

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

J'ai le plaisir de soumettre le rapport annuel 2008-2009 faisant état des activités de la Commission du travail du Manitoba entre le 1<sup>er</sup> avril 2008 et le 31 mars 2009.

Au cours de la période de rapport, la Commission a respecté son mandat et a rempli ses objectifs immédiats. Le personnel de la Commission continuera de mettre l'accent sur les activités et les priorités stratégiques dont il est question dans le présent rapport.

Pendant l'exercice, La Commission a rendu plusieurs décisions importantes en vertu de la *Loi sur les relations du travail* et des autres lois qu'elle administre, comme le montre les résumés des décisions présentés dans le présent rapport.

La Commission occupe ses nouveaux locaux au 175 de la rue Hargrave depuis un an. Au cours de la dernière année, on a mis la dernière main aux nouveaux locaux. La rétroaction du milieu du travail au sujet des nouveaux locaux a été très positive.

M. Colin S. Robinson a reçu un nouveau mandat à titre de vice-président à temps plein pour une nouvelle période de sept ans. M. Robinson a fait des contributions importantes à la jurisprudence du droit du travail dans la province et il bénéficie du respect de tous ses collègues de la Commission. Nous accueillons son nouveau mandat. Le 1<sup>er</sup> septembre 2008, M<sup>me</sup> Lynne Harrison a été nommée au poste de vice-présidente à temps partiel de la Commission pour un mandat de cinq ans, ainsi qu'à la liste des arbitres de la Commission. Elle constitue un ajout important à la Commission et elle contribuera une vaste expérience à son nouveau rôle. Elle rehausse la capacité bilingue de la Commission, car elle est en mesure de tenir des audiences en français et en anglais.

En décembre 2008, deux agents supérieurs de la Commission ont participé à Ottawa à un programme de formation à la médiation offert par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Le programme était spécialement conçu pour les agents des commissions des relations du travail. Le CCRI a invité d'autres commissions du travail à inscrire leurs agents au programme de formation.

En août 2008, la registraire de la Commission et moi-même avons assisté à la conférence annuelle des présidents des commissions des relations du travail. La conférence était organisée par la Commission des relations du travail du Québec dans la ville de Québec. L'événement nous a fourni l'occasion d'échanger des idées sur divers sujets d'actualité avec les représentants des autres provinces.

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

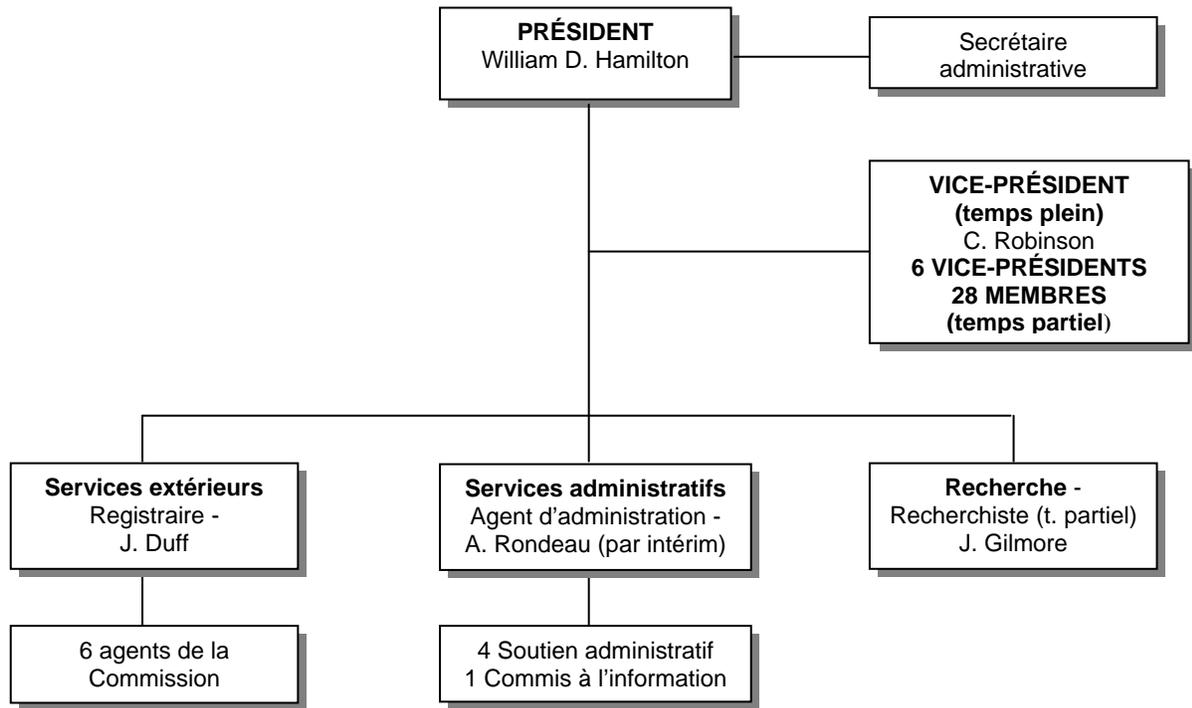
William D. Hamilton,  
PRÉSIDENT

## Table des matières

---

Lettre d'accompagnement du ministre	
Lettre d'accompagnement du président	
Message du président.....	4
Organigramme.....	6
<b>Introduction</b>	
Structure du rapport annuel.....	7
Vision et mission.....	7
<b>Membres de la Commission du travail du Manitoba.....</b>	<b>9</b>
<b>Aperçu opérationnel</b>	
Pouvoir décisionnel.....	14
Services extérieurs.....	14
Services administratifs.....	15
Services de recherche.....	15
Bibliothèque.....	15
Publications.....	15
Site Web et courriel.....	16
Bulletins d'information.....	16
Principales réalisations.....	17
Activités en cours et priorités stratégiques.....	17
<b>Développement durable.....</b>	<b>18</b>
<b>Renseignements financiers.....</b>	<b>18</b>
<b>Rapport sur le rendement</b>	
Sommaire du rendement.....	18
Mesures du rendement.....	19
Indicateurs de rendement.....	20
<b><i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)</i>.....</b>	<b>22</b>
<b>Sommaire des principales décisions de la Commission</b>	
Décisions rendues en vertu de la <i>Loi sur les relations du travail</i> .....	23
Décisions rendues en vertu du <i>Code des normes d'emploi</i> .....	32
Décisions rendues en vertu de la <i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i> .....	41
<b>Résumé des principales décisions judiciaires.....</b>	<b>43</b>
<b>Tableaux statistiques.....</b>	<b>44</b>

**Commission du travail du Manitoba**  
**Organigramme**  
(au 31 mars 2009)



# Commission du travail du Manitoba

## Introduction

### Structure du rapport

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

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

### Vision et mission

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

### Objectifs

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

### Rôle

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

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

*Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction (C190)*

*Loi électorale (E30)*

*Loi sur les services essentiels (E145)*

*Loi sur l'équité des salaires (P13)*

*Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles) (P217)*

*Loi sur les écoles publiques (P250)*

*Loi sur le jour du Souvenir (R80)*

*Déclaration des droits des victimes (V55)*

*Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail (W210)*

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

La Commission reçoit et traite toutes les demandes présentées en vertu de la *Loi* qui portent notamment sur l'accréditation syndicale, le retrait d'accréditation, la modification des certificats, les allégations de pratiques

déloyales de travail, l'arbitrage accéléré (ou expéditif), les premières conventions collectives, les décisions de la Commission, le devoir de juste représentation, les droits du successeur et les opposants religieux.

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

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

### ***Loi électorale***

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

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

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

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

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

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

En vertu de l'article 28 de la Loi, l'employé ou l'ex-employé qui prétend que des représailles ont été exercées contre lui peut déposer une plainte écrite auprès de la Commission. Si elle conclut que des représailles ont été exercées contre le plaignant contrairement à l'article 27, la Commission peut ordonner que soient prises une ou plusieurs des mesures suivantes :

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

### ***La 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 négociateurs 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 faire appel de l'ordre ou de la décision à la Commission pour en obtenir l'annulation ou la modification.

## **Membres de la Commission du travail du Manitoba**

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

### **Président**

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

Nommé au poste de président à temps plein en 2005, M. Hamilton était un vice-président à temps partiel depuis 2002. Il est titulaire d'un baccalauréat en 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 est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'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. Elle 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 est passé au secteur privé. Il pratique aujourd'hui sa profession d'avocat-conseil dans le cabinet Orle Davidson Giesbrecht Borgen LLP, principalement dans les domaines de la résolution des différends, du droit des Autochtones et du 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. Il est également vice-président du Manitoba Council of Administrative Tribunals (conseil des tribunaux administratifs manitobains).

#### **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, ainsi que le conseil d'administration de la Commission des accidents du travail 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 présentement comme avocat exerçant seul sous la raison sociale Gavin Wood Law Office. M. Wood exerce aussi à titre de président en matière d'arbitrage.

**Nouvelle vice-présidente:****Lynne Harrison**

Nommée à temps partiel en 2008, Mme Harrison est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Laval, d'un brevet d'enseignement secondaire de l'Université Laval et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Elle est également arbitre en vertu du Code des droits de la personne du Manitoba et pratique le droit dans le cabinet d'avocats Thompson Dorfman Sweatman LLP.

**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. À l'heure actuelle, il est président des Friends of Elmwood Cemetery, membre du conseil d'administration du Centre des congrès de Winnipeg et membre du Manitoba Employers Council.

**Victor W. Becker**

Nommé en 2006, M. Becker a été vice-président d'Empire Iron Works Ltd. pendant vingt 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 est titulaire d'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 organismes. 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, la vente au détail relative aux soins de santé et les coopératives. Elle a récemment rejoint le Kleyesen Group en qualité de gestionnaire des ressources humaines. Elle a de l'expérience en gestion des ressources humaines dans des milieux de travail syndiqués et non syndiqués.

**Robert N. Glass**

Nommé en 2008, M. Glass est un consultant et un négociateur dans les domaines des relations du travail et des ressources humaines qui possède des compétences professionnelles et une expérience étendue dans les questions des relations syndicales-patronales, y compris la négociation de contrats et l'interprétation des conventions collectives, et une connaissance approfondie du syndicalisme, des politiques d'emploi, du contrôle des risques et de la gestion des pertes. Il a acquis de l'expérience dans l'industrie des communications, ainsi que dans les secteurs du gouvernement, des soins de santé et de la construction. Il a fait des études à l'Université du Manitoba et à l'Université de Montréal et il a obtenu une certification professionnelle en ressources humaines et de programmes de leadership en sécurité.

**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). Elle a présidé la Human Resource Management Association of Manitoba (HRMAM) et est directrice fondatrice du Conseil canadien des associations des ressources humaines. Elle a siégé au comité chargé de l'examen de la

réglementation du Code canadien du travail à Ottawa et a représenté les employeurs canadiens aux Nations Unies à Genève. Actuellement, Mme Johnston est membre active du comité des titres professionnels de la HRMAM et siège au comité national sur les examens de pratique professionnelle.

#### **Paul J. LaBossiere**

Nommé en 1999, M. LaBossiere préside actuellement P.M.L. Maintenance Ltd. Il est l'ancien co-président du Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. M. LaBossiere est membre de la Winnipeg Chamber of Commerce. Il est aussi assesseur-conseil, conseiller en affaires gouvernementales, ancien président de la Building Owners and Managers Association et membre du Manitoba Employers Council. Il intervient fréquemment dans des manifestations internationales sur les questions liées aux secteurs de l'entretien et des services. Il est membre du conseil d'administration de la Building Services Contractors Association International (37 pays). Il a présidé le conseil d'administration du Prairie Theatre Exchange (PTE) et est membre du conseil d'administration de la PTE 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 System Strategy Group et membre du conseil d'administration de CentrePort Canada Inc. Il possède de vastes connaissances en rédaction de politiques publiques relatives au commerce et aux transports, à l'infrastructure, à la sécurité et à l'hygiène du travail. 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. Pendant 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, Mme Milner est présidente de On-Site Safety & Health Management Solutions, une société d'experts-conseils qui aide les entreprises à gérer les risques de blessures et de maladie dans le milieu de travail. Elle a de l'expertise et de l'expérience 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 sa société d'experts-conseils, 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.

#### **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.

#### **Darcy Strutinsky**

Nommé en 2008, M. Strutinsky occupe présentement le poste de directeur du Secrétariat des relations de travail de l'Office régional de la santé de Winnipeg, qui représente les employeurs du secteur des soins de santé de la province dans les négociations collectives et d'autres questions relatives aux relations du travail. Auparavant, il a offert des services dans les secteurs des ressources humaines et des relations du travail au Centre des sciences de la santé, à l'hôpital général Seven Oaks et à l'Université du Manitoba. Il est également membre du Comité d'étude des relations syndicales-patronales du gouvernement provincial et de son sous-comité consultatif en matière d'arbitrage. Il a été fiduciaire fondateur du Healthcare Employees Pension Plan (régime de retraite des travailleurs de la santé).

### **Denis E. Sutton**

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

### **Jim Witiuk**

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

### **Mel V. Wyshynski**

Nommé en 2004, M. 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 collectivité 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'organismes. En 2006, il a été nommé au conseil d'administration de Smook Brothers (Thompson) Ltd.

## **Représentants des employés**

### **L. Lea Baturin**

Nommée en 2007, Mme 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 est notamment titulaire d'un B.A. et d'un baccalauréat 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 a été délégué du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) depuis 1982. De 1975 à 1982, il a occupé le poste de directeur général du Syndicat des employés d'institutions et, de 1965 à 1975, il a été gestionnaire des ressources humaines au bureau de Winnipeg de la Société Radio-Canada. Il a pris sa retraite du MGEU en décembre 2007.

### **Beatrice Bruske**

Nommée en 2007, Mme 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. Elle 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 est membre du comité des femmes des TUAC, section locale 832. Elle a également siégé au Comité consultatif des TUAC sur la condition féminine. Elle est fiduciaire pour un certain nombre de régimes d'avantages de la santé et du bien-être. Mme Bruske est diplômée de l'Université du Manitoba, où elle a obtenu un diplôme spécialisé en sciences du travail.

**Irene Giesbrecht**

Nommée en 2002, Mme Giesbrecht a travaillé pour le Manitoba Nurses' Union de 1978 jusqu'à son départ à la retraite de son poste de négociatrice en chef en 2008. Elle est membre fondatrice de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers Avant de rejoindre le Manitoba Nurses' Union, Mme Giesbrecht avait travaillé dans le secteur des soins de santé en tant qu'infirmière autorisée. Elle siège au conseil d'administration de la Croix Bleue. À l'heure actuelle, elle offre à temps partiel des conseils sur les soins de santé et les relations du travail.

**Jan Malanowich**

Nommée en 1991, Mme Malanowich a travaillé comme déléguée du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union de 1981 jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2007. Elle participait activement aux négociations collectives, au traitement des griefs et à une multitude d'activités connexes liées aux besoins des membres. Elle siège également à titre de représentante des employés au Conseil arbitral de la Commission d'assurance-emploi.

**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. En février 2009, il a pris sa retraite de la fonction de délégué du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union.

**John R. Moore**

Nommé en 1994, M. Moore a occupé les fonctions d'agent d'affaires, de coordonnateur de la formation et de directeur administratif à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 254, de 1982 à 2007. Il a été un membre actif pendant 42 ans. À l'heure actuelle, M. Moore est aussi représentant de la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle du Manitoba.

**Maureen Morrison**

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

**James Murphy**

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

**Sandra Oakley**

Nommée en 2008, Mme Oakley est au service du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) depuis 1981. Elle a travaillé comme conseillère syndicale au niveau national, où elle a acquis de l'expérience dans le domaine des négociations, du règlement des griefs par voie d'arbitrage ainsi que dans d'autres domaines liés aux relations de travail. Elle a également travaillé à titre de directrice générale adjointe dans le Département de l'organisation et du service aux membres du SCFP, au bureau national du syndicat à Ottawa. Depuis octobre 2002, elle est directrice régionale du SCFP au Manitoba. Mme Oakley est diplômée de l'Université du Manitoba et du Collège canadien des travailleurs. Elle est membre du conseil d'administration du Rehabilitation Centre for Children et vice-présidente du Comité de direction de Centraide à titre de représentante des travailleurs.

**Dale Paterson**

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

conseil d'administration de la Société d'assurance publique du Manitoba et siège à titre de représentant des employés au Conseil arbitral de la Commission d'assurance-emploi.

### **Grant Rodgers**

Nommé en 1999, M. Rodgers a été pendant 33 ans délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) et s'est spécialisé pendant des années dans le domaine de l'arbitrage des griefs et des négociations collectives. Il est titulaire d'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, directeur de l'équipe de hockey junior « A » Winnipeg South Blues et membre de l'organisme Big Brothers de Winnipeg. M. Rodgers a pris sa retraite du MGEU en janvier 2008 et exerce depuis à titre de conseiller en relations de travail à temps partiel.

### **Lorraine Sigurdson**

Nommée en 1990, Mme Sigurdson a travaillé pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) pendant vingt 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 la mise en oeuvre 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, elle a travaillé auprès des travailleurs de la santé, d'abord comme activiste, puis comme négociatrice de conventions collectives avec le gouvernement provincial, tout en offrant son soutien aux sections locales dans le domaine de l'arbitrage des griefs et de l'administration des sections. Elle a été vice-présidente directrice de la Manitoba Federation of Labour et a siégé au conseil d'administration de l'Office régional de la santé de Winnipeg pendant six ans. Elle est diplômée du Collège canadien des travailleurs.

### **Sonia Taylor**

Nommée en 2005, 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, les négociations et les arbitrages.

## **APERÇU OPÉRATIONNEL**

### **Pouvoir décisionnel**

En 2008-2009, la Commission était composée d'un président et d'un vice-président à temps plein, de 6 vice-présidents à temps partiel et de 28 membres, les employeurs et les employés étant représentés de manière égale. Les vice-présidents à temps partiel et les membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission n'a pas de conseiller juridique à son service; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

### **Services extérieurs**

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

La registraire dirige quatre agents affectés aux relations du travail, qui sont responsables du traitement de divers dossiers et qui mènent des enquêtes portant sur les 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 registraire dans le traitement des demandes. Ils sont chargés de communiquer avec

toutes les parties et le public relativement aux politiques, aux procédures et à la jurisprudence de la Commission. Ils agissent à titre de conciliateurs pour aider les parties à conclure une première convention collective et les conventions subséquentes, et jouent le rôle de médiateurs dans le mécanisme de résolution des différends. La registraire dirige aussi deux agents affectés aux normes d'emploi, qui sont responsables du traitement de tous les renvois effectués par le directeur de la Division des normes d'emploi. Ces agents traitent également les demandes de renvoi en arbitrage accéléré, assistent aux audiences et peuvent aussi participer aux efforts de médiation visant à résoudre les différends.

## Services administratifs

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

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

## Services de recherche

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

## Collection de la bibliothèque

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

- textes, revues, rapports et autres documents sur les relations de travail et le droit du travail au Manitoba et dans d'autres administrations canadiennes;
- sentences arbitrales;
- conventions collectives;
- certificats;
- statuts et règlements des syndicats;
- motifs écrits des décisions et ordonnances importantes;
- ordonnances et décisions de la Commission.

## Publications

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

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

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

### Contenu du site Web

<http://www.manitoba.ca/labour/pension/index.fr.html>.

- \*disponible en français

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

### Courriel

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

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

**Nota:** La Commission n'accepte pas l'envoi par courriel des demandes ou de la correspondance. Si vous voulez déposer une demande, veuillez vous adresser à la Commission aux coordonnées suivantes :

Commission du travail du Manitoba  
175, rue Hargrave  
bureau 500, 5<sup>e</sup> étage  
Winnipeg (Manitoba) Canada R3C 3R8  
Téléphone : 204-945-2089  
Télécopieur : 204-945-1296

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

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

N° 12 — **Annulé** en avril 2007 — (anciennement appelé Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire)

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

N° 14 — Opposition à une demande d'accréditation

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

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

Au cours de l'exercice, la Commission a entrepris d'examiner et de mettre à jour ses bulletins d'information. Le texte intégral des bulletins révisés sera publié dans le rapport annuel de 2009-2010. De plus, les bulletins d'information seront publiés dans l'*Index of Written Reasons for Decision* et sur le site Web de la Commission.

## Principales réalisations au cours de l'exercice

- 515 cas ont été portés devant la Commission (demandes en instance depuis l'exercice précédent et nouvelles demandes).
- 77 % des cas portés devant la Commission ont été réglés ou classés.
- Une date d'audience a été fixée pour 157 demandes.
- 104 audiences ont été tenues.
- Nomination d'une vice-présidente bilingue à temps partiel.
- La Commission a réglé 83 % des différends en ayant recours au processus de médiation pour des cas où un agent de la Commission avait été désigné officiellement ou avait aidé informellement les parties à établir un règlement.
- À l'exception des cas associés à des « circonstances exceptionnelles », les délais prévus par la loi ont été respectés pour les 12 votes tenus par la Commission.
- La Commission a continué de s'associer à la Direction des services d'information et de technologie de Travail et Immigration Manitoba pour élaborer un système informatisé et intégré de gestion des cas, dont la mise en oeuvre est prévue pour 2009.
- La Commission a rendu 8 motifs écrits de décision et 21 ordonnances importantes.
- Expansion du site Web de la Commission. Les motifs écrits de décision et les ordonnances importantes y sont désormais affichés.
- L'*Index of Written Reasons for Decision* a été mis à jour à l'intention des abonnés.
- La Commission diverses possibilités de formation et de perfectionnement à ses membres et à son personnel, telles que cernées dans les plans d'apprentissage individuels. Les activités ont inclus la participation des membres de la Commission à un programme de formation à la médiation offert par le Conseil canadien des relations industrielles.
- Le président et la registraire ont représenté la Commission à la conférence annuelle des présidences des commissions du travail, qui s'est tenue à Québec (Québec), en août 2008.
- La Commission a terminé avec succès son emménagement au 175 de la rue Hargrave à Winnipeg et a rehaussé l'efficacité de la prestation de ses services aux clients en améliorant les bureaux (systèmes sonores et accès à Internet pour les salles d'audience, mobilier ergonomique, salles de réunion additionnelles, mesures de sécurité améliorées).

## Activités en cours et priorités stratégiques

- Mise à jour et publication des bulletins d'information.
- Élaboration d'un plan de relève pour des postes de premier plan.
- Promotion de plans d'apprentissage à l'intention du personnel.
- Organisation d'un colloque à l'intention des vice-présidents et des membres de la Commission (prévu en mai 2009).
- Mise en oeuvre du système informatisé de gestion des cas.
- Traitement des demandes afférentes à la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)*.

- Hausse du nombre de règlements par voie de médiation par les agents de la Commission.
- Évaluation des formulaires et modification selon les besoins de manière à satisfaire aux exigences de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP)* et au concept d'« offre active » pour les services en français.
- Amélioration des pratiques et des procédures et accroissement des économies.
- Maintien de la responsabilité pour le budget alloué.
- Réduction des délais moyens de traitement.

## Développement durable

La Commission s'attache à atteindre les objectifs établis dans le plan d'action pour le développement durable. En conformité avec la *Loi sur le développement durable*, la Commission du travail du Manitoba est déterminée à veiller à ce que ses activités respectent les principes de développement durable. La Commission a fait la promotion du développement durable par le biais de diverses activités telles que le recyclage, la gestion des vieux papiers, l'utilisation de produits à privilégier du point de vue environnemental et la copie recto verso.

## Renseignements financiers

### 2(e) Commission du travail du Manitoba — Données financières

Dépenses par affectation budgétaire secondaire	Dép. réelles 2008-2009 (milliers de \$)		Dép. prévues 2008-2009 (milliers de \$)	Écart pos./ (nég.) (milliers de \$)	Note expl.
		ETP			
Salaires	1 212	16,50	1 331	(119)	1
Autres dépenses	440	0,00	481	(41)	2
<b>Total des dépenses</b>	<b>1 652</b>	<b>16,50</b>	<b>1 812</b>	<b>(160)</b>	

#### Notes explicatives

1 La sous-utilisation des fonds reflète la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, notamment la réduction des coûts nets liés au roulement du personnel, la réduction des indemnités quotidiennes versées aux membres de la Commission, la non-dotation de postes vacants et les économies découlant du programme volontaire de semaine de travail réduite. Elle est compensée en partie par le versement de congés annuels à deux employés qui ont démissionné et par une augmentation générale des salaires.

2 La sous-utilisation des fonds reflète la réduction des frais juridiques en raison de la réduction du nombre d'appels, du développement à l'interne du site Web et de la baisse des frais de déplacement des membres et des agents de la Commission. Elle est compensée en partie par des coûts ponctuels liés à l'emménagement dans les nouveaux locaux, le recours à des services d'emploi temporaire et la hausse des frais informatiques.

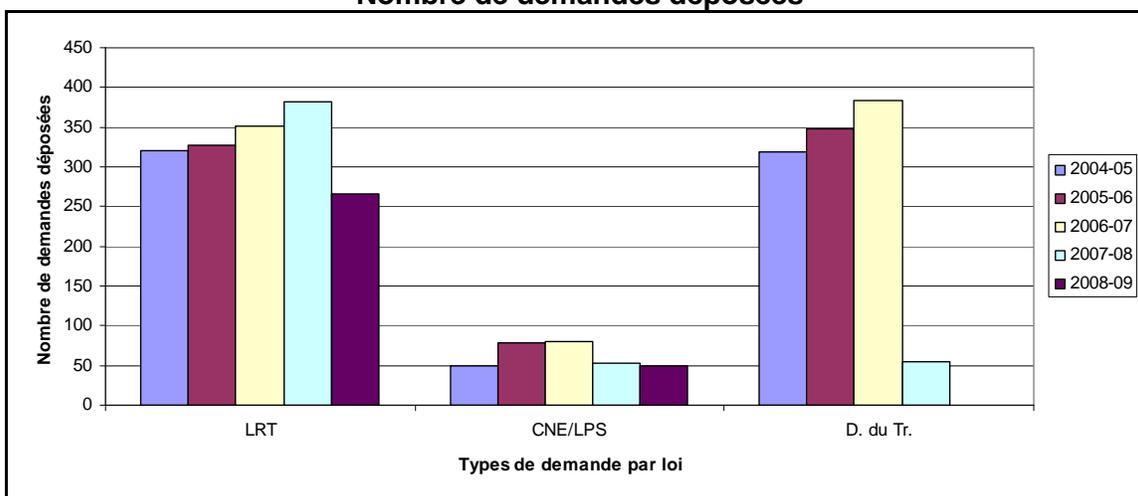
## Rapport sur le rendement

### Sommaire du rendement

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

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

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



Les cas sont de plus en plus complexes. Les modifications au *Code des normes d'emploi* qui ont pris effet en avril 2007 ont mis fin au dépôt à la Commission des demandes d'exemptions concernant la durée du travail. Des tableaux statistiques détaillés et le résumé des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

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

#### Mesures du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba (du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars)

Indicateur	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses réelles 2008-2009
Pourcentage de cas réglés	70 %	77 %
Nombre de dates d'audience fixées	373	295
Pourcentage des audiences fixées qui ont été tenues	29 %	35 %
Nombre de scrutins tenus	24	12
Délai moyen de traitement (en jours civils) :		
<i>Loi sur les relations du travail</i>	57	101
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	106	260
<i>Loi sur les services essentiels</i>	s.o.	s.o.
<i>Loi électorale</i>	28	s.o.
<i>Code des normes d'emploi</i>	125	92

Outre les demandes qui lui ont été soumises, la Commission a, en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, reçu et classé des exemplaires de conventions collectives et de sentences arbitrales. Le fonds de la Commission se composait de 2 960 conventions collectives, de 2 139 sentences arbitrales et de 753 motifs écrits des décisions et ordonnances importantes de la Commission (soit des hausses respectives de 11 %, 3 % et 4 % par rapport à l'exercice précédent). On peut se procurer des exemplaires des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande, en acquittant les droits prévus par la Commission. Les motifs écrits des décisions et les ordonnances importantes rendues depuis janvier 2007 par la Commission sont affichés sur le site Web de cette dernière.

## Indicateurs de rendement

Que mesure-t-on et quel indicateur utilise-t-on?	Pourquoi est-il important de mesurer cet élément?	Quelles sont les données disponibles les plus récentes?	Quelle est la tendance?	Commentaires / actions récentes / lien avec le rapport
<p>1. Nous mesurons la charge de travail de la Commission à partir du nombre de demandes déposées.</p>	<p>Le nombre de demandes déposées auprès de la Commission est un indicateur essentiel pour mesurer la charge de travail.</p>	<p>En 2008-2009, on a déposé un total de 317 demandes.</p> <p>Relations du travail - 266 Normes d'emploi - 49 Sécurité et hygiène du travail - 2</p>	<p><i>Le nombre de cas relatifs aux relations du travail s'est accru jusqu'à l'exercice 2008-2009, tandis que le nombre de cas relatifs aux normes d'emploi se stabilise.</i></p> <p>Réduction de 30 % pour les relations du travail; réduction de 54 % pour les normes d'emploi en raison de la modification apportée en avril 2007 au Code pour transférer la responsabilité des demandes liées à la durée du travail à la Division des normes d'emploi.</p>	<p>Le nombre de demandes déposées a un effet direct sur le délai moyen de traitement.</p> <p>L'exercice a connu la première réduction du nombre de demandes déposées pendant les 4 années de suivi de l'indicateur. Aucun facteur n'explique pourquoi le nombre de demandes déposées a été inférieur de 100 à la moyenne décennale. Il s'agit peut-être d'une anomalie. La Commission ne suscite pas les demandes, mais elle réagit aux demandes qui lui sont soumises.</p>
<p>2. Nous mesurons le niveau d'activité en examinant le pourcentage de cas réglés.</p>	<p>L'objectif que s'est donné la Commission de régler rapidement et de manière équitable les affaires devant elle peut être mesuré par le nombre de cas traités et classés.</p>	<p>En 2008-2009, la Commission a réglé 77 % de son volume de travail.</p>	<p><i>Amélioration.</i></p> <p>On a observé une hausse de 7 % du nombre de cas traités. De plus, un poste d'agent de la Commission est devenu vacant au cours de l'exercice, ce qui a nui à la capacité de la Commission de traiter les demandes rapidement.</p>	<p>La Commission prévoit pourvoir le poste d'agent présentement vacant. C'est pourquoi le taux de règlement pourra s'accroître au cours du prochain exercice. Le taux varie en fonction du nombre et du genre des demandes déposées.</p>

Que mesure-t-on et quel indicateur utilise-t-on?	Pourquoi est-il important de mesurer cet élément?	Quelles sont les données disponibles les plus récentes?	Quelle est la tendance?	Commentaires / actions récentes / lien avec le rapport
<p>3. Nous mesurons le nombre de cas réglés en examinant le nombre de jours d'audience à l'horaire et ayant eu lieu.</p>	<p>Le nombre d'affaires réglées donne une idée de la capacité de la Commission de 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.</p>	<p>En 2008-2009, on a établi 295 dates d'audience et tenu 104 audiences.</p>	<p><i>Stabilité.</i></p> <p>Depuis 2005-2006, le pourcentage des audiences qui ont été tenues a varié de 29 % à 35 %.</p>	<p>Le nombre de cas traités varie selon le nombre de cas réglés sans recourir au processus d'arbitrage officiel. Les demandes peuvent être retirées par les parties, réglées par voie de médiation ou traitées par voie administrative.</p> <p>Cet indicateur permet à la Commission d'évaluer les litiges réglés grâce à la médiation de ses agents ou à la délivrance d'ordonnances importantes, ce qui illustre les progrès de la Commission par rapport aux résultats escomptés.</p>
<p>4. Nous mesurons la rapidité du traitement des demandes à partir du délai moyen de traitement (en jours).</p>	<p>Le délai moyen de traitement (en jours) donne une idée de la complexité des divers types de demandes traitées par la Commission.</p>	<p>En 2008-2009, le délai moyen de traitement a été de 101 jours pour les relations du travail, alors qu'un poste d'agent de la Commission était vacant.</p>	<p><i>Accroissement pour les relations du travail.</i> En 2007-2008, le délai moyen de traitement a été de 57 jours pour les relations du travail</p> <p><i>Aucune tendance ne se dégage encore.</i> Les modifications au <i>Code des normes d'emploi</i> auront des incidences sur le délai de traitement.</p>	<p>La durée du traitement de certains genres de demandes varie pour des raisons échappant au contrôle de la Commission (p. ex., modifications législatives, discussions en vue d'un règlement entre les parties, complexité des questions soulevées par les parties dans leurs demandes).</p>

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

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* est entrée en vigueur en avril 2007. Elle établit un processus clair pour les employés qui veulent communiquer leurs inquiétudes au sujet d'actes répréhensibles graves commis dans la fonction publique et elle protège ces personnes contre des représailles. La *Loi* renforce la protection déjà offerte par d'autres lois manitobaines, ainsi que les droits à la négociation collective, les politiques, les règles de pratique et les processus établis dans la fonction publique du Manitoba.

Les actes répréhensibles établis par la *Loi* comprennent ce qui suit : une infraction à une loi fédérale ou provinciale, un acte ou une omission qui présente un risque pour la sécurité publique, la santé publique ou l'environnement, un cas grave de mauvaise gestion et le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible. La *Loi* n'a pas pour objet de traiter des questions courantes liées au fonctionnement ou à l'administration.

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

Vous trouverez ci-dessous un compte rendu des divulgations reçues par la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice 2008-2009.

<b>Renseignements exigés annuellement en vertu de l'article 18 de la <i>Loi</i></b>	<b>Exercice 2008-2009</b>
Nombre de divulgations reçues et nombre de divulgations auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite. <i>Alinéa 18(2)a)</i>	<b>NÉANT</b>
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite des divulgations. <i>Alinéa 18(2)b)</i>	<b>NÉANT</b>

# Sommaire des principales décisions de la Commission

## Décisions rendues en vertu de la *Loi sur les relations du travail*

### Bethel Home Foundation – et – International Union of Operating Engineers, section locale 987D

Cas n° 508/07/LRA

Le 15 avril 2008

**RÉVOCACTION D'ACCRÉDITATION SYNDICALE — PRATIQUE ET PROCÉDURE — Caractère volontaire — Demande — On indique dans la demande que la demanderesse est le témoin de toutes les signatures de la pétition, mais elle n'a pas été témoin de la signature de la pétition par tous les employés signataires — Aucune autre preuve n'a été soumise à la Commission pour indiquer la date ou le lieu de la signature par chaque employé et indiquer qu'une personne a été témoin de la signature par un employé — De plus, plusieurs employés ont signé la pétition en vertu de la croyance erronée de la demanderesse que la convention collective demeurerait en vigueur pendant un certain temps après la délivrance de toute révocation d'accréditation — De plus, l'employée n'a pas fait une déclaration solennelle devant un commissaire à l'assermentation ou toute autre personne autorisée — La demande a été rejetée, car la Commission n'est pas convaincue que 50 % des employés et plus de l'unité de négociation soutiennent l'employée — Ordonnance importante.**

L'employée a soumis une demande de révocation d'accréditation syndicale. Elle a organisé une réunion à l'extérieur du lieu de travail au cours de laquelle les employés pouvaient examiner la pétition en soutien à la demande. Bien que la pétition indique que l'employée a été témoin de toutes les signatures sur toutes les pages de la pétition, elle n'a pas été personnellement témoin de la signature de chaque employé. Elle a indiqué aux employés que la convention collective en vigueur entre l'employeur et le syndicat demeurerait en vigueur au moins jusqu'à ce qu'un autre agent négociateur puisse soumettre une demande d'accréditation. Au moment du dépôt de la demande, le formulaire de déclaration solennelle était vierge et l'employée ne l'avait pas signé devant un commissaire à l'assermentation. Après avoir été informée du problème de la déclaration solennelle, l'employée a inscrit le nom du commissaire et a signé la déclaration. En aucun temps, elle ne s'est présentée devant un commissaire à l'assermentation.

**Décision :** Il incombe à un employé de convaincre la Commission, selon la prépondérance des probabilités, que toute pétition soumise représente les souhaits volontaires de ses signataires. Un employé doit appeler des personnes à témoigner en fonction de leur connaissance et de leurs observations personnelles des circonstances de l'origine et de la préparation d'une pétition et, de plus, de la manière dont on a obtenu chaque signature. Dans le présent cas, aucun élément de preuve n'indiquait la date à laquelle chaque employé a signé la pétition ou le lieu où les signatures ont été exécutées et aucun élément de preuve n'indiquait qu'un témoin avait été présent personnellement pour observer qu'un employé avait réellement signé la pétition. De plus, la Commission est convaincue que plusieurs employés ont signé la pétition en croyant faussement que la convention collective demeurerait en vigueur pendant un certain temps après la délivrance de toute révocation d'accréditation. La Commission a accepté que l'employée a agi en tout temps de bonne foi et n'a jamais présenté à dessein de manière inexacte les conséquences juridiques d'une révocation d'accréditation. Toutefois, la Commission peut tenir compte d'un tel fait pour évaluer si une pétition reflète ou non les souhaits volontaires des employés de l'unité de négociation. De plus, l'omission de l'employée de faire adéquatement une déclaration solennelle constituait un défaut de la demande. Un tel défaut dépassait une simple irrégularité technique. Le paragraphe 2(2) du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail* exige expressément que tous les faits indiqués sur la *Formule A : Exposé des renseignements généraux exigés dans toutes les procédures* et la demande qui l'accompagne soient vérifiés par une déclaration solennelle. Bien que la Commission ait accepté que l'employée a agi en tout temps de bonne foi, l'effet cumulatif des défauts liés à la pétition elle-même, l'omission de l'employée de faire une déclaration solennelle devant une personne autorisée et le fait que certains employés croyaient que la convention collective demeurerait en vigueur après la délivrance de toute révocation d'accréditation potentielle s'est traduit par le rejet de la demande, car l'employée n'avait pas réussi, selon la prépondérance des probabilités, à convaincre la Commission que 50 % des employés et plus de l'unité de négociation soutenaient cette dernière.

**Service de police de la Ville de Winnipeg – et – Winnipeg Police Association – et – Peter H. Peters**

Cas n° 184/08/LRA

Le 21 mai 2008

**DROIT DE JUSTE REPRÉSENTATION — Preuve *prima facie* — L'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* impose une obligation pour les agents négociateurs de représenter les droits de tout employé aux termes d'une convention collective — Les efforts du syndicat en vue d'aider un employé à soumettre un appel à la Commission des accidents du travail ne constituaient pas une représentation des droits d'un employé aux termes de la convention collective — L'employé n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* d'une violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* — Demande rejetée — Ordonnance importante**

L'employé a soumis une demande relative au droit de juste représentation.

**Décision :** Le devoir de juste représentation établi par l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* impose aux agents négociateurs l'obligation de représenter les droits d'un employé prévus à la convention collective. Les efforts du syndicat en vue d'aider un employé à soumettre un appel à la Commission des accidents du travail ne constituent pas une représentation des droits d'un employé aux termes de la convention collective. L'employé n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* d'une violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. C'est pourquoi la Commission a déterminé que la demande n'avait aucun bien-fondé et l'a rejetée.

**Ville de Brandon – et – Brandon Police Association, Kevin Loewen et Dallas Lockhart**

Cas n° 200/08/LRA

Le 11 juin 2008

**SYNDICAT — PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL — Ingérence — Au cours d'une réunion patronale-syndicale, des employés membres de l'exécutif du syndicat ont soulevé des préoccupations au sujet d'un sergent-chef — L'employeur a écrit au syndicat qu'il ne tolérerait pas de futures plaintes non fondées et que le dépôt d'une telle plainte serait assujéti à des mesures disciplinaires — Le syndicat a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail — La Commission a décidé que les actions de l'employeur ne constituaient pas une ingérence dans les droits des employés d'être membres du syndicat, dans l'administration du syndicat ou dans la représentation des membres du syndicat — Demande rejetée — Ordonnance importante.**

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL — ARBITRAGE — Report — Au cours d'une réunion patronale-syndicale, des employés membres du bureau de direction du syndicat ont soulevé des préoccupations au sujet d'un sergent-chef, qui a ensuite déposé une plainte officielle de harcèlement contre le syndicat et les employés — L'employeur a enquêté sur la plainte et a publié un rapport — La Commission a décidé que l'Association avait le droit de contester le bien-fondé du rapport, en particulier en ce qui a trait à des enquêtes futures ou à l'imposition de mesures disciplinaires. Toutefois, de telles préoccupations pouvaient être traitées dans le cadre de la procédure de règlement des griefs — Ordonnance importante.**

Au cours d'une réunion patronale-syndicale, les employés ont soulevé des préoccupations au sujet d'un sergent-chef, qui avaient été portées à leur attention par d'autres membres du syndicat. Les employés n'avaient pas mené une enquête personnelle sur les préoccupations. Subséquemment, le sergent-chef a déposé une plainte officielle de harcèlement contre le syndicat et les employés. L'employeur a enquêté sur la plainte en vertu de la politique de respect en milieu de travail et a publié un rapport sur ses conclusions. La plainte de harcèlement du sergent-chef n'a pas été soutenue. De plus, on a déterminé qu'aucune mesure disciplinaire officielle ne devait être imposée aux employés à titre d'employés. Tel que recommandé dans son rapport, l'employeur a envoyé une lettre au syndicat dans laquelle il indiquait qu'il ne tolérerait pas de futures plaintes non fondées et que le dépôt d'une telle plainte serait considéré comme une attaque personnelle et, par conséquent, qu'il serait assujéti à des mesures disciplinaires personnelles. Le syndicat et les employés ont soumis une demande relative à une pratique déloyale de travail. Ils soutenaient que l'enquête de l'employeur violait les paragraphes 5(1), 5(3) et 6(1) et l'article 7 de la *Loi sur les relations du travail*, parce qu'à tout moment, les employés agissaient dans le cadre de leurs fonctions à titre de membres de l'exécutif du syndicat et qu'ils mettaient de l'avant les intérêts des membres du syndicat devant l'employeur dans le cadre d'un forum reconnu.

**Décision :** La Commission était convaincue que les mesures adoptées par l'employeur aux termes de la politique de respect en milieu de travail et en réaction à la plainte ne constituaient pas une ingérence dans les droits des employés d'être membres du syndicat, dans l'administration du syndicat ou dans la représentation des membres du syndicat. De plus, les mesures ne constituaient pas en elles-mêmes une pratique discriminatoire en matière d'emploi. À titre de membres de l'exécutif du syndicat, les employés avaient le droit de soulever des préoccupations devant l'employeur à l'égard de diverses questions liées aux membres de l'unité de négociation. Le syndicat avait le droit de contester le bien-fondé de toute conclusion indiquée dans le rapport, en particulier en ce qui a trait à des enquêtes futures ou à l'imposition de mesures disciplinaires à tout employé fondées sur les mesures adoptées par le syndicat. Toutefois, de telles préoccupations pouvaient être traitées dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. C'est pourquoi la Commission a déterminé que les demandeurs n'avaient pas réussi à établir une preuve *prima facie* de violation des articles 5, 6 ou 7 et a rejeté la demande.

**Corporation manitobaine des loteries – et – Manitoba Government and General Employees' Union – et – Carrie Bauer et Meghan Lisoway, au nom d'un groupe de travailleurs du Service des aliments et boissons de McPhillips Street Station et de Club Regent Casino**

Cas n° 15/08/LRA

Le 20 juin 2008

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Omission de renvoyer un grief à l'arbitrage — Les employées soutenaient que le syndicat avait nié leur droit de faire appel de la décision du comité de direction qui n'accordait aucun bien-fondé à un grief de principe — Le désaccord des employées avec la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage et avec les conseils juridiques reçus ne constituait pas une violation du paragraphe 20b) de la *Loi sur les relations du travail* — Le syndicat a fait enquête sur les préoccupations des employées en examinant principalement les circonstances de fait. Il a tenu compte des facteurs pertinents et des conseils juridiques reçus, puis il a pris une décision objective sur le succès de l'arbitrage — Demande rejetée — Ordonnance importante.**

Les employées ont soumis une demande en vue d'obtenir une réparation pour une pratique déloyale de travail qui aurait été commise en violation du paragraphe 20b) de la *Loi sur les relations du travail*. Elles soutenaient que le syndicat avait nié aux membres le droit de faire appel de la décision du comité de direction qui n'accordait aucun bien-fondé à un grief de principe. Cela s'est traduit par la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage et de le retirer sous réserve de tout droit. De plus, les employées soutenaient que le syndicat n'avait pas justifié l'absence de bien-fondé du grief.

**Décision :** La Commission a pris note du fait que le conseiller juridique du syndicat a entrepris de préparer un avis juridique écrit au sujet du bien-fondé du grief. Le conseiller juridique a conclu que la position mise de l'avant par les employées n'était pas conforme aux conditions de la convention collective, tel que confirmé par les positions des parties au cours des négociations et les pratiques d'administration de la convention collective jusqu'ici par l'employeur. Le fait que les employées n'étaient pas d'accord avec la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage et avec les conseils juridiques reçus par le syndicat ne constituait pas une violation du paragraphe 20b) de la *Loi sur les relations du travail*. En fonction des conseils juridiques qu'il a reçus, la décision du syndicat à l'égard de la légitimité du recours à l'arbitrage était raisonnable et il n'incombait pas à la Commission de jouer le rôle d'un arbitre substitut et de décider si le grief aurait pu être accueilli favorablement lors de l'arbitrage. La demande ne comprenait aucun détail pour expliquer comment le syndicat aurait agi de manière « arbitraire » ou « discriminatoire » en vertu du paragraphe 20b), selon l'interprétation de ces termes par la Commission. La demande n'indiquait aucune action ou omission qui, si elle était prouvée, établirait que le syndicat avait pris sa décision en fonction de facteurs non pertinents ou que le syndicat, par le biais de ses représentants, avait adopté une attitude qui pourrait être caractérisée comme étant « indifférente et sommaire, ou capricieuse et non bienveillante ou routinière ». La demande ne révélait pas que toute décision du syndicat ou que la conduite de ses représentants avait été de « mauvaise foi ». Aucune allégation ne soulignait que le syndicat avait agi par hostilité, mauvaise volonté ou malhonnêteté ou qu'il avait tenté de tromper les employées ou l'une ou l'autre d'entre elles ou qu'il avait refusé de traiter le grief à des fins occultes. Les documents déposés révélaient que le syndicat avait fait enquête sur les préoccupations des employées en examinant principalement les circonstances de fait. Il avait tenu compte des facteurs pertinents et des conseils juridiques reçus, puis il avait pris une décision objective sur la probabilité de succès de l'arbitrage en fonction

des conseils juridiques reçus. C'est pourquoi la Commission a déterminé que les employées n'avaient pas réussi à établir une preuve *prima facie* et, par conséquent, elle a rejeté la plainte.

**Province du Manitoba – et – Manitoba Government and General Employees' Union – et – Bernard Michael Lemanski**

Cas n° 77/08/LRA

Le 25 juin 2008

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Omission de renvoyer un grief à l'arbitrage — Le syndicat a négocié un règlement de grief avec l'employeur — L'employé a accepté initialement les conditions de règlement, mais il a changé d'idée après la conclusion du règlement — La décision du syndicat à l'égard de la légitimité du recours à l'arbitrage sur la base du règlement était raisonnable — Demande rejetée — Ordonnance importante.**

Le syndicat a déposé un grief qui prétendait que l'employé avait été licencié sans motif valable et on avait prévu une audience d'arbitrage. Des discussions sur un règlement ont eu lieu entre le syndicat et l'employeur. L'employé a refusé une première offre, mais a accepté une deuxième. Après la conclusion des conditions de règlement, l'employé a indiqué au syndicat qu'il n'était plus prêt à accepter le règlement. Le syndicat a souligné que la question ne pouvait pas être renvoyée à l'arbitrage en raison de la conclusion d'un règlement avec l'employeur. L'employé a ensuite soumis une demande en vue d'obtenir un salaire rétroactif et le remboursement de jours de congé de maladie et de congé annuel perdus relativement à une pratique déloyale de travail en violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations de travail*. L'employé a allégué sans précision que le syndicat ne l'avait pas représenté adéquatement dans le traitement de son licenciement.

**Décision :** La décision du syndicat à l'égard de la légitimité du recours à l'arbitrage sur la base du règlement était raisonnable. En décidant de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage, le syndicat n'a pas agi de manière arbitraire ou discriminatoire. Le matériel soumis a révélé que le syndicat a examiné le bien-fondé des circonstances de l'employé dans le contexte de la convention collective et des conseils juridiques reçus. La demande n'indiquait aucune action ou omission qui, si elle était prouvée, établirait que le syndicat avait pris sa décision en fonction de facteurs non pertinents ou que le syndicat, par le biais de ses représentants, avait adopté une attitude qui pourrait être caractérisée comme étant « indifférente et sommaire, ou capricieuse et non bienveillante ou routinière ». En fait, le syndicat a déposé un grief au sujet du licenciement de l'employé, a mis la question au rôle pour l'arbitrage, a fait enquête sur la question pour se préparer à l'arbitrage, puis, en fonction de son évaluation du cas, il a négocié un règlement avec l'employeur. Les clauses substantielles du règlement ont été acceptées par l'employé. La demande n'a pas révélé à sa face même que toute décision du syndicat ou que la conduite de ses représentants avait été de « mauvaise foi ». Aucune allégation ne soulignait que le syndicat avait agi par hostilité, mauvaise volonté ou malhonnêteté ou qu'il avait tenté de tromper l'employé ou qu'il avait refusé de traiter le grief à des fins occultes. En fonction de ce qui précède, la Commission a déterminé que l'employé n'avait pas réussi à établir une preuve *prima facie* en vertu du paragraphe 20a) de la *Loi sur les relations de travail* et, par conséquent, elle a renoncé à adopter d'autres mesures au sujet de la plainte, conformément au paragraphe 30(3) de la *Loi*. La demande a donc été rejetée.

**Motor Coach Industries – et – Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale – et – Mohamed R. Hakim**

Cas n° 123/08/LRA

Le 30 juin 2008

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Administration de la convention collective — Règlement d'un grief — L'employé a demandé au syndicat d'accepter l'offre de règlement — L'arbitrage a été annulé en raison de la conclusion d'un règlement — L'employé a refusé ensuite de signer les documents de règlement — L'employé n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* selon laquelle le syndicat aurait enfreint son devoir de juste représentation — Ordonnance importante.**

**PRATIQUE ET PROCÉDURE — DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Respect des délais — Délai — L'employé a retardé indûment le dépôt de la demande parce que les événements essentiels sur lesquels repose la demande se sont produits 33 mois avant la date du dépôt de la demande et que l'arbitrage était prévu 11 mois avant la date du dépôt de la demande — Ordonnance importante.**

En juillet 2005, à la suite d'une enquête menée par l'employeur, l'employé a été suspendu pour s'être censément présenté au travail sous l'influence de l'alcool. En avril 2008, l'employé a présentée une demande en vue d'obtenir une réparation non précisée pour une pratique déloyale de travail présumée en violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. Il prétendait que le syndicat n'avait pas agi avec diligence raisonnable pour représenter ses intérêts en ce qui concerne l'enquête de l'employeur et la suspension. Le syndicat a déclaré qu'il avait traité un grief au nom de l'employé jusqu'au point de mettre à l'horaire un arbitrage issu des mesures adoptées par l'employeur à la suite de son enquête. Il a également déclaré qu'avant le début de l'arbitrage, il avait conclu un règlement avec l'employeur et que l'employé avait accepté les conditions de règlement.

**Décision :** La Commission a déterminé que l'employé avait retardé indûment le dépôt de la demande parce que les événements essentiels sur lesquels reposait la demande s'étaient produits en juillet 2005. De plus, l'arbitrage devait aller de l'avant à une date tombant quelque 11 mois avant le dépôt de la demande et cela constituait un retard indu aux termes du paragraphe 30(2) de la *Loi sur les relations du travail*. Nonobstant la conclusion d'un retard indu, la Commission a accepté que le syndicat avait déposé un grief au nom de l'employé et que ce dernier devait être entendu en arbitrage. La Commission a accepté qu'un règlement du grief avait été conclu avant le début de l'arbitrage et, de plus, que l'employé avait demandé au syndicat d'accepter une offre soumise par l'employeur en échange de la démission de l'employé. Personne ne contestait que l'arbitrage avait été annulé sur la base de la conclusion d'un règlement, mais l'employé a refusé ensuite de signer les documents de règlement. Par conséquent, la Commission a déterminé que l'employé n'avait pas réussi à établir une preuve *prima facie* selon laquelle le syndicat aurait enfreint ses obligations aux termes du paragraphe 20a) ou 20b) de la *Loi*. La demande a donc été rejetée.

#### **Middlechurch Home of Winnipeg – et – Manitoba Nurses' Union – et – Margaret Doepker**

Cas n° 548/07/LRA

Le 7 juillet 2008

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Omission de renvoyer un grief à l'arbitrage — L'employée prétendait que le syndicat avait commis une pratique déloyale de travail lorsqu'il n'a pas renvoyé son grief à l'arbitrage au sujet de l'omission présumée de l'employeur de prendre des dispositions appropriées pour le retour au travail de l'employée après un congé pour raisons médicales — La Commission a décidé que le syndicat avait pris une décision raisonnable en ne renvoyant pas le grief à l'arbitrage en fonction des conseils juridiques reçus — Le désaccord de l'employée au sujet des conseils juridiques reçus ne constituait pas une violation du paragraphe 20b) de la *Loi sur les relations du travail* — Le désaccord de l'employée à l'égard du règlement du grief par voie de médiation n'était pas un facteur pertinent de la violation présumée du paragraphe 20b) par le syndicat — L'employée n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* — Demande rejetée — Ordonnance importante.**

L'employée occupait le poste de superviseure et de directrice des ressources cliniques. Elle a demandé au syndicat de déposer un grief en ce qui concerne sa déclaration voulant que l'employeur n'ait pas pris des dispositions appropriées ou raisonnables pour le retour au travail de l'employée après un congé pour raisons médicales. En fonction des conseils juridiques qu'il a reçus, le syndicat a décidé que l'employeur avait pris les dispositions appropriées pour le retour au travail de la plaignante et que, par conséquent, le grief devait être abandonné. Au cours de la même période, le syndicat avait déposé un grief de principe pour contester l'exactitude d'un rapport commandé par l'employeur sur les problèmes des soins infirmiers au foyer de soins personnels. Pour résoudre le grief de principe, le syndicat et l'employeur ont accepté d'avoir recours au processus de médiation. L'employée, qui était aussi présidente du syndicat local, a pris part au processus de traitement du grief de principe. À la suite de la décision du syndicat de ne pas déposer les griefs, l'employée a déposé une demande relative au droit de juste représentation.

**Décision :** Le fait que l'employée n'était pas d'accord avec la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage ou avec les conseils juridiques reçus ne constituait pas une violation du paragraphe 20b) de la *Loi sur les relations du travail*. En fonction des conseils juridiques qu'il a reçus, la décision du syndicat à l'égard de la légitimité du recours à l'arbitrage était raisonnable et il n'incombait pas à la Commission de jouer le rôle d'un arbitre substitut et de décider si le grief aurait pu être accueilli favorablement lors de l'arbitrage. La demande n'indiquait aucune action ou omission qui, si elle était prouvée, établirait que le syndicat avait pris sa décision en fonction de facteurs non pertinents ou que le syndicat, par le biais de ses représentants, avait adopté une attitude qui pourrait être caractérisée comme étant « indifférente et sommaire, ou capricieuse et non

bienveillante ou routinière ». Aucune allégation ne soulignait que le syndicat avait agi par hostilité, mauvaise volonté ou malhonnêteté ou qu'il avait tenté de tromper l'employée ou qu'il avait refusé de traiter le grief à des fins occultes. Le fait que l'employée n'était pas d'accord avec le règlement conclu entre le syndicat et l'employeur au sujet du grief de principe et qu'elle contestait la décision d'avoir recours à la médiation pour traiter les questions soulevées par le grief de principe n'était pas un facteur pertinent dans l'examen de la question de la violation ou du respect du paragraphe 20b) de la *Loi* par le syndicat en ne renvoyant pas un grief à l'arbitrage au sujet de l'omission de l'employeur de prendre des dispositions appropriées pour le retour au travail de l'employée. Le grief de principe était un grief de nature générale et le syndicat, à titre d'agent négociateur, avait le droit de régler ce grief dans les intérêts de l'ensemble de ses membres et de régler le grief de principe de la manière dont il l'a fait. La Commission a déterminé que l'employée n'avait pas réussi à établir une preuve *prima facie* et a rejeté la demande.

**Université du Manitoba – et – Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1482 – et – William Roy Hartle**

Cas n° 39/08/LRA

Le 23 juillet 2008

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — PRATIQUE ET PROCÉDURE — Le syndicat a déclaré que le paragraphe 20a) de la *Loi sur les relations du travail* ne s'appliquait pas, car l'employé a été mis en disponibilité et non congédié — Si le congédiement présumé a été imposé sous le prétexte d'une mise en disponibilité, la Commission pouvait déterminer que l'obligation de diligence raisonnable aux termes de l'alinéa 20a)ii) devrait s'appliquer — Ordonnance importante.**

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Le représentant syndical a fait preuve de diligence raisonnable dans la préparation du grief, l'enquête sur les faits, l'évaluation des forces du grief et la préparation d'un avis juridique indiquant que le grief ne serait pas accueilli favorablement — Le fait que les dirigeants syndicaux ont suivi les conseils juridiques reçus pour ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage constituait une puissante défense contre la plainte voulant que le syndicat ait enfreint son devoir de juste représentation — Demande rejetée — Ordonnance importante.**

L'employé était un technicien de niveau 6 dans la faculté de génie. Il a reçu un avis de suppression de son poste. Il croyait que la suppression du poste était injustifiée, compte tenu de la charge de travail. Le syndicat a déposé un grief qui prétendait que l'employé avait été congédié sans motif valable. Le représentant syndical, qui représentait l'employé à l'égard du grief, était un avocat spécialisé en droit du travail. Il a questionné la personne qui avait décidé de supprimer le poste et il a conclu que cette dernière serait perçue comme un témoin crédible par un arbitre. Le représentant a préparé un avis juridique écrit qui soulignait qu'il ne croyait pas que le grief serait accueilli favorablement lors de l'arbitrage. Les dirigeants syndicaux ont donc décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. L'employé a ensuite déposé une demande relative au droit de juste représentation. Les parties ne s'entendaient pas sur la disposition législative qui s'appliquait aux faits en cause. L'employé mettait de l'avant que le paragraphe 20a) de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquait et qu'en plus de ne pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, le syndicat avait l'obligation de faire preuve de diligence raisonnable pour représenter les droits de l'employé aux termes de la convention collective. Le syndicat a répondu que le cas ne constituait pas un « congédiement », mais bien une mise en disponibilité. C'est pourquoi le syndicat a déclaré que le paragraphe 20a) ne s'appliquait pas et que le paragraphe pertinent était le paragraphe 20b).

**Décision :** Si on allègue que le geste de l'employeur est un congédiement imposé sous le prétexte d'une mise en disponibilité, la Commission peut déterminer que l'obligation additionnelle du syndicat de faire preuve de diligence raisonnable en vertu de l'alinéa 20a)ii) de la *Loi sur les relations du travail* devrait s'appliquer. La « diligence raisonnable » est le degré de prudence et de compétence auquel on peut s'attendre d'une personne raisonnable dans des circonstances identiques ou similaires. Le représentant a fait preuve de diligence raisonnable lorsqu'il a rencontré l'employé pour examiner ses préoccupations, préparer le grief, enquêter sur les faits, présenter des observations lors du processus de grief, évaluer la force des arguments de l'employeur et des témoins potentiels, et préparer un avis juridique à la lumière des éléments de preuve, des principes juridiques applicables et des conditions de la convention collective. Les dirigeants syndicaux ont examiné l'avis juridique reçu et ont eu la possibilité de poser des questions sur le cas. La Commission a bien établi que le respect des conseils juridiques était une puissante défense contre une plainte voulant que le syndicat ait violé l'article 20 de la *Loi*. Les syndicats ont la discrétion de déterminer s'il faut ou non déposer un grief, le renvoyer à

l'arbitrage ou le retirer ou le régler ultimement avec ou sans le consentement de l'employé visé. La Commission n'a aucune autorité pour évaluer le bien-fondé d'un grief. La compétence de la Commission se limite à déterminer si le syndicat a enfreint ou non ses obligations d'origine législative de représentation de l'employé en conformité avec l'article 20. La Commission a déterminé que l'employé n'avait pas réussi à établir que le syndicat avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, ou qu'il n'avait pas fait preuve de diligence raisonnable pour représenter les droits de l'employé aux termes de la convention collective. La demande a donc été rejetée.

**Corporation manitobaine des loteries – et – Manitoba Government and General Employees' Union – et – Meghan Lisoway**

Cas n° 259/08/LRA

Le 14 août 2008

**RÉVISION ET RÉEXAMEN — La Commission a examiné le document que cherchait à déposer l'employé à titre de nouvel élément de preuve — La Commission a décidé que le nouvel élément de preuve n'établissait pas la validité d'une décision différente ou de la tenue d'une audience et que la demande de révision ne présentait aucun élément pour expliquer pourquoi la Commission devrait réviser ou réexaminer sa décision originale en fonction d'un principe de droit ou d'une question de principe — Demande de révision rejetée — Ordonnance importante.**

L'employée a déposé une demande le 14 janvier 2008. La Commission a rejeté sa demande le 20 juin 2008. L'employée a déposé une demande de révision et de réexamen de la décision de la Commission. Elle affirmait que le nouvel élément de preuve qu'elle voulait soumettre à l'examen de la Commission n'était pas disponible ou n'avait pu être obtenu avant le dépôt de la demande originale. L'employeur et le syndicat se sont opposés à la demande.

**Décision :** L'employée a mis de l'avant le libellé des alinéas a) et b) du paragraphe 17(1) du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail*, en vertu duquel la Commission a le droit, à sa discrétion, de réviser ou de réexaminer toute question sur la base de tout nouvel élément de preuve, pourvu qu'on explique quand et comment le nouvel élément de preuve est devenu disponible et si ce dernier est accepté, comment il modifie suffisamment la situation pour mener à une décision différente. Bien que le nouvel élément de preuve soumis par l'employée à l'attention de la Commission existait depuis 2003, la Commission a accepté qu'il n'a pas été découvert par l'employée avant avril 2008, après quoi l'employée a essayé de le déposer à la Commission en mai 2008. Le nouvel élément de preuve comprenait des énoncés publiés dans la section sur le régime de retraite d'un document intitulé *Notice of Contract Ratification* (avis de ratification de la convention collective). La Commission a établi que le contenu du document, dans la section sur le régime de retraite, reflétait le libellé qu'a contenu ultimement l'article 40 de la convention collective de 2003 à 2007. Le libellé avait fait l'objet d'un avis juridique du conseiller juridique du syndicat. Le document ne jetait aucun nouvel éclairage sur les déclarations censément faites à la table de négociation et qui auraient pu éclairer le sens du libellé en litige de la convention collective. L'élément de preuve n'ajoutait rien de différent ou de « nouveau » aux faits présentés et invoqués par la Commission dans son ordonnance de rejet. Le nouvel élément de preuve ne divulguait aucun fait nouveau ou différent qui, à première vue ou autrement, modifierait de manière convaincante la décision de la Commission selon laquelle la décision du répondant de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage n'était pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Ayant déterminé que le nouvel élément de preuve n'établissait pas la validité d'une décision différente ou de la tenue d'une audience, la demande de révision ne présentait aucun élément pour expliquer pourquoi la Commission devrait réviser ou réexaminer sa décision originale en fonction d'un principe de droit ou d'une question de principe. La demande de révision et de réexamen a donc été rejetée.

**Middlechurch Home of Winnipeg – et – Manitoba Nurses' Union – et – Margaret Doepker**

Cas n° 265/08/LRA

Le 15 octobre 2008

**PRATIQUE ET PROCÉDURE — ÉLÉMENT DE PREUVE — L'employée a déposé une réfutation des réponses de l'employeur et du syndicat — Les règles de procédure de la Commission ne considèrent pas et ne permettent pas le dépôt d'une réfutation visant la réponse d'une autre partie — La Commission**

**a exercé son pouvoir discrétionnaire et a examiné la réfutation en tenant compte des faits en cause — Ordonnance importante.**

L'employée a déposé une demande de révision et de réexamen de la décision de la Commission visant le rejet de la demande de l'employée qui portait sur le devoir de juste représentation. Le syndicat et l'employeur ont déposé des réponses à la demande dans lesquelles ils affirmaient, entre autres choses, que l'employée n'avait pas indiqué dans sa demande de nouveaux éléments de preuve qui n'étaient pas à la disposition de la Commission, comme l'exige le paragraphe 17(1) du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail*, et que, de plus, tous les renseignements contenus dans la demande de révision étaient déjà disponibles au moment du dépôt de la demande originale et qu'ils avaient déjà été examinés par la Commission. L'employée a déposé une réfutation aux réponses en affirmant que, même si elle n'avait soumis aucun nouvel élément de preuve au sens du paragraphe 17(1), elle avait satisfait aux exigences de l'alinéa 17(1)c). L'employeur et le syndicat ont souligné que le *Règlement* ne permettait pas le dépôt d'une réfutation et demandé que la réfutation soit supprimée des dossiers de la Commission et que cette dernière n'en tienne pas compte dans ses délibérations.

**Décision :** Les règles de procédure de la Commission ne considèrent pas et ne permettent pas le dépôt d'une réfutation visant la réponse d'une autre partie. Toutefois, la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire et a examiné la réfutation. La demande ne contenait aucun élément de preuve au sens des alinéas 17(1)a) et b). La conformité de la demande devait être vérifiée en fonction de l'alinéa 17(1)c) qui indique qu'« en l'absence de tout nouvel élément de preuve, [la demanderesse doit] déposer un exposé concis des raisons pour lesquelles la Commission devrait réviser sa décision, son ordonnance, sa directive ou sa déclaration initiale ». La Commission a déterminé que les observations de la demanderesse étaient essentiellement une reformulation des arguments et des positions qu'elle avait mis de l'avant dans la demande originale et dont la Commission avait tenu compte pour rejeter la demande. Bien que la Commission ait accepté que la demanderesse soit fortement en désaccord avec sa décision, un désaccord avec les conclusions de la Commission ne constitue pas en soi un motif suffisant pour l'annulation d'une ordonnance antérieure de la Commission. Étant donné que la demande n'indiquait pas le dépôt de tout nouvel élément de preuve au sens des alinéas 17(1)a) et b), cette dernière ne justifiait pas autrement la révision ou le réexamen de la décision originale de la Commission en fonction d'un principe de droit ou d'une question de principe. De plus, la décision originale n'établissait pas un précédent qui se traduirait par un arbitrage de principe important qui garantirait une révision d'une décision de la Commission. La demande de révision et de réexamen a donc été rejetée.

**Garda Security – et – Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832 - et – Leonard Leganchuk**

Cas n° 272/08/LRA

Le 16 janvier 2009

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — L'agent négociateur n'était pas obligé de déposer tout grief qu'un employé souhaitait déposer en utilisant le libellé exact que l'employé jugeait approprié et le fait que le syndicat signe des griefs au nom des employés ne constitue pas une violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations de travail* — Le syndicat n'a pas omis de faire preuve de diligence raisonnable et il a agi avec prudence et compétence pour déterminer que le grief ne serait pas renvoyé à l'arbitrage — Demande rejetée — Ordonnance importante.**

L'employé, qui était un agent de sécurité, a reçu un avertissement écrit pour avoir affiché une mauvaise attitude et fait preuve d'insubordination. Le syndicat a déposé un grief qui prétendait que la mesure disciplinaire était injuste, mais il n'était pas prêt de le renvoyer à l'arbitrage. Quelques mois plus tard, l'employeur a prétendu que l'employé avait agi encore une fois de manière inappropriée. L'employeur a offert à l'employé une entente de dernière chance que ce dernier a signée. Une semaine plus tard, l'employé a été congédié pour avoir censément enfreint les conditions de l'entente. Bien que le syndicat ait déposé un grief au nom de l'employé qui prétendait que le congédiement était injustifié, il a indiqué à l'employé qu'il n'était pas prêt à renvoyer le grief à l'arbitrage. L'employé a fait appel des décisions du syndicat en matière de renvoi à l'arbitrage. Le président de la section locale et les dirigeants syndicaux ont tous deux rejeté l'appel. L'employé a déposé une demande en vue d'obtenir une réparation pour une pratique déloyale de travail qui aurait été commise en violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. L'employé a déclaré que les deux griefs déposés ne reflétaient pas ses souhaits de mentionner des articles particuliers de la convention collective qui, à son avis, avaient été enfreints par l'employeur. Il a également déclaré que le syndicat avait signé les griefs en son nom et qu'ainsi, ce dernier

ne s'était pas conformé à l'exigence de la convention collective selon laquelle tous les griefs devaient être signés par l'employé.

**Décision :** Le syndicat a mené une enquête sur les faits, a interrogé l'employé et a examiné les conditions de la convention collective et de l'entente de dernière chance avant de décider de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. L'employé a eu recours au processus d'appel interne qui lui donnait la possibilité de faire des observations sur sa position. Aucun élément de preuve n'indiquait que les décisions de ne pas renvoyer les griefs à l'arbitrage étaient fondées sur des mobiles inappropriés, des facteurs non pertinents, la mauvaise volonté, la discrimination ou tout autre comportement interdit par l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. La Commission a considéré que les griefs ne reflétaient pas le libellé exact que souhaitait l'employé et qu'ils ne faisaient pas référence aux articles de la convention collective qui, à son avis, étaient pertinents. L'article 20 de la *Loi* n'oblige pas un agent négociateur à déposer tout grief souhaité par un employé dans le libellé exact que l'employé juge approprié. De plus, la signature des griefs par le syndicat au nom de l'employé ne constituait pas une violation de l'article 20. Le syndicat n'a pas omis de faire preuve de diligence raisonnable et il a agi avec prudence et compétence pour représenter l'employé et déterminer que le grief ne serait pas renvoyé à l'arbitrage. Le désaccord de l'employé avec la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage ne constitue pas en soi une violation de l'article 20 de la *Loi*. La Commission n'a aucune autorité pour évaluer le bien-fondé d'un grief. C'est pourquoi la Commission était convaincue que l'employé n'avait pas réussi à établir que le syndicat avait agi d'une manière qui violait l'article 20 de la *Loi* et a rejeté la demande.

**Province du Manitoba – et – Institut professionnel de la fonction publique du Canada – et – John Arthur**

Cas n° 30/08/LRA

Le 23 février 2009

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL — Attitude antisyndicale — Le syndicat a prétendu que la réinstallation de l'employé a été causée par sa récente nomination au poste de président par intérim de la section locale — La Commission a décidé que les actions de l'employeur n'étaient pas motivées par une attitude antisyndicale, mais par des préoccupations légitimes — Ordonnance importante.**

L'employé, qui occupait le poste de directeur de la gestion des eaux de la région d'Entre-les-Lacs, a été nommé président par intérim de la section locale du syndicat. Quelques mois plus tard, l'employeur a entrepris une enquête sur des allégations selon lesquelles l'employé avait fait des promesses sans autorisation aux autorités municipales en matière de projets de drainage, qu'il avait exprimé des commentaires désobligeants au sujet de la capacité des employés de réaliser leur mandat et qu'il avait conclu des contrats pour des projets municipaux sans y être autorisé. Aucune mesure disciplinaire n'a été imposée à l'employé, mais certaines de ses fonctions ont été réaffectées et il a été réinstallé. On lui a dit de ne pas se présenter à son ancien bureau sans être accompagné par des représentants de la direction. L'employeur a entrepris une autre enquête sur la plainte de l'employé qui déclarait que le personnel de son ancien bureau disséminait de fausses accusations à son sujet. Le syndicat a déposé une demande en vue d'obtenir une réparation pour une pratique déloyale de travail qui aurait été commise en violation de l'article 17 de la *Loi sur les relations du travail*. Le syndicat a présenté un certain nombre de plaintes qui indiquaient chez l'employeur un comportement conçu pour intimider l'employé depuis sa nomination à la présidence par intérim de la section locale du syndicat.

**Décision :** L'employé a soutenu que l'employeur avait autorisé la poursuite des diffamations sans entrave à son égard après sa nomination à la présidence par intérim de la section locale du syndicat. La Commission a accepté que l'employeur ne pouvait pas accepter simplement les allégations de l'employé sans mener une enquête appropriée. En ce qui concerne la réaffectation de l'employé, l'employeur avait des préoccupations légitimes à l'égard de son rendement, en particulier en ce qui a trait à des engagements censément non autorisés. L'employeur agissait dans les limites de ses prérogatives patronales pour réaffecter l'employé et lui ordonner de ne pas se présenter à son ancien bureau en raison de l'enquête en cours. En ce qui concerne la plainte de l'employé selon laquelle il n'avait jamais reçu ses dossiers, ni le syndicat ni l'employeur ne savaient où ils étaient rangés. La Commission était convaincue que l'employeur ne visait pas à perturber les activités du syndicat en refusant délibérément à l'employé d'entrer en possession des dossiers. L'employé s'est plaint que l'employeur n'avait pas informé les autres du motif de sa réaffectation. La politique de l'employeur à ce sujet préconisait de ne pas indiquer les motifs d'une réaffectation, en particulier dans le contexte d'une enquête active. L'employé a également exprimé ses préoccupations à l'égard de la durée de l'enquête, qui a commencé au moment de la réaffectation et qui ne s'est pas terminée avant le dernier jour de l'audience de la Commission. L'employeur a expliqué que de nouveaux éléments continuaient d'être révélés. L'employé s'est plaint qu'on ne

l'avait toujours pas interrogé le dernier jour de l'audience de la Commission. La pratique de l'employeur consistait à ne pas interroger l'employé sous enquête avant que tous les renseignements pertinents aient été compilés. La Commission n'était pas prête à commenter la question de l'absence d'une enquête par une partie indépendante, car la question ne fait pas partie des points à examiner qui découlent d'une violation présumée de l'article 17 de la *Loi sur les relations du travail*. L'employé n'a pas été pris à partie lorsque ses frais de transport n'ont pas été remboursés rapidement, car les modifications apportées à la politique de remboursement se sont traduites par le rejet de frais soumis par plusieurs employés. C'est pourquoi la Commission était convaincue que les actions de l'employeur n'étaient pas motivées par une attitude antisyndicale, mais par des préoccupations légitimes. Les explications soumises n'ont révélé aucun motif illégitime de l'employeur, comme le soutenait l'employé. Aussi, la Commission a été convaincue que le syndicat n'avait pas réussi à établir que l'employeur avait enfreint l'article 17 de la *Loi*.

## **Décisions rendues en vertu du *Code des normes d'emploi***

### **Dr. Gary Levine Dental Corporation – et – Darlene F. Chimilar**

Cas n° 07/08/ESC

Le 30 avril 2008

**AVIS — Inconduite volontaire — Pendant un délai de préavis et après une interaction vocale entre l'employeur et l'employée, l'employeur a indiqué à l'employée que sa conduite prouvait le bien-fondé d'un congédiement justifié et qu'elle ne serait pas payée pour le reste du délai de préavis. La Commission était convaincue que les actions de l'employée ne constituaient pas une insubordination volontaire ou une négligence en service — L'employeur et l'employée étaient des participants égaux à l'interaction vocale — La Commission a ordonné à l'employeur de verser un salaire de 1 125 \$ tenant lieu de préavis, et a rejeté la demande de l'employée d'attribuer les dépens en vertu du paragraphe 125(5) du *Code des normes d'emploi* — Ordonnance importante.**

Le 4 avril 2007, l'employée a remis à l'employeur un avis approprié pour lui indiquer qu'elle quitterait son poste d'aide orthodontiste le 27 avril 2007. Le 19 avril 2007, après certaines interactions vocales avec l'employée au cours de la journée, l'employeur a indiqué à l'employée qu'elle n'avait pas à se présenter au travail pendant le reste du délai de préavis. À la demande de l'employée, l'employeur lui a remis un mémorandum qui soulignait qu'il avait dit à l'employée de ne pas revenir au travail et qu'elle serait rémunérée pour le reste du délai de préavis. À la suite d'un réexamen de la situation, l'employeur a écrit à l'employée pour lui indiquer que sa conduite le 19 avril 2007 prouvait le bien-fondé d'un congédiement justifié, qu'elle ne serait pas payée pour le reste du délai de préavis et que le mémorandum avait été écrit par erreur. L'employée a déposé une demande de versement d'un salaire tenant lieu de préavis.

**Décision :** Il incombait à l'employeur d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que la conduite de l'employée correspondait à l'une ou l'autre des exceptions s'appliquant aux exigences en matière de préavis stipulées à l'article 62 du *Code des normes d'emploi*. L'affirmation d'un « motif valable » pour des mesures disciplinaires ou un congédiement, tel que compris dans le système de *common law*, ne pouvait pas justifier un congédiement sans préavis en vertu du *Code*. En ce qui concerne les événements du 19 avril 2007, la Commission était convaincue que l'employeur n'avait pas satisfait à l'obligation d'établir que l'employée avait adopté une conduite qui constituait une exception aux sens des dispositions du paragraphe 62h) ou 62p) du *Code*. Bien qu'il y ait eu des interactions vocales entre l'employeur et l'employée, ces derniers étaient des participants égaux aux événements de la journée. La Commission a ordonné à l'employeur de verser un salaire de 1 125 \$ tenant lieu de préavis et a rejeté la demande de l'employée d'attribuer les dépens en vertu du paragraphe 125(5) du *Code*.

### **4819633 Manitoba Ltd. faisant affaire sous la raison sociale Dylan O'Connor's Irish Pub and Restaurant – et – Landon Wall**

Cas n° 19/08/ESC

Le 7 mai 2008

**PREUVE — SALAIRE — Paie de vacances — Admissibilité — L'employeur a contesté la plainte selon laquelle il devait une paie de vacances à l'employé. L'employeur payait l'employé en espèces et ce**

**dernier signait un reçu — L'employé a affirmé que la signature sur le reçu n'était pas la sienne — La Commission a décidé que la signature était non seulement identique à celle de l'employé sur sa lettre de démission, mais aussi aux signatures apposées sur d'autres documents pendant la période d'emploi de l'employé — La demande de versement de salaire a été rejetée — Ordonnance importante.**

**PRÉAVIS — Démission — L'employé a affirmé qu'il a signé sa lettre de démission sous la contrainte — La Commission n'accepte pas l'affirmation, étant donné que l'employé n'a jamais soumis une plainte de non-paiement de salaire pour les heures travaillées au cours de ses deux dernières semaines d'emploi — La demande de versement de salaire a été rejetée — Ordonnance importante.**

L'employé a déposé une demande de versement de salaire et de paie de vacances. Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser un salaire de 450,09 \$ à l'employé. L'employeur a contesté le montant. L'employé a reçu initialement un chèque de 450,09 \$, mais ce dernier a été impayé, car il avait été tiré sur un compte erroné de l'employeur. Après avoir découvert l'erreur, l'employeur a versé 450,09 \$ en espèces à l'employé. Ce dernier a reconnu par sa signature qu'il avait été payé en espèces. Deux jours plus tard, l'employé a soumis sa démission par écrit et a clairement reconnu dans la lettre qu'on lui avait payé tous les montants exigibles et que, de plus, qu'il avait reçu en espèces le montant qui lui avait été originalement payé par chèque et que le chèque avait été impayé en raison du non-retrait des fonds du compte de l'employeur.

**Décision** : La Commission n'a pas accepté l'affirmation de l'employé selon laquelle il avait signé sa lettre de démission sous la contrainte. La Commission a souligné en particulier que l'employé n'avait jamais soumis une plainte de non-paiement de salaire pour les heures travaillées au cours de ses deux dernières semaines d'emploi. Bien que l'employé ait affirmé que la signature qui reconnaissait la réception du paiement en espèces n'était pas la sienne, la Commission était convaincue que la signature était la sienne. La signature était non seulement identique à celle de l'employé sur sa lettre de démission, mais aussi aux signatures apposées sur d'autres documents pendant la période d'emploi de l'employé. La Commission était convaincue que l'employeur avait établi, selon la prépondérance des probabilités, que l'employé avait reçu un paiement en espèces de 450,09 \$ de l'employeur à deux moments séparés et qu'il avait reconnu par sa signature qu'il avait reçu le paiement. C'est pourquoi la Commission a décidé que l'appel de l'employeur devrait être autorisé et elle a rejeté la demande de l'employé.

### **Wally Welechenko faisant affaire sous la raison sociale Wally's Island – et – Ken Booth**

Cas n° 13/08/ESC

Le 23 mai 2008

**PREUVE — PRATIQUE ET PROCÉDURE — Admissibilité — Éléments de preuve enregistrés sur bande magnétoscopique — L'employé a demandé à la Commission d'accepter des DVD à titre d'éléments de preuve — Les DVD seraient acceptés si l'employé fournissait deux copies de tous les DVD et si un témoin pouvait attester l'authenticité de tous les DVD à partir d'une connaissance de première main — Ordonnance importante.**

**RÉPARATION — Ajournement de l'audience originale et report à une date ultérieure — L'employé ne s'est pas présenté à la deuxième audience en conformité avec la lettre de la Commission, dont la réception a été reconnue par une confirmation de livraison d'un service de messagerie — La conduite de l'employé était déraisonnable en raison de sa non-conformité aux conditions d'ajournement accordées par la Commission et de son défaut de comparaître à une audience sans avoir demandé un ajournement — La Commission a attribué à l'employeur des dépens de 100 \$ en vertu du paragraphe 125(5) du Code des normes d'emploi — Ordonnance importante.**

L'employeur a déposé une plainte contre l'employeur. La Commission a tenu une audience à laquelle ont participé les deux parties. Au début de l'audience, l'employé a demandé que la Commission accepte et visualise certains DVD qui décrivaient censément les activités de l'employé pendant sa période d'emploi. La Commission a entendu des présentations de l'employé et de l'employeur au sujet de l'admissibilité des DVD. La Commission a indiqué aux deux parties que l'audience serait ajournée pour que l'employé soumette deux copies de tous les DVD qu'il avait obtenus de la Commission des accidents du travail. De plus, la Commission a indiqué à l'employé qu'il devait aussi produire un témoin qui pourrait attester l'authenticité de tous les DVD à partir d'une connaissance de première main lors de la nouvelle audience prévue.

La Commission a reconvoqué l'audience, où l'employé ne s'est pas présenté en conformité avec la lettre de la Commission, dont la réception a été reconnue par une confirmation de livraison d'un service de messagerie. Dans le présent cas, la Commission était convaincue que la conduite de l'employé à son égard était déraisonnable, étant donné la non-conformité de ce dernier aux conditions d'ajournement accordées par la Commission et de son défaut de comparaître à une audience sans avoir demandé un ajournement. La Commission a donc confirmé la demande de l'employeur de lui attribuer des dépens de 100 \$ en vertu du paragraphe 125(5) du *Code des normes d'emploi*.

**Lor-No Holdings Inc. faisant affaire sous la raison sociale Nolan's Home Furnishings – et – Guy Arnott**

Cas n° 40/08/ESC

Le 6 juin 2008

**SALAIRE — Commission — Taux de salaire — L'employeur était en désaccord avec la demande du vendeur selon laquelle il devait recevoir une commission de 1 % sur les ventes en magasin — Les conditions de la relation d'emploi n'avaient pas été mises par écrit — La Commission a déterminé que l'entente voulant que l'employé reçoive un salaire fixe garanti était conforme avec l'affirmation de l'employeur selon laquelle il n'y avait aucune entente sur le versement d'une commission de 1 % sur les ventes en magasin — La demande de paiement d'une commission de 1 % sur les ventes en magasin et d'une paie de vacances a été rejetée — Ordonnance importante.**

Embauché à titre de vendeur, l'employé a démissionné de son travail. L'employeur et l'employé n'avaient pas établi les conditions de la relation d'emploi par écrit. Les parties ne contestaient pas que l'employeur avait accepté de payer à l'employé un salaire garanti de 3 000 \$ par mois et que si l'employé générait des ventes à l'extérieur du magasin grâce à ses contacts externes, l'employeur lui verserait une commission de 7 % sur de telles ventes. Le seul différend entre les parties visait l'existence d'une entente sur le versement d'une commission de 1 % sur les ventes en magasin. L'employeur a affirmé qu'il n'y avait aucune entente du genre, tandis que l'employé prétendait le contraire.

**Décision** : L'employé n'a pas demandé spécifiquement une commission de 1 % sur les ventes en magasin qu'il avait générées au cours de ses trois derniers mois d'emploi. La Commission a déterminé que l'entente entre les parties indiquant que l'employé devait recevoir 3 000 \$ par mois à titre de salaire fixe garanti était conforme à la déclaration de l'employeur selon laquelle il n'y avait aucune entente pour payer une commission de 1 % sur les ventes en magasin. C'est pourquoi la Commission était convaincue que l'employeur avait établi, selon la prépondérance des probabilités, qu'aucune entente n'avait été conclue avec l'employé au sujet du paiement d'une commission de 1 % sur les ventes en magasin. La Commission a déterminé que l'employé n'était pas admissible à recevoir d'autres montants de l'employeur et sa demande de paiement d'une commission de 1 % sur les ventes en magasin et d'une paie de vacances a été rejetée.

**Girton Management Ltd. – et – Shari Voth**

Cas n° 105/08/ESC

Le 19 juin 2008

**SALAIRE — AVIS — Intention de départ volontaire — Après avoir envoyé un préavis de deux semaines, l'employée a offert de travailler à temps partiel — L'employeur n'a pas congédié l'employée en n'acceptant pas sa proposition de continuer de travailler à temps partiel — L'employée a formé l'intention subjective et nécessaire de quitter son emploi, puis elle a objectivement concrétisé cette intention lorsqu'elle a obtenu, accepté et occupé un emploi chez un nouvel employeur — La demande de salaire tenant lieu de préavis a été rejetée — Ordonnance importante.**

L'employée a envoyé un préavis minimum de deux semaines de son intention de quitter son emploi chez l'employeur. Elle a été embauchée par un nouvel employeur au cours de la semaine qui a suivi sa dernière journée d'emploi. L'employée et l'employeur ont discuté de la poursuite d'une relation d'emploi sur des bases limitées après son dernier jour de travail. L'employeur a indiqué à l'employée que l'arrangement qu'elle proposait était irréalisable parce qu'il aurait des incidences négatives sur l'établissement du calendrier de travail des autres employés, en particulier les personnes employées à temps plein.

**Décision :** Bien qu'il ait été approprié pour l'employeur et l'employée de chercher à prendre d'autres dispositions pour un travail occasionnel ou à temps partiel, de telles discussions n'ont pas modifié la qualification juridique de l'intention de départ volontaire de l'employée. Conformément aux principes de droit acceptés en matière de départ volontaire, l'employée a formé l'intention subjective et nécessaire de quitter son emploi, puis elle a objectivement concrétisé cette intention lorsqu'elle a obtenu, accepté et occupé un emploi chez un nouvel employeur. La Commission était convaincue que l'employeur n'avait pas accepté initialement de poursuivre la relation d'emploi en ne faisant travailler l'employée que les lundis ou les lundis et les mardis, comme le soutenait l'employée, et qu'il avait ensuite changé d'idée au sujet d'un tel arrangement, mettant fin ainsi à la relation d'emploi. La Commission a accepté l'élément de preuve de l'employeur aux termes duquel, pour des motifs d'établissement de calendrier de travail bien fondés, il ne pouvait pas accommoder l'horaire de travail à temps partiel proposé par l'employée. Elle a également accepté qu'en n'adoptant pas la proposition de l'employée, l'employeur n'a pas mis fin à l'emploi de cette dernière. La Commission a déterminé que l'employeur avait satisfait, selon la prépondérance des probabilités, à l'obligation de ne pas mettre fin à l'emploi de l'employée et que l'employée avait quitté son emploi en envoyant un préavis approprié. Ayant quitté son emploi, l'employée n'était pas admissible à recevoir d'autres montants à titre de salaire de l'employeur et par conséquent, sa demande de salaire tenant lieu de préavis a été rejetée.

**Dominion Window & Door Ltd. – et – Gene Kishensky**

Cas n° 106/08/ESC

Le 8 juillet 2008

**PRÉAVIS — PREUVE — Charge de la preuve — L'employeur a contesté une ordonnance de paiement d'un salaire tenant lieu de préavis, car l'employé était coupable d'inconduite volontaire, de désobéissance et d'insubordination — La Commission a conclu du défaut de témoigner de l'employé que ce dernier ne pouvait pas mettre en doute le bien-fondé ou la validité de la preuve de l'employeur — La Commission a décidé que l'employeur avait satisfait, selon la prépondérance des probabilités, à l'obligation d'établir que la conduite de l'employé constituait une exception aux sens des dispositions du paragraphe 62h) ou 62p) du Code des normes d'emploi — Ordonnance importante.**

Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser à l'employé un montant de 4 937,46 \$ à titre de salaire tenant lieu de préavis. L'employeur a contesté le paiement en mettant de l'avant que l'employé n'était pas admissible à recevoir un salaire tenant lieu de préavis parce que, le jour de son congédiement, l'employé a été coupable d'« inconduite volontaire », de « désobéissance » ou d'« insubordination ».

**Décision :** Au cours de son dernier jour d'emploi, l'employé a confronté le gestionnaire de projet. Selon les éléments de preuve soumis par le gestionnaire de projet, la Commission a déterminé que les déclarations, les actions et la conduite de l'employé constituaient une inconduite volontaire, ainsi qu'un acte de désobéissance et d'insubordination. La Commission était également convaincue que la conduite de l'employé constituait un affront à l'autorité de l'employeur dans les circonstances de fait prédominantes et qu'elle était volontaire, délibérée ou intentionnelle. L'employé a choisi de ne pas témoigner. Par conséquent, la Commission a conclu une inférence défavorable du défaut de témoigner de l'employé, à savoir que le contenu du témoignage de ce dernier n'aurait pas mis en doute le bien-fondé ou la validité de la preuve de l'employeur. C'est pourquoi la Commission a déterminé que l'employeur avait satisfait, selon la prépondérance des probabilités, à l'obligation d'établir que la conduite de l'employé constituait une exception aux sens des dispositions du paragraphe 62h) ou 62p) du Code des normes d'emploi. Par conséquent, l'employé n'était pas admissible à recevoir de l'employeur un salaire tenant lieu de préavis et sa demande a donc été rejetée.

**JMJ Fashions Inc. – et – Louisa Espiritu**

Cas n° 55/08/ESC

Le 8 juillet 2008

**CONGÉDIEMENT — PRÉAVIS — Démission — Le président de l'entreprise et l'employée en congé pour raisons médicales ont discuté du retour au travail de cette dernière — L'employée mettait de l'avant que le président lui a dit que si elle ne retournait pas immédiatement au travail, il serait obligé de la congédier — Selon la prépondérance des probabilités, la Commission n'a pas accepté la version des**

**faits de l'employée, mais elle a accepté que cette dernière avait été offensée que l'employeur embauche une autre personne — Elle a exprimé son intention de démissionner et a enlevé ses effets personnels du lieu de travail, établissant ainsi les éléments subjectifs et objectifs nécessaires pour indiquer une démission — La demande de salaire tenant lieu de préavis a été rejetée.**

L'employée était en congé pour des raisons médicales. Son absence avait des effets adverses sur la production, car elle était la seule patronnière de l'employeur. Bien que le médecin lui ait dit de ne pas se rendre au travail, elle s'est présentée au lieu de travail. Sur place, elle a eu une discussion animée avec le président de l'entreprise. Ils avaient des souvenirs différents de l'événement. Le président a témoigné qu'il avait besoin de toute urgence d'un travail de patronnage. Il a suggéré diverses options afin de permettre à l'employée de travailler tout en reconnaissant la nécessité de son rétablissement. Lorsque l'employée a refusé les options proposées, le président lui a dit qu'il devrait embaucher une autre personne pour faire le travail si l'employée ne pouvait se présenter au travail. Il a indiqué qu'elle est devenue vexée et est sortie du bureau en déclarant qu'elle prendrait sa retraite si c'était le souhait du président. Il a nié de l'avoir congédiée. D'un autre côté, l'employée a nié que le président lui avait proposé divers arrangements. Elle a témoigné que, dès le début de leur réunion, il s'est mis à crier et à lui dire qu'elle était en congé depuis déjà un mois. Selon l'employée, il a ajouté que si elle ne se présentait pas au travail après la fin de semaine, il embaucherait une autre personne et serait dans l'obligation de la licencier. L'employée a déposé une plainte à la Division des normes d'emploi en demandant un salaire tenant lieu de préavis. Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser un salaire de 6 384,48 \$ tenant lieu de préavis à l'employé. L'employeur a interjeté appel de la décision en affirmant que l'employée avait quitté volontairement son emploi.

**Décision :** Selon la prépondérance des probabilités, la Commission n'a pas accepté que le président ait dit à l'employée qu'il était obligé de la licencier. Il était sous pression en raison des exigences de la production et voulait que l'employée retourne au travail. Il était inconcevable qu'il ait commencé la discussion en criant et en lui disant qu'il devrait la licencier si elle ne retournait pas immédiatement au travail. Au contraire, la Commission était convaincue que l'employée avait supposé que son emploi était menacé en raison du commentaire du président sur l'embauche d'une autre personne si l'employée ne pouvait pas reprendre ses fonctions. Elle a été profondément offensée qu'il songe à embaucher une autre personne et elle a indiqué qu'elle prendrait plutôt sa retraite. Bien qu'elle ait nié que le président avait suggéré divers arrangements, la Commission a observé que le gestionnaire de l'atelier de coupe, qui était un témoin fiable, a témoigné qu'il a demandé à l'employée si on lui avait dit qu'elle était congédiée et qu'elle lui a répondu qu'elle le supposait. La Commission était convaincue que le président n'a pas dit directement à l'employée qu'elle était congédiée ou licenciée. Elle a peut-être supposé que c'était le sens de paroles du président, mais la Commission a accepté que l'ensemble des éléments de preuve, selon la prépondérance des probabilités, ne se traduisait pas par la conclusion qu'il avait prononcé les mots présumés. Bien que l'employeur ait embauché une travailleuse suppléante, il l'a fait pour satisfaire à ses exigences de production et cela n'a pas mené la Commission à conclure qu'il a mis fin à l'emploi de l'employée. La Commission a également observé que toute confusion au sujet d'une cessation d'emploi a été certainement dissipée le jour ouvrable suivant lorsque l'employée est retournée au travail pour prendre ses effets personnels. Le directeur général l'a rencontrée et lui a demandé expressément de revenir au travail. Elle lui a déclaré clairement qu'elle ne reviendrait pas en raison de son traitement mesquin par le président de l'entreprise. La fin de la relation d'emploi a été clairement exprimée par l'employée et non par l'employeur. La Commission a accepté que l'employée a indiqué qu'elle prendrait sa retraite et qu'elle a ainsi exprimé son intention de démissionner. Elle a confirmé qu'elle ne retournerait pas au travail et après avoir enlevé ses effets personnels du lieu de travail, elle n'y est pas revenue. Ces faits soutiennent la conclusion qu'elle a quitté son emploi en établissant les éléments subjectifs et objectifs nécessaires pour indiquer une démission. Comme la Commission a déterminé que l'employée avait quitté son emploi, elle n'était pas admissible à un salaire tenant lieu de préavis.

**FCL Enterprises Co-Operative faisant affaire sous la raison sociale The Marketplace in North Kildonan – et – Kenneth Bob Mazur**

Cas n° 215/08/ESC

Le 15 août 2008

**PRÉAVIS — Inconduite volontaire — Bien que les paroles menaçantes adressées par l'employé au gestionnaire n'aient pas constitué un acte de violence au travail aux termes de l'alinéa 62(1)h) du Code des normes d'emploi, elles constituaient une inconduite volontaire dans le contexte d'autres**

**événements — L'employeur a satisfait à l'obligation de prouver que l'employé a eu une conduite interdite en vertu de l'alinéa 62(1)h) du Code et qu'il était autorisé à congédier l'employé sans préavis.**

**PREUVE — Charge — Lorsqu'un employeur a recours aux exceptions prévues à l'article 62 du Code des normes d'emploi, il lui incombe de déposer des preuves juridiques qui démontrent que le cas est une exception — Un seul incident d'inconduite volontaire ou d'insubordination serait suffisant pour éliminer l'exigence de donner un préavis en vertu de l'article 61 du Code.**

L'employeur a congédié l'employé censément pour avoir agi de manière agressive et crié au chef du rayon de boulangerie. On lui a ordonné de quitter immédiatement les lieux. L'employé a continué de crier au gérant du magasin et au chef du rayon d'épicerie. Il a ensuite déposé une demande de versement d'un salaire de 4 460,80 \$ tenant lieu de préavis. L'employeur a indiqué que l'employée n'était pas admissible à recevoir un salaire tenant lieu de préavis parce qu'il était coupable d'inconduite volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail et que, de plus, il avait agi de manière violente au travail. Il a ajouté que l'affrontement avec le chef du rayon de boulangerie constituait en soi un motif suffisant de congédiement, tout en soulignant que le dossier de l'employé indiquait qu'il avait fait l'objet d'avertissements et de mesures disciplinaires dans le passé.

**Décision :** Lorsqu'un employeur a recours aux exceptions prévues à l'article 62 du Code des normes d'emploi, il lui incombe de déposer des preuves juridiques qui démontrent que le cas est une exception. Un seul incident d'inconduite volontaire ou d'insubordination serait suffisant pour éliminer l'exigence de donner un préavis en vertu de l'article 61 du Code. L'employeur a présenté des éléments de preuve portant sur des incidents antérieurs auxquels a participé l'employé qui ne pouvaient pas en soi constituer une violation de l'alinéa 62(1)h) du Code. Ces incidents n'avaient aucun lien opportun à la journée du dernier incident. Toutefois, ces éléments de preuve pouvaient aider la Commission à évaluer la crédibilité et établir que l'employeur a été préoccupé de la conduite de l'employé pendant une période prolongée. L'existence de politiques d'entreprise et les nombreux avertissements de l'employeur au sujet d'autres comportements inacceptables ont révélé que la conduite de l'employé n'était pas « tolérée » par l'employeur et que les actions de l'employé n'étaient pas « tombées du ciel ». En ce qui concerne les événements de la journée en question, la Commission était convaincue que les éléments de preuve établissaient trois infractions à l'alinéa 62(1)h) du Code par l'employé. Premièrement, il a fait preuve de désobéissance et d'insubordination lorsqu'il refusé de déplacer une palette sur l'ordre du chef du rayon laitier, une personne ayant autorité de lui demander. Deuxièmement, il a fait preuve d'insubordination lorsqu'il n'a pas quitté immédiatement les lieux lorsqu'on lui a ordonné de le faire. La Commission a accepté que l'employé a fait des observations au chef du rayon de boulangerie après qu'on lui a dit de quitter les lieux. Elle a également accepté que l'employé a donné un coup de pied dans une porte avec ses bottes à embout d'acier après qu'on lui a dit qu'il était suspendu en raison de l'incident avec la palette. Troisièmement, l'employé a fait un commentaire menaçant au chef du rayon d'épicerie. La Commission a donc conclu que, la journée en question, l'employé avait fait preuve d'insubordination. Bien qu'on ait pu soutenir que les paroles menaçantes n'aient pas constitué un acte de violence au travail aux termes de l'alinéa 62(1)h) du Code, la Commission n'avait pas à rendre une décision sur cette question parce que les commentaires constituaient une inconduite volontaire (intentionnelle et délibérée) dans le contexte d'autres événements. Pour ces motifs, l'employé a eu une conduite interdite en vertu de l'alinéa 62(1)h) du Code. L'employeur a satisfait à son obligation et avait le droit de congédier l'employé sans préavis.

**Bright Futures Day Care – et – Chalene Filz**

Cas n° 108/08/ESC

Le 25 novembre 2008

**PRATIQUE ET PROCÉDURE — SALAIRE — Heures supplémentaires — L'employée a demandé le paiement des heures supplémentaires pour une période de 14 mois — La Commission a décidé que la demande de paiement des heures supplémentaires devait être limitée à la période de six mois qui a immédiatement précédé la cessation d'emploi — Ordonnance importante.**

**PREUVE — SALAIRE — Heures supplémentaires — La documentation soumise par l'employée en appui à sa demande de paiement des heures supplémentaires contenait des incompatibilités et des erreurs qui ont soulevé des questions de fiabilité — Les calculs de l'employeur et les feuilles de paie présentaient des renseignements plus exacts — La Commission était convaincue, selon la prépondérance des**

**probabilités, qu'aucun paiement des heures supplémentaires n'était dû à l'employée — La demande relative au temps supplémentaire a été rejetée — Ordonnance importante.**

Le directeur de la Division des normes d'emploi a rejeté la demande de paiement des heures supplémentaires présentée par l'employée pour la période du 2 septembre 2006 à la date de sa cessation d'emploi, le 21 novembre 2007. L'employée a contesté l'ordonnance de rejet et a renvoyé la question à la Commission.

**Décision :** La demande de paiement des heures supplémentaires déposée par l'employée était limitée à la période de six mois qui a immédiatement précédé la cessation de son emploi, en conformité avec l'alinéa 96(2)a) du *Code des normes d'emploi*. L'employée avait donc le droit de déposer une demande pour la période du 21 mai 2007 au 21 novembre 2007. La documentation soumise par l'employée en appui à sa demande de paiement des heures supplémentaires contenait des incompatibilités et des erreurs qui ont soulevé de sérieuses questions de fiabilité. Les explications offertes par l'employée dans son témoignage sur les heures supplémentaires visées par sa demande n'étaient pas « en harmonie avec la prépondérance des probabilités qu'une personne pratique et informée reconnaîtrait à juste titre comme étant raisonnables à l'endroit indiqué et aux conditions établies ». La Commission a accepté que les calculs de l'employeur et les feuilles de paie présentaient des renseignements plus exacts sur les heures travaillées par l'employée. C'est pourquoi l'employée n'a pas convaincu la Commission, selon la prépondérance des probabilités, qu'un paiement des heures supplémentaires lui était dû pour la période du 21 mai 2007 au 21 novembre 2007. La demande relative au temps supplémentaire a donc été rejetée.

**Legacy Hotels Corporation faisant affaire sous la raison sociale Fairmont Winnipeg – et – Colleen Labelle**

Cas n° 41/08/ESC

Le 15 décembre 2008

**SALAIRE — EXCLUSIONS — Heures supplémentaires — Fonctions de direction — La directrice adjointe des banquets bénéficiait d'un pouvoir de surveillance et a assumé le rôle de directrice des banquets en l'absence du directeur, mais elle avait un rôle subalterne et n'exerçait pas principalement des fonctions de direction — L'employée était admissible au paiement des heures supplémentaires — Il s'agit de la première décision qui traite de l'exemption des postes de direction aux termes de l'alinéa 2(4)b) du *Code des normes d'emploi*.**

**PRATIQUE ET PROCÉDURE — EXCLUSIONS — Fonctions de direction — Chose jugée — La directrice adjointe des banquets a déposé une demande de paiement des heures supplémentaires — L'employeur a soumis une décision antérieure de la Commission aux termes de laquelle les personnes occupant un poste de direction de même niveau n'avaient pas été reconnues comme des employés en vertu de la *Loi sur les relations du travail* — Étant donné que des motifs écrits n'ont pas été publiés pour l'ordonnance antérieure, la Commission ne pouvait pas établir une justification pour la décision antérieure.**

Après la démission de l'employée du poste de directrice adjointe des banquets, elle a déposé une plainte à l'effet que l'employeur ne lui avait pas versé un paiement pour ses heures supplémentaires. La Division des normes d'emploi a déterminé qu'elle avait droit à un salaire de 1 664,71 \$ pour les heures supplémentaires. L'employeur a fait appel de l'ordonnance en indiquant que l'employée avait « exercé principalement des fonctions de direction » aux termes du paragraphe 2(4) du *Code des normes d'emploi* et que la durée normale du travail et les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquaient pas à son emploi.

**Décision :** Il s'agit de la première décision de la Commission qui traite de l'exemption des postes de direction entrée en vigueur le 30 avril 2007. L'alinéa 2(4)b) du *Code des normes d'emploi* établit un seuil élevé pour l'exclusion d'employés de l'application des dispositions relatives à la durée du travail et aux heures supplémentaires sur la base de l'exercice principal de fonctions de direction.

La Commission a examiné la position de l'employeur au sujet d'une décision antérieure de la Commission qui avait déterminé que les personnes occupant le poste de superviseur-concierge Fairmont Gold n'étaient pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail*. L'employeur a souligné que les postes de superviseur-concierge et de directrice adjointe des banquets étaient au même niveau de direction au sein de l'organisation et que les deux visaient principalement l'exercice de fonctions de direction. La Commission a pris note qu'aucun motif écrit n'accompagnait l'ordonnance antérieure et qu'aucune constatation de fait n'était précisée dans

l'ordonnance. C'est pourquoi les membres de la Commission chargés de la présente audience ne pouvaient pas déterminer une justification de la décision des membres chargés de l'audience antérieure. Bien que les tribunaux administratifs doivent s'efforcer d'assurer l'uniformité et la prévisibilité de leurs décisions, les membres chargés d'une audience avaient l'obligation d'examiner les faits et de les appliquer au cas présenté en fonction des dispositions législatives applicables.

Bien que l'employée ait bénéficié d'un pouvoir de surveillance, elle a principalement suivi les politiques et les lignes directrices normales de l'entreprise à l'élaboration desquelles elle n'avait pas participé. Elle jouait un rôle relativement subalterne au sein d'une organisation qui employait un certain nombre de gestionnaires de niveau supérieur. Les fonctions de l'employée étaient similaires à celles des agents de maîtrise pour lesquels la Commission a toujours répugné à appliquer l'exclusion des postes de direction prévue dans la *Loi sur les relations du travail*. Bien que l'employée ait exercé certaines fonctions de direction, elle n'a pas principalement exercé ces fonctions, qui visaient principalement des tâches de moindre importance que les tâches importantes d'embauche, de congédiement, de promotion, de rétrogradation, d'imposition de mesures disciplinaires importantes, d'élaboration des politiques, d'établissement du budget et de négociation collective. La Commission n'a pas tenu compte du fait que l'employée a occupé le poste de directrice des banquets en l'absence du directeur. Néanmoins, la Commission n'était pas convaincue que ces éléments étaient suffisants pour soutenir la conclusion que l'employée avait exercé principalement des fonctions de direction. Par conséquent, la Commission a confirmé l'ordonnance de la Division des normes d'emploi qui exigeait que l'employeur verse un paiement pour les heures supplémentaires de l'employée.

### **Maxim Transportation Services Inc – et – Howard Whatman**

Cas n° 434/07/ESC

Le 11 mars 2009

**PRÉAVIS — Exceptions légales — Le directeur des ventes a choisi délibérément de ne pas fournir des données statistiques sous la forme exigée malgré que l'employeur lui ait donné plusieurs avertissements verbaux et deux avertissements écrits — La conduite du directeur des ventes était conforme aux exceptions légales stipulées dans les paragraphes 62h) et 62p) du Code des normes d'emploi — L'employé n'était pas admissible à un salaire tenant lieu de préavis — Ordonnance importante.**

L'employeur s'est vu imposer l'obligation de verser un salaire de 2 999,58 \$ tenant lieu de préavis. L'employeur a contesté le paiement en soutenant que l'employé, qui était directeur des ventes pour l'Ouest du Canada, n'était pas admissible à un préavis parce que son congédiement était visé par les exceptions relatives au préavis stipulées dans les paragraphes 62h) et 62p) du *Code des normes d'emploi*. L'employeur a souligné qu'il avait assigné à l'employé des tâches que celui-ci a refusé ou négligé d'accomplir au point où sa conduite constituait une inconduite volontaire, un acte de désobéissance ou, à titre subsidiaire, un acte d'insubordination. Les responsabilités de l'employé comprenaient l'offre d'un leadership et d'un accompagnement professionnel, la mise en oeuvre du programme de vente de l'employeur et la préparation des statistiques et données de vente pertinentes. L'employeur a indiqué qu'il a fini par planifier une conférence sur les ventes que l'employé aurait dû planifier. De plus, l'employeur a mentionné que l'employé ne gérait pas les aspects statistiques de l'exploitation de l'entreprise. À plusieurs reprises, l'employé n'a pas soumis l'information requise ou il ne l'a pas soumise dans les délais prescrits. L'employeur a averti l'employé par écrit que son emploi était en péril à deux reprises. Peu de temps après le deuxième avertissement, l'employeur a rencontré l'employé. Ce dernier a présenté un plan de rendement des ventes qui, selon l'employeur, ne satisfaisait pas aux exigences précisées dans une note de service antérieure. À ce moment, l'employeur a congédié l'employé sans préavis. L'employé a déposé une demande de paiement de salaire tenant lieu de préavis.

**Décision :** Le refus de l'employé de fournir les renseignements exigés sous la forme requise constituait une inconduite volontaire, un acte de désobéissance ou une négligence en service volontaire qui n'était pas toléré par l'employeur. Il n'y avait aucun doute que l'employé connaissait exactement ce qu'on exigeait de lui parce que ses tâches lui avaient été communiquées verbalement et par écrit. L'employé l'a reconnu lorsqu'il a déclaré à la Commission qu'il ne voyait pas la nécessité de compiler de nouveau des renseignements que l'employeur possédait déjà. Il a également manqué de fournir des explications suffisantes qui justifieraient son refus constant de faire son travail comme on lui demandait. Bien qu'il ait eu de la difficulté à obtenir certains renseignements, il n'a pas traité adéquatement l'absence des autres renseignements demandés dans le format exigé. La Commission a conclu que l'employé a choisi délibérément de ne pas faire ce qu'on exigeait précisément de lui

même après avoir été averti par écrit qu'il serait congédié sans préavis à moins de satisfaire immédiatement aux exigences de rendement des visites de vente en fonction des normes précisées et de soumettre un plan détaillé. La Commission a conclu que l'employeur avait satisfait à l'obligation d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que la conduite de l'employé était conforme aux exceptions légales stipulées dans les paragraphes 62h) et 62p) du *Code des normes d'emploi* et que ce dernier n'était pas admissible à recevoir un salaire tenant lieu de préavis. Par conséquent, sa demande de salaire tenant lieu de préavis a été rejetée.

**5614547 Manitoba Ltd. faisant affaire sous la raison sociale Viking Hotel – et – Pam Isfeld**

Cas n° 306/08/ESC

Le 17 mars 2009

**PRÉAVIS — SALAIRE — Vente de l'entreprise — L'employée a travaillé pour l'ancien propriétaire de l'entreprise pendant huit ans et pour le nouveau propriétaire pendant quatre périodes de travail, après quoi elle n'a pas obtenu d'autres périodes de travail — Lorsqu'un employé est immédiatement réembauché, l'acheteur de l'entreprise est responsable de fournir un préavis à tout employé ultimement congédié — Selon l'article 5 du *Code des normes d'emploi*, l'emploi de l'employée était réputé continu et ininterrompu et selon le paragraphe 61(2) du *Code*, elle avait droit à six semaines de salaire tenant lieu de préavis.**

Les anciens propriétaires de l'hôtel ont indiqué à leurs employés que l'employeur avait accepté la réembauche de tous les employés. Selon l'employée, elle a continué d'exercer ses fonctions de vérificatrice de nuit pendant quatre périodes de travail pour les nouveaux propriétaires, après quoi un des gestionnaires lui a dit qu'elle était « mise en disponibilité ». Plus tard, elle a rencontré l'employeur qui lui a dit que son poste de vérificatrice de nuit serait occupé par un membre du groupe de propriétaires, mais qu'elle pourrait bénéficier de périodes de travail dans la salle à manger. À la suite de la rencontre, le nom de l'employée n'a jamais été inscrit à l'horaire de travail et on ne lui a offert aucune période de travail. L'employée a soutenu qu'elle travaillait pour l'employeur et qu'on a mis fin à son emploi sans préavis. L'employeur a soutenu qu'il n'était pas responsable de verser un salaire tenant lieu de préavis, car il n'avait pas embauché l'employée.

**Décision :** L'employeur a soutenu qu'il n'avait pas conclu une entente en vue réembaucher les employés malgré le libellé explicite de la convention d'achat-vente qui stipulait que « l'acheteur soumettra des offres d'emploi à tous les employés du vendeur où chacun des emplois offerts doit être assujéti aux mêmes conditions générales qui prévalaient dans l'entente entre le vendeur et chacun des employés ». L'employeur n'avait aucune explication raisonnable de l'écart entre son témoignage oral et les dispositions de la convention d'achat-vente. L'employée a témoigné d'une manière directe et conforme à la vérité et la Commission a accepté son affirmation selon laquelle qu'elle a continué de travailler à l'hôtel après la vente de l'entreprise. Elle a également accepté que l'employée a été congédiée sans préavis et que la vague déclaration de la possibilité de périodes de travail dans la salle à manger ne représentait pas une offre d'emploi sérieuse ou véritable à des conditions générales équivalentes ou supérieures aux conditions qui s'appliquaient à son emploi avant la vente de l'entreprise. Lorsque l'employée a été immédiatement réembauchée par l'entreprise, l'acheteur de l'entreprise était responsable de lui fournir un préavis s'il mettait ultimement fin à l'emploi de cette dernière. Loin de constituer un avis de cessation d'emploi, l'avis aux employés des anciens propriétaires confirmait que tous ces derniers seraient réembauchés par les nouveaux propriétaires. Un tel avis était la confirmation d'un maintien des emplois au lieu de la confirmation d'une cessation d'emploi. Si l'employeur souhaitait mettre fin à l'emploi d'une employée qui a travaillé pour l'employeur après la vente de l'entreprise, il avait l'obligation d'envoyer un avis de cessation d'emploi ou de payer un salaire tenant lieu de préavis. Selon l'article 5 du *Code des normes d'emploi*, l'emploi de l'employée était réputé continu et ininterrompu. Elle a travaillé à l'hôtel pendant environ huit années, qui comprenaient des périodes de travail avant et après la vente de l'entreprise. L'employeur a mis fin à l'emploi de l'employée sans préavis et, aux termes du paragraphe 61(2) du *Code*, elle avait droit à six semaines de salaire tenant lieu de préavis.

## Décisions rendues en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*

### Barkman Concrete Ltd. – et – Ben Krahn

Cas n° 27/08/WSH

Le 14 août 2008

**CONGÉDIEMENT — Preuve *prima facie* — Les éléments de preuve cohérents présentés par les témoins de l'employeur indiquaient que la décision de mettre fin à l'emploi de l'employé n'était pas liée à des plaintes relatives à des questions de sécurité, mais qu'elle était liée à l'attitude négative de l'employé et à ses relations avec les autres — L'employé n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* aux termes du paragraphe 42.1(4) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* — L'appel a été rejeté.**

En mai 2007, l'employeur a congédié l'employé en raison de son attitude négative continue à l'égard de toute annonce ou question relative aux politiques de l'entreprise. Quatre mois après le début de la période de préavis, l'employé a déposé une plainte de mesure discriminatoire qui affirmait qu'il avait été congédié en contravention à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Il prétendait qu'on l'avait forcé à signer un manuel de sécurité en 2002, qu'il avait mis de l'avant un problème relatif au caractère dangereux de pales de ventilateur en 2004 et qu'on l'avait accusé de téléphoner à la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail pour qu'elle envoie un agent sur le lieu de travail en 2006. Le directeur de la Division a conclu que son congédiement était lié à son comportement au travail et non au fait qu'il avait soulevé des questions de sécurité et d'hygiène du travail. L'employé a interjeté appel de la décision auprès de la Commission.

**Décision :** Le paragraphe 42.1(4) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* est caractérisé de manière appropriée comme une disposition qui « renverse la charge de la preuve ». Une fois qu'un travailleur établit que les conditions stipulées aux alinéas a) et b) ont été respectées, la charge de la preuve passe à l'employeur ou au syndicat, qui doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, que la décision d'adopter une mesure discriminatoire n'a pas été influencée par la conduite du travailleur aux termes d'un des motifs protégés stipulés dans le paragraphe 42(1) de la *Loi*. Toutefois, la présomption et le renversement de la charge de la preuve ne s'appliquent que si on établit d'abord une preuve *prima facie*. Une telle preuve comprend deux éléments, soit le fait qu'une mesure discriminatoire a été adoptée contre un employé et le fait que le travailleur a adopté une ou plusieurs conduites stipulées aux alinéas a) à h) du paragraphe 42(1) de la *Loi*. Un lien opportun entre un des événements décrits au paragraphe 42(1) et la mesure discriminatoire doit très probablement être évident dans le matériel soumis. Dans le cadre du présent appel, le congédiement constituait une mesure discriminatoire. L'employé croyait qu'on l'avait accusé injustement et il ressentait le besoin de montrer que les « accusations » portées contre lui n'étaient pas véritables. Il croyait que l'événement survenu en 2002 était un motif clé qui sous-tendait la décision de le congédier. La Commission n'a pas accepté son allégation. Il s'agit d'une pratique prudente et courante pour un employeur de demander aux employés d'accuser réception d'une politique publiée sur la santé et la sécurité. Étant donné que l'employé a signé un accusé de réception de la politique quelque cinq ans avant son congédiement, on ne peut raisonnablement conclure que cela représentait une conduite visée par les paragraphes 42(1) et 41.1(4) de la *Loi*. La Commission a accepté que l'employeur a traité les préoccupations de l'employé immédiatement après que celui-ci a soulevé la question de la sécurité des pales de ventilateur. Au cours d'un contre-interrogatoire, l'employé a fait des aveux critiques, y compris le fait qu'à l'exception de l'incident de la pale de ventilateur défectueuse en 2004, il ne s'est jamais plaint de problèmes de sécurité à l'employeur. L'employé n'a pas établi qu'il avait adopté objectivement une des conduites stipulées dans le paragraphe 42(1) au moment de son congédiement ou avant. Les éléments de preuve cohérents présentés par les témoins de l'employeur indiquaient que la décision de mettre fin à l'emploi de l'employé n'était pas liée à des plaintes relatives à des questions de sécurité, mais qu'elle était liée aux préoccupations de l'employeur à l'égard de l'attitude négative de l'employé et de ses relations avec les autres. La Commission a déterminé que l'employé n'avait pas réussi à établir une preuve *prima facie* aux termes du paragraphe 42.1(4) de la *Loi*. Par conséquent, l'appel de l'employé a été rejeté.

### Integra Castings Inc. – et – directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail

Cas n° 268/08/WSH

Le 20 novembre 2008

**PRATIQUE ET PROCÉDURE — RESPECT DES DÉLAIS — L'employeur a interjeté appel des avis de sanctions administratives après l'expiration du délai prévu au paragraphe 53.1(7) de la *Loi sur la***

**sécurité et l'hygiène du travail — Les délais relatifs aux appels des avis de sanctions administratives sont obligatoires — La Commission a décidé que les appels ne respectaient pas les délais prescrits et qu'ils devaient être rejetés — Ordonnance importante.**

L'employeur a interjeté appel d'une décision du sous-ministre relative à la délivrance de sept avis de sanctions administratives en raison du défaut de l'employeur de se conformer à sept ordres d'amélioration délivrés en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Chacun des avis contenait un énoncé indiquant que tout appel devait être envoyé à la Commission du travail du Manitoba dans les quatorze jours suivant la signification de l'avis. L'employeur a interjeté appel 5,5 semaines après avoir reçu les avis. Le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a soulevé la question préliminaire du respect des délais.

**Décision :** La Commission a déterminé que l'employeur avait interjeté appel après l'expiration du délai prévu au paragraphe 53.1(7) de la *Loi* et que, par conséquent, les appels avaient été faits en dehors des délais prescrits. Le délai établi aux termes du paragraphe 53.1(7) de la *Loi* pour interjeter appel d'une sanction administrative est obligatoire. La Commission était convaincue que tout défaut de se conformer à cette disposition relevait de sa compétence d'entendre un appel. La Commission n'a aucune autorité pour prolonger le délai prescrit. Par conséquent, la Commission a rejeté les appels.

**Services à la famille et Logement Manitoba – et – directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail – et – Sandra McKenzie**

Cas n° 441/07/WSH

Le 26 novembre 2008

**CONGÉDIEMENT — PREUVE — Le défaut de l'employée de témoigner a mené la Commission à accepter, selon la prépondérance des probabilités, que la décision de l'employeur de ne pas lui accorder d'autres périodes de travail et de la renvoyer en cours de période probatoire n'était pas due au fait que l'employée avait soulevé des préoccupations en matière de sécurité et d'hygiène du travail — L'appel de l'employeur visant une ordonnance a été autorisé — Ordonnance importante.**

**RÉPARATION — Le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a fait valoir qu'indépendamment de la disposition de l'appel, l'employée était admissible à des avantages monétaires si l'ordonnance était entrée en vigueur immédiatement — La Commission a déterminé que les employés étaient occasionnels et qu'on leur distribuait le travail au cas par cas. Le redressement demandé serait donc spéculatif et incompatible avec la détermination du bien-fondé de l'appel.**

L'employeur a interjeté appel d'une ordonnance de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail en avançant que le directeur de la Division avait fait une erreur en déterminant que l'employée avait été congédiée pendant sa période probatoire pour avoir soulevé des préoccupations en matière de sécurité et d'hygiène du travail, plutôt que pour des motifs de manquement à l'obligation de confidentialité, d'insubordination, de harcèlement des autres employés et de manque de professionnalisme. Le directeur a fait valoir qu'indépendamment de la disposition finale de la question par la Commission, l'employée devrait être admissible à des dommages pécuniaires au moins jusqu'à la date de la décision de la Commission. Les dommages devraient être équivalents au salaire et aux autres avantages monétaires qu'elle aurait reçus si l'ordonnance du directeur de la Division était entrée en vigueur immédiatement.

**Décision :** Une preuve *prima facie* existait aux termes du paragraphe 42.1(4) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, parce que l'employeur avait adopté une mesure discriminatoire en suspendant l'employée et en la renvoyant en cours de période probatoire et parce que l'employée avait soulevé des préoccupations en matière de sécurité et d'hygiène du travail aux termes de l'alinéa 42(1)f) de la *Loi* au sujet des soins dispensés à un client. Lorsque l'employée n'a pas témoigné, la Commission a inféré que les éléments de preuve qu'elle devait soumettre n'auraient pas soutenu sa position. La Commission était convaincue, selon la prépondérance des probabilités, que la décision de l'employeur de ne pas lui accorder d'autres périodes de travail ou d'autres tâches et de la renvoyer en cours de période probatoire n'était pas due au fait que l'employée avait soulevé des préoccupations en matière de sécurité et d'hygiène du travail. Le lien nécessaire entre la mesure discriminatoire et l'exercice par l'employée d'un droit en vertu de l'alinéa 42(1)f) de la *Loi* n'a pas été établi. C'est pourquoi la Commission a autorisé l'appel de l'employeur et a renversé l'ordonnance du directeur de la Division. En ce qui concerne la demande du directeur d'accorder des dommages pécuniaires à l'employée, la Commission a déterminé qu'un tel redressement n'était pas justifié dans le contexte. Un redressement monétaire ne pouvait

être accordé que pour la période de la date du dépôt de l'appel à la date de l'ordonnance de la Commission et le redressement ne pouvait être fondé que sur les dispositions de la convention collective. La Commission a observé que les employés étaient occasionnels et qu'on leur distribuait le travail au cas par cas. Par conséquent, le redressement demandé serait non seulement spéculatif, mais il serait aussi incompatible avec la détermination du bien-fondé de l'appel par la Commission.

## Résumé des principales décisions judiciaires

### Corporation manitobaine des loteries – et – General Teamsters, section locale 979 – et – Eugene Kolench

Cour du Banc de la Reine

Cas n<sup>os</sup> 91/06/LRA et 256/06/LRA de la Commission du travail du Manitoba

Dossier n° CI 06-01-47588

Entendu par le juge Clearwater

Décision rendue le 3 juillet 2008

À la suite d'une décision arbitrale, l'employé a été réintégré dans ses fonctions aux termes des conditions d'une entente de dernière chance. Pendant la période de l'entente, l'employé a été congédié. Le syndicat a déposé un grief qui prétendait que le congédiement était sans motif valable. Pendant que le grief était en instance, l'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail à la Commission en prétendant que l'employeur l'avait congédié parce qu'il avait participé à des activités syndicales. La Commission a rejeté la demande sans tenir une audience et a conclu que les plaintes de l'employé avaient été réglées lors d'une instance disciplinaire antérieure, finale et ayant force exécutoire par le biais des dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage. Selon la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion pour même question en litige, la Commission n'avait pas la compétence pour examiner la demande. Toute nouvelle question soulevée par l'employé pouvait être déterminée de manière appropriée dans le cadre de la procédure d'arbitrage du grief en cours entre les parties. L'employé a ensuite demandé à la Commission de réviser son ordonnance en mettant de l'avant que la Commission aurait pris une décision différente si elle avait su que le syndicat n'avait pas l'intention de déposer le grief. La Commission a refusé de réviser et de modifier sa décision. L'employé a alors demandé une révision judiciaire des deux décisions de la Commission et une déclaration à l'effet que la Commission avait fait une erreur en ne respectant pas les principes de justice naturelle lorsqu'elle avait rejeté sa demande relative à une pratique déloyale de travail et sa demande subséquente de révision de la décision initiale de la Commission. À titre subsidiaire, l'employé demandait des déclarations à l'effet que la Commission avait fait une erreur en refusant d'exercer sa compétence et en concluant qu'elle n'avait aucune compétence pour rejeter ses demandes.

**Décision :** La Commission a été incorrecte dans la première partie de sa décision qui indiquait que la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion pour même question en litige l'empêchait d'exercer sa compétence. Bien que les parties présentes devant l'arbitre aient été les mêmes que celles visées par la plainte de pratique déloyale de travail, les faits et les éléments de preuve soumis à l'arbitre n'étaient pas similaires pour permettre l'application de la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion pour même question en litige. S'il s'agissait de la seule question à déterminer, la Cour n'hésiterait pas à casser la décision de la Commission. Toutefois, la Commission a exercé sa compétence en ce qui concerne la pratique déloyale de travail prétendue en examinant le matériel soumis, en l'évaluant et en refusant d'adopter d'autres mesures au sujet de la plainte de l'employé. Les mêmes éléments de preuve qui pouvaient soutenir une conclusion de pratique déloyale de travail pouvaient être mis de l'avant pour la procédure de grief. Si l'employé croyait qu'il avait été congédié injustement en raison de ses activités syndicales, il pouvait clairement poursuivre le grief sur une telle base ou, au minimum, produire ces éléments de preuve pour la procédure de grief en instance. Si le syndicat a fait une erreur dans ses conseils au sujet du bien-fondé du grief en instance de l'employé, ce dernier avait le droit d'intenter une action contre le syndicat pour une violation présumée de ses obligations à l'égard de l'employé. En appliquant la norme de « raisonnable » de la révision, la Cour était convaincue que la décision de la Commission avait été raisonnable.

TABLEAU 1

## STATISTIQUES SUR L'ADMINISTRATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

(1<sup>er</sup> avril 2008 – 31 mars 2009)

	Cas reportés	Cas déposés	Règlement des cas						Nombre de cas en instance	
			Total	Acceptés	Rejetés	Retirés	Aucune suite donnée	Révision rejetée		Nombre de cas réglés
Demande d'accréditation	14	38	52	36	5	6	0	0	47	5
Demande de révocation	2	18	20	14	2	2	0	0	18	2
Demande de certificat modifié	4	25	29	13	0	1	0	0	14	15
Demande pour pratique déloyale de travail	15	30	45	2	5	24	0	0	31	14
Demande de décision de la Commission	24	9	33	4	0	2	0	0	6	27
Demande de révision et réexamen	3	10	13	1	8	1	0	0	10	3
Demande pour les droits du successeur	73	2	75	71	0	3	1	0	75	0
Demande pour résiliation des droits de	0	4	4	1	0	3	0	0	4	0
Demande en vertu du paragr. 10(1) <sup>1</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragr. 10(3) <sup>2</sup>	0	3	3	2	0	0	0	0	2	1
Demande en vertu de l'article 20 <sup>3</sup>	12	15	27	0	17	3	0	1	21	6
Demande en vertu du paragr. 21(2) <sup>4</sup>	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Demande en vertu de l'article 22 <sup>5</sup>	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Demande en vertu de l'article 58.1 <sup>6</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu des articles 69 et 70 <sup>7</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragr. 76(3) <sup>8</sup>	1	7	8	8	0	0	0	0	8	0
Demande en vertu du paragr. 87(1) <sup>9</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragr. 87,1(1) <sup>10</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragr. 115(5) <sup>11</sup>	2	7	9	9	0	0	0	0	9	0
Demande en vertu du paragr. 130(10.1) <sup>12</sup>	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0
Demande en vertu de l'article 132.1 <sup>13</sup>	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Renvoi à l'arbitrage accéléré **	14	96	110	-	-	-	-	-	86	24
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>266</b>	<b>432</b>	<b>162</b>	<b>37</b>	<b>47</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>334</b>	<b>98</b>

## Notes explicatives

- 1 Quand une demande d'accréditation est déposée auprès de la Commission, on ne peut changer les conditions d'emploi sans le consentement de la Commission tant que la demande n'est pas réglée.
- 2 Dans les 90 jours suivant l'accréditation d'un syndicat comme agent négociateur, les grèves et les lock-out sont interdits et on ne peut changer les conditions d'emploi sans le consentement de l'agent négociateur. Cette période peut être prolongée de jusqu'à 90 jours en vertu de ce paragraphe.
- 3 Devoir de juste représentation.
- 4 Permis accordé au syndicat pour se rendre sur un bien-fonds de l'employeur.
- 5 Ententes permettant l'accès.

- 6 Entreprise assujettie aux lois provinciales et liée par convention collective.  
 7 Plainte portant sur le vote de ratification.  
 8 Opposant religieux.  
 9 Première convention collective.  
 10 Convention subséquente à la première convention collective.  
 11 Demande à la Commission visant la nomination d'arbitres.  
 12 Prolongation du délai de demande de décision accélérée.  
 13 Divulgence de renseignements par les syndicats.  
 \*\* Voir le tableau 3.

**TABLEAU 2**  
**STATISTIQUES SUR L'ADMINISTRATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE VOTES DE REPRÉSENTATION**  
 (1<sup>er</sup> avril 2008 – 31 mars 2009)

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	Résultat à venir	Scrutin pas encore comptabilisé
Accréditation	6	282	4	1	0	1	1
Révocation	5	117	3	0	1	1	0
Fin des droits de négociation	1	35	1	0	0	0	0
Décision de la Commission	0	0	0	0	0	0	0

**TABLEAU 3**  
**STATISTIQUES SUR L'ADMINISTRATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE RENVOIS À L'ARBITRAGE  
 ACCÉLÉRÉ**  
 (1<sup>er</sup> avril 2008 – 31 mars 2009)

Nombre de cas reportés	Nombre de renvois déposés	TOTAL	Règlement des cas						Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance
			Nombre de médiateurs nommés	Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Révision rejetée	Retirés		
14	96	110	45	27	33	4	1	21	86	24

TABLEAU 4  
**STATISTIQUES SUR L'ADMINISTRATION DU CODE DES NORMES D'EMPLOI**  
 (1<sup>er</sup> avril 2008 – 31 mars 2009)

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
27	49	76	49	10	1	60	16

TABLEAU 5  
**STATISTIQUES SUR L'ADMINISTRATION DE LA LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA EN MATIÈRE DE DEMANDES D'APPEL À L'ÉGARD D'UNE ORDONNANCE DU DIRECTEUR**  
 (1<sup>er</sup> avril 2008 – 31 mars 2009)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
5	2	7	3	1	4	3

TABLEAU 6  
**STATISTIQUES SUR L'ADMINISTRATION DE LA LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**  
 (1<sup>er</sup> avril 2008 – 31 mars 2009)

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

TABLEAU 7

**STATISTIQUES SUR L'ADMINISTRATION DE LA LOI ÉLECTORALE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**(1<sup>er</sup> avril 2008 – 31 mars 2009)

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

TABLEAU 8

**EXAMEN DES CAS SOUMIS EN VERTU DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES RÉGISSANT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE**(1<sup>er</sup> avril 2008 – 31 mars 2009)

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	État au 31 mars
----------	-----------	--------------------	------------------------	-----------------

Demandes reportées de l'exercice précédent

Aucune demande en instance

Nouvelles demandes déposées au cours de l'exercice

Aucune nouvelle demande déposée