

---

**Comité d'étude des relations syndicales-patronales  
du Manitoba**

**Rapport annuel  
2008-2010**

Du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2010

---





COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS  
SYNDICALES-PATRONALES DU MANITOBA

Le 6 juillet 2011

Madame Jennifer Howard  
Ministre du Travail et de l'Immigration  
Province du Manitoba  
Palais législatif, salle 317  
Winnipeg MB R3C 0V8

Madame la Ministre,

Au nom du Comité d'étude des relations syndicales-patronales du Manitoba, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport du Comité pour la période se terminant le 31 décembre 2010.

Les membres du Comité espèrent que les députés de l'Assemblée législative trouveront ce rapport informatif et utile.

Veillez agréer, Madame la Ministre, mes salutations distinguées.

Le président,

Michael Werier



# **RAPPORT DU COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES DU MANITOBA**

**DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2010**

## **HISTORIQUE**

Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales (le « Comité ») a été établi en 1964 à la suite d'une résolution unanime de l'Assemblée législative. À l'origine, le mandat du Comité était de mener une étude exhaustive et continue des textes législatifs portant sur le travail et des relations syndicales-patronales dans la province du Manitoba.

Le Comité, au sein duquel sont représentés en proportions égales les syndicats et le patronat, a été créé au terme d'un processus amorcé en 1963. De nombreuses rencontres syndicales-patronales ont été tenues sur une période de 12 mois dans le but d'examiner les aspects principaux des relations industrielles au Manitoba. Des représentants syndicaux et patronaux ont assisté à ces séances et ont convenu que la mise sur pied d'un comité permanent composé de représentants des deux parties serait très utile aux relations syndicales-patronales. Dans le Discours du Trône prononcé en février 1964, le gouvernement a annoncé son intention de former un tel comité. Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales a été formé peu de temps après.

## **STRUCTURE**

Dans un examen du Comité mené en 1999, les membres ont passé en revue leur rôle et leur fonction et ont élaboré une nouvelle structure et un nouveau mandat afin de fournir de manière plus efficace des conseils en temps opportun au ministre du Travail. De 1989 à 2000, les activités du Comité étaient définies par un comité directeur composé de six membres chargés de coordonner le travail du comité plénier, lequel comptait 26 membres. Le comité directeur était responsable de définir les grandes lignes et les orientations des sous-comités, et d'effectuer une grande partie du travail d'examen des politiques du Comité. Il faisait ensuite rapport au comité plénier afin que celui-ci fasse l'examen final des questions de politiques et prenne les décisions requises.

En avril 2000, la structure du Comité a été modifiée. Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales actuel est composé de cinq représentants syndicaux et de cinq représentants patronaux (nommés par les parties intéressées), d'un président, d'un vice-président, d'un représentant gouvernemental et d'un secrétaire (nommé par le ministère du Travail et de l'Immigration). Les caucus respectifs définissent la durée du mandat et les conditions de nomination. Chaque coprésident de caucus doit veiller à ce qu'un processus soit en place pour obtenir les commentaires des divers groupes qu'il représente, pour assurer la représentation de ceux-ci et pour les tenir au courant des activités du comité.

Le sous-comité consultatif en matière d'arbitrage a été conservé, mais les autres comités permanents, c'est-à-dire le groupe de travail sur le secteur de la santé et le sous-comité responsable de l'industrie de la construction, ont été dissous. Il a été convenu de créer de nouveaux sous-comités ou groupes de travail selon les besoins et que chaque caucus en désignerait les membres.

C'est en 2000 qu'est entrée en vigueur une autre modification, soit l'ajout de membres remplaçants au sein du Comité. Chaque caucus a désigné un remplaçant pour assister aux réunions dont le quorum de trois représentants syndicaux ordinaires et de trois représentants patronaux ordinaires n'est pas atteint.

Veillez vous référer à l'annexe A pour la liste des membres du Comité et de ses sous-comités au 31 décembre 2010.

## **FONCTIONNEMENT**

Depuis la création du Comité, les personnes qui en ont été membres sont d'avis qu'il est plus facile d'encourager des discussions franches et ouvertes si la participation aux réunions est limitée aux membres.

Un procès-verbal des réunions du Comité est préparé à l'intention des membres et de leur caucus respectif. Les noms des membres n'y figurent généralement pas.

Par ailleurs, une directive en matière de communications a été élaborée pour savoir comment réagir aux questions posées par les médias ou par des groupes d'intervenants. La directive

précise que les membres ont généralement le droit d'exprimer leurs propres opinions sur des dossiers, tant qu'il est entendu qu'ils s'expriment à titre individuel et non au nom du Comité. Seul le président ou ses mandataires ont le droit de parler publiquement des dossiers que le Comité examine. La directive figure à l'annexe B.

Lorsque le Comité arrive à une décision appuyée par la majorité de chaque caucus, il envoie des recommandations de mesures à prendre au gouvernement ou à l'organisme approprié.

Le président du Comité communique régulièrement avec le ministre du Travail et de l'Immigration et avec les hauts fonctionnaires du ministère afin de les tenir au courant des activités en cours ainsi que de celles qui sont prévues.

De temps à autre, le Comité décide de se pencher sur des questions d'intérêt général pour les syndicats et le patronat. Lorsque cela est pertinent, le Comité organise des conférences ou des séminaires et y convie une variété de groupes et de particuliers concernés. On publie les actes de ces conférences lorsqu'on juge qu'ils ont une valeur durable et qu'ils seraient susceptibles d'intéresser un vaste public.

Le Comité est aidé dans son travail par les installations de recherche du ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba. Un membre de ce ministère agit à titre de secrétaire du Comité.

Les représentants syndicaux et patronaux siègent bénévolement au Comité, sans rémunération pour le temps passé à faire ce travail.

## **MANDAT ET PRINCIPES DIRECTEURS**

Le mandat du Comité est comme suit:

### **MANDAT**

#### **MISSION**

Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales a pour mission de promouvoir des relations de travail harmonieuses et d'encourager la collaboration syndicale-patronale dans le but de favoriser le bien-être économique et social de la population manitobaine.

#### **OBJECTIFS**

1. Être un chef de file dans la promotion de la collaboration syndicale-patronale et dans la création d'un climat propice à des relations de travail stables au Manitoba.
2. Effectuer, pour le compte du gouvernement du Manitoba, un examen continu des projets de loi portant sur le travail dans le but d'établir, autant que possible, un consensus entre les syndicats et le patronat.
3. Réagir aux situations problématiques dans le domaine des relations syndicales-patronales et élaborer des politiques ou des initiatives en vue de les résoudre.
4. Aborder, de manière continue, les questions émergentes d'intérêt commun afin de favoriser une meilleure compréhension des points de vue de chacun.

## **PRINCIPES DIRECTEURS**

- Jouer un rôle de chef de file dans la promotion de relations syndicales-patronales efficaces.
- Fournir des conseils objectifs et de manière indépendante, notamment au gouvernement.
- Cerner les questions émergentes concernant les relations syndicales-patronales et y faire face.
- Tenter d'arriver à un consensus sur les questions abordées et, lorsqu'il y a des différences d'opinion sincères, déterminer la divergence de points de vue entre les syndicats et le patronat.
- Communiquer avec la communauté syndicale et patronale à propos des questions pertinentes.
- Agir en tant que groupe de rétroaction efficace en ce qui concerne les politiques gouvernementales proposées.
- Fonctionner en tant qu'organisme indépendant tout en étant attentif aux besoins du gouvernement provincial.

## **ACTIVITÉS DU COMITÉ – 2008, 2009, 2010**

### **2008**

#### **Articles 87.1 à 87.3 de la Loi sur les relations du travail**

En vertu de l'article 87.4 de la *Loi*, le ministre du Travail et de l'Immigration est tenu de demander au Comité d'étude des relations syndicales-patronales au moins une fois tous les deux ans de passer en revue le fonctionnement des procédures contenues dans les articles 87.1 à 87.3 de la *Loi* concernant le règlement des conventions subséquentes dans le cas d'un arrêt de travail d'au moins 60 jours. L'examen qui aurait normalement dû être effectué en 2006 a été retardé en raison de la participation du Comité à d'autres activités, particulièrement l'examen complet de la *Loi sur les normes d'emploi* et les modifications importantes la concernant. Une fois ces questions traitées, le ministre a demandé au Comité le 1<sup>er</sup> octobre 2007 d'entreprendre un examen des articles 87.1 à 87.3 et de lui présenter un rapport de ses conclusions.

Au cours de ses débats, le Comité a remarqué que seules quatre demandes ont été faites en vertu de ces dispositions depuis leur présentation en 2000, dont une seule qui a eu pour conséquence un ordre de la Commission du travail du Manitoba. Cet ordre, délivré en mai 2007, portait sur un différend existant entre le Fort Rouge and Imperial Veterans Legion et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 144.

Au cours de son examen, le Comité s'est penché sur les deux questions suivantes :

1. Prolongation de la durée de la convention collective
2. Période pour déterminer si les parties négocient de bonne foi

Après de longues discussions, les membres du Comité ont recommandé que l'on proroge à un an la période prolongée d'une convention collective par arbitrage. Les membres du Comité ne sont pas parvenus à un consensus à l'égard de la deuxième question.

### **2009**

#### **Révision complète du salaire minimum au Manitoba**

Le 14 mai 2009, le ministre du Travail et de l'Immigration a demandé l'aide du Comité pour procéder à un examen du salaire minimum au Manitoba, en vertu du *Code des normes d'emploi*. Le Comité a pris en considération tous les facteurs jugés pertinents pour formuler de nouvelles recommandations à l'égard du salaire minimum.

Le Comité a étudié les tendances historiques du pouvoir d'achat généré par le salaire minimum prévu par la loi au Manitoba et dans d'autres provinces et territoires, ainsi que les tendances quant à la proportion de la population active gagnant le salaire minimum ou un salaire proche de ce niveau. En évaluant le niveau du salaire minimum, le Comité a tenu compte à la fois des besoins des travailleurs et de la capacité de l'économie à demeurer concurrentielle sur les marchés canadien et mondiaux.

Les représentants syndicaux et patronaux ont longuement consulté les intervenants et les membres de leurs organismes respectifs tout au long du processus. Les membres du Comité ont réussi à trouver un consensus sur de nombreuses questions importantes ces dernières années, et il était clair que les deux caucus désiraient trouver un terrain d'entente pour en arriver à une recommandation unanime. La question du salaire minimum pose toutefois des défis tout particuliers. Parmi leurs commettants, les membres du Comité ont relevé de larges divergences sur la façon de régler la question des prochains ajustements du salaire minimum.

Bien que les représentants des deux caucus n'aient pas réussi à formuler une recommandation unanime sur la question, ils se sont entendus sur les aspects fondamentaux du salaire minimum et sur le rôle qu'il devrait jouer dans la province. Les deux côtés ont reconnu que le salaire minimum n'est pas le seul mécanisme qui permet d'améliorer le bien-être des travailleurs à faible revenu. Ils se sont entendus sur le fait que le coût de la vie devrait être pris en considération pour veiller à ce que les revenus des employés au salaire minimum ne soient pas érodés par l'augmentation générale des prix. De plus, les deux groupes ont reconnu que, historiquement, le salaire minimum n'est pas le facteur prédominant qui cause le chômage dans la province.

## **2010**

### **Examen du *Code des normes d'emploi* – Camps sans but lucratif**

Comme cela a été demandé le 12 janvier 2010, le Comité s'est réuni pour étudier la question de la clarification du statut des employés travaillant à titre de conseillers bénévoles dans un camp en vertu du *Code des normes d'emploi*. Après une discussion approfondie, les deux caucus ont convenu de recommander une modification du *Code* relativement aux conseillers de camp.

L'article 2 du *Règlement sur les normes d'emploi* stipule que le *Code* ne s'applique pas aux employés qui travaillent sans rémunération à titre de bénévoles des organismes de bienfaisance ou des organisations politiques. Étant donné le caractère religieux ou charitable de la majorité des organisations qui engagent des conseillers de camp, ces derniers, jusqu'ici, étaient considérés comme des travailleurs bénévoles et donc exemptés du *Code*. Les membres reconnaissent que même si les conseillers de camps non confessionnels peuvent encore être considérés comme des travailleurs bénévoles des organismes de bienfaisance et donc exemptés des dispositions du *Code*, une modification devrait être

apportée au *Code* aux fins de clarification. Les membres du Comité ont également convenu que les dispositions du *Règlement* en application du *Code* devraient être modifiées pour les rendre plus claires, sans pour autant modifier le statut actuel des bénévoles en général au Manitoba. Il est entendu que le *Règlement* ne devrait pas avoir pour effet d'attirer les salariés vers le secteur bénévole et ne devrait pas non plus limiter la capacité d'autres organismes sans but lucratif à engager des travailleurs bénévoles tel que cela est fait à l'heure actuelle.

Il a donc été proposé que les exemptions actuelles touchant les employés travaillant à titre de bénévoles des organismes de bienfaisance ou des organisations politiques, en application de l'article 2 du *Règlement sur les normes d'emploi*, demeurent inchangées. Il a aussi été recommandé qu'une nouvelle disposition soit ajoutée afin de clarifier que le *Code* ne s'applique pas aux employés travaillant à titre de conseillers bénévoles dans un camp résidentiel administré par un organisme de bienfaisance, sauf dans la mesure qu'il donnerait à ces personnes le droit de déposer une plainte auprès du directeur général de la Division des normes d'emploi.

La modification proposée permettrait à plus de 30 camps sans but lucratif au Manitoba de mieux comprendre les dispositions du *Code* et de mener ainsi leurs activités avec plus de confiance. La plupart des provinces et des territoires au Canada ont mis en place des dispositions semblables en application de leurs lois sur les normes d'emploi.

### **Examen du Code des normes d'emploi – Congé sans solde pour donneurs d'organes**

Le Comité a été chargé d'examiner une proposition visant à accorder un congé sans solde pour don d'organe, en vertu du *Code des normes d'emploi*, semblable aux dispositions actuelles du *Code* en ce qui concerne le congé non payé de soignant et le congé non payé à l'intention des réservistes. Après avoir longuement discuté la question, il était clair que les deux caucus désiraient trouver un terrain d'entente sur lequel fonder une recommandation unanime. Les membres du Comité, reconnaissant le sacrifice unique auquel consentent les employés qui subissent une intervention chirurgicale pour faire un don d'organe, ont obtenu un consensus sur la formulation de recommandations visant à accorder, en application du *Code*, un congé sans solde à ces employés.

### **Loi sur l'arbitrage relatif aux pompiers et aux travailleurs paramédicaux**

Le Comité a examiné les modifications proposées à la *Loi sur l'arbitrage relatif aux pompiers et aux travailleurs paramédicaux*. Celles-ci visaient à étendre une couverture en vertu de la *Loi* à l'ensemble des pompiers syndiqués employés par les municipalités, peu importe qu'ils soient ou non employés à plein temps, ainsi qu'à toutes les municipalités. Les membres du Comité y ont tous donné leur assentiment.

## **Révision du Code des normes d'emploi – Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail**

Le Comité a eu l'occasion d'examiner une proposition visant à modifier la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail* (la « Loi ») afin de permettre aux établissements de commerce de détail d'être ouverts plus longtemps un dimanche qui tombe le lendemain de Noël. La modification à la *Loi* permettrait aux établissements d'être ouverts en tout temps quand le lendemain de Noël tombe un dimanche, comme ça a été le cas en 2010. Cette modification permettrait également aux municipalités d'établir leurs propres heures d'ouverture pour ces années particulières. De plus, elle rendrait inopérante toute clause d'un bail ou d'un autre genre d'entente qui obligerait les locataires commerciaux à ouvrir ce jour-là. Les membres du Comité ont examiné la question et ont tous reconnu la pertinence d'une telle modification.

### **Articles 87.1 à 87.3 de la Loi sur les relations du travail**

En vertu de l'article 87.4 de la *Loi sur les relations du travail* (la « Loi »), le ministre du Travail et de l'Immigration a demandé au Comité de passer en revue le fonctionnement des procédures contenues dans les articles 87.1 à 87.3 de la *Loi* concernant le règlement des conventions subséquentes dans le cas d'un arrêt de travail d'au moins 60 jours. Après de longues discussions, les membres du Comité n'ont pas réussi à formuler des recommandations fondées sur leur examen. Les deux caucus ont des opinions bien arrêtées sur ces dispositions. Le groupe des employeurs a la ferme conviction qu'elles constituent une intrusion dans le processus de négociation collective. Il est à noter cependant que les deux caucus étaient d'avis que la procédure pour le règlement d'un différend devrait continuer de faire partie des dispositions de la *Loi*. Cette procédure est comme suit : l'arrêt de travail doit avoir duré pour plus de 60 jours; détermination de la part de la Commission du travail du Manitoba (la « Commission ») de négociation de bonne foi ou de mauvaise foi; et détermination de la part de la Commission que la partie qