités de préavis en vertu du *Code des normes d'emploi*. La Commission n'a pas été convaincue que l'employeur s'était acquitté de son obligation d'établir que la conduite de l'employé correspondait aux exceptions énoncées à l'alinéa 62h) du *Code*. À son avis, le comportement de l'employé ne pouvait être qualifié de « volontaire » au sens prévu par cet article du *Code*. L'employeur a ensuite déposé une requête en autorisation d'appel contre la décision de la Commission. Il soutenait que la Commission avait commis une erreur dans son interprétation du mot « volontaire ».

Décision - La Commission a étudié la définition du terme « volontaire » dans le contexte des faits qui lui avaient été présentés. Elle a ainsi constaté que la question que le demandeur désirait plaider était une question mixte de fait et de droit. On ne peut autoriser un appel que pour une question de droit ou de compétence et non pour une question mixte de fait et de droit. De plus, la définition donnée au terme « volontaire » par la Commission était suffisamment acceptable pour qu'un examen de cette définition ne soit

pas suffisamment important en droit pour autoriser l'appel contre la décision de la Commission.

Nygaard International Partnership Associates - et - Sharon Michalowski

Cour d'appel du Manitoba

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

Dossier n° AI 04-30-06024

Affaire entendue par les juges Freedman et Twaddle

Décision rendue le 12 octobre 2006

La Commission du travail du Manitoba a jugé que certaines parties du contrat de travail entre l'employeur et l'employée, une superviseure de la marchandise vendue au détail, contrevenaient au *Code des normes d'emploi*. La Commission a ordonné à l'employeur de payer à l'employée des heures supplémentaires et des indemnités de licenciement. L'employée avait signé un contrat de travail stipulant que son salaire incluait toutes les heures qu'elle devait travailler pour s'acquitter de ses fonctions. La Commission a constaté que, au cours des six derniers mois de son emploi, elle avait travaillé 284,25 heures de plus que les heures normales prévues par le *Code*. L'employée a remis sa démission en donnant le préavis d'un mois prévu dans le contrat de travail. L'employeur a avancé la date de son départ en exerçant son droit prévu dans le contrat de travail d'accepter la démission immédiatement et sans autre rémunération. La Commission a jugé que l'employée était une « employée » aux fins du *Code*, et que les employés rémunérés sur une base salariale pouvaient toujours avoir droit au paiement d'heures supplémentaires selon les circonstances. La Commission a conclu que le contrat, en stipulant que le salaire « incluait toutes les heures requises », contrevenait au *Code* et tentait de contourner les dispositions juridiques qui avaient préséance sur le contrat de travail. La Commission a conclu que la disposition du contrat permettant à l'employeur d'avancer la date d'entrée en vigueur de la démission sans rémunération était nulle et non avenue. L'employeur a obtenu l'autorisation d'interjeter appel contre l'ordonnance de la Commission en s'appuyant sur les questions suivantes : La Commission a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé qu'un contrat de travail établissant un salaire qui « incluait toutes les heures requises » contrevenait au *Code*? La Commission a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que la période de préavis de licenciement prévue par un contrat liant un employeur et un employé en vertu de l'alinéa 62b) du *Code* devait s'appliquer également aux deux parties et que les parties avaient établi une période de préavis de 30 jours? La Commission a-t-elle commis une erreur en reconnaissant une preuve extrinsèque pour « faire changer les dispositions relatives au temps supplémentaire » dans le contrat de travail?

Décision - Le paragraphe 130(2) du *Code* prévoit que des appels ne peuvent avoir lieu, avec autorisation, que pour des questions de droit ou de compétence. En ce qui concerne les deux premières questions, il y avait lieu de faire preuve d'un certain degré de déférence envers la décision de la Commission, et la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable. Le raisonnement de la Commission reposait avant tout sur l'opinion qu'un contrat de travail assujéti au *Code* et établissant un taux de rémunération pour toutes les heures travaillées, y compris celles dépassant les heures normales, contrevenait au *Code*. La Commission a jugé que l'on devait pouvoir établir en permanence, et non simplement à la cessation d'emploi, les taux de rémunération normal et celui des heures supplémentaires et, pour ce faire, il faut connaître le nombre d'heures requises. C'était là une conclusion raisonnable fondée sur les exigences claires de l'alinéa 135(1)c), selon lesquelles un employeur doit conserver pour chaque employé des relevés indiquant son taux de rémunération normal et celui des heures supplémentaires, depuis le début de l'emploi, et doit donc consigner tous les changements touchant ces taux à mesure qu'ils entrent en vigueur. L'alinéa 135(1)d) exigeait également que soient consignées quotidiennement les heures normales de travail et les heures supplémentaires, sauf pour les employés rémunérés à la semaine ou au mois, pour lesquels le paragraphe 135(2) permet la consignation des heures normales de travail, tout en continuant d'exiger la consignation quotidienne des heures supplémentaires. Ces dispositions peuvent être interprétées de manière à soutenir logiquement le raisonnement de la Commission. Celle-ci a raisonnablement interprété que le *Code* donnait à l'employée droit au paiement des heures supplémentaires. La Commission a raisonnablement déduit que le contrat de travail privait l'employée du paiement de ses heures supplémentaires et qu'il constituait donc un engagement à travailler selon des normes inférieures à celles prévues dans le *Code*, en contravention avec l'article 4. Le mode d'analyse de la Commission pour les questions liées aux heures supplémentaires et au préavis était cohérent. Le raisonnement de la Commission, fondé sur le *Code*, était à la fois pertinent et rationnel et pouvait logiquement soutenir sa décision que le contrat de travail contrevenait au *Code* pour ce qui a trait aux heures supplémentaires et au préavis. La question de preuve soulevait une question mixte de fait et de droit. Elle était inextricablement liée aux questions de fait et aux conclusions concernant la crédibilité. Étant donné que la question de preuve ne soulevait pas uniquement une question de

droit, la Cour n'était pas tenue de la régler simplement parce que l'appel avait été autorisé. En conséquence, la Cour a conclu de ne pas annuler les décisions de la Commission concernant les questions liées aux heures supplémentaires et au préavis et de refuser de répondre à la question relative à la question de preuve. L'appel a été rejeté.

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 2006 au 31 mars 2007)

	Cas reportés	Cas déposés	Total	Règlement des cas					Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
				Acceptés	Rejetés	Retirés	Aucune suite donnée	Révision refusée		
Demande d'accréditation	19	56	75	43	9	10	0	0	62	13
Demande de révocation	1	11	12	9	1	1	0	0	11	1
Demande de certificat modifié	9	24	33	27	1	0	1	0	29	4
Demande pour pratique déloyale de travail	26	38	64	4	16	27	2	1	50	14
Demande de décision de la Commission	51	15	66	10	2	8	0	1	21	45
Demande de révision et réexamen	2	27	29	0	21	0	0	0	21	8
Demande pour les droits du successeur	2	2	4	2	0	0	0	0	2	2
Demande de résiliation des droits de négoc.	1	2	3	0	1	1	0	0	2	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	1	3	4	3	0	0	0	0	3	1
Demande en vertu de l'article 20 ³	8	36	44	0	29	3	0	1	33	11
Demande en vertu de l'article 22 ⁴	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 53(2) ⁵	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu de l'article 58.1 ⁶	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Demande en vertu des articles 69 et 70 ⁷	0	2	2	0	1	0	0	0	1	1
Demande en vertu du paragraphe 76(3) ⁸	0	11	11	9	1	0	0	0	10	1
Demande en vertu du paragraphe 87(1) ⁹	1	8	9	3	0	5	0	0	8	1
Demande en vertu du paragraphe 87.1(1) ¹⁰	1	1	2	0	0	1	0	0	1	1
Demande en vertu du paragraphe 115(5) ¹¹	4	14	18	6	5	7	0	0	18	0
Demande en vertu du par. 130(10.1) ¹²	0	13	13	10	0	3	0	0	13	0
Demande en vertu de l'article 132.1 ¹³	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Demande en vertu du paragraphe 146(1) ¹⁴	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi à l'arbitrage accéléré **	7	87	94	-	-	-	-	-	78	16
Totaux	134	351	485	126	87	66	3	3	363	122

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

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

3 Devoir de juste représentation

4 Ententes permettant l'accès

5 Demande d'enquête par l'employeur afin de déterminer si un agent négociateur accrédité a omis d'exercer ses droits de négociation

6 Entreprise assujettie aux lois provinciales et liée par convention collective

7 Plainte portant sur le vote de ratification

8 Opposant religieux

9 Première convention collective

10 Convention découlant de la première convention collective

11 Demande à la Commission visant la nomination d'arbitres

12 Prolongation du délai de demande de décision accélérée

13 Divulgation de renseignements par les syndicats

14 Poursuite d'une association d'employeurs ou d'un syndicat

** Voir le tableau 3

TABLEAU 2
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES VOTES DE REPRÉSENTATION
 (du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007)

TYPE DE DEMANDE AVEC SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes retirées après scrutin	Issue à venir	Scrutin pas encore comptabilisé
Accréditation	18	594	5	4	0	4	5
Révocation	1	10	1	0	0	0	0
Décision de la Commission	1	108	1	0	0	0	0

TABLEAU 3
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES RENVOIS EN ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ
 (du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de renvois déposés	Nombre de TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlement des cas				Retirés	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
				Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Révision refusée			
7	87	94	39	24	21	10	2	21	78	16

TABLEAU 4
STATISTIQUES SUR LES DEMANDES D'EXEMPTION CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL EN VERTU DU CODE DES NORMES D'EMPLOI
 (du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
6	384	390	368	1	7	376	14

TABLEAU 5
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES
 (du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007)

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

TABLEAU 6
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DU CODE DES NORMES D'EMPLOI
 (du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
35	79	114	53	31	0	84	30

TABLEAU 7
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA EN CE QUI CONCERNE LES DEMANDES D'APPEL À L'ÉGARD D'UN ORDRE DU DIRECTEUR
 (du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions ou ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
2	1	3	0	2	2	1

TABLEAU 8

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
(du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007)

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

TABLEAU 9

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI ÉLECTORALE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
(du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007)

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

TABLEAU 10

**RÉVISION DES CAS SOUMIS EN VERTU DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES RÉGISSANT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE
(du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007)**

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Issue de la demande	Situation au 31 mars
Demande reportée de l'exercice précédent				
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Zenith Paving	14 février 2006	Demande retirée	
Nouvelles demandes déposées dans l'exercice courant				
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Intelicom Security Service	26 avril 2006	Demande retirée	
General Teamsters, section locale 979	Praxair Canada	28 avril 2006	Première conv. collective imposée par la Commission	Expire le 29 juin 2007
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2085	DC Electric (2002)	4 mai 2006	Première conv. collective imposée par la Commission	Expire le 30 juin 2007
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500	Gateway Recreation Centre	18 août 2006	Demande retirée	
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Impact Security (Invicta Security Group)	11 octobre 2006	Demande retirée	
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Ville de Shoal Lake	16 octobre 2006	Demande retirée	
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Amber Meadow Retirement Residence (Winnipeg Retirement Group)	8 novembre 2006	Demande retirée	
Manitoba Nurses Union	Lions Personal Care Centre (LHC Personal Care Home)	14 mars 2007	Demande en instance	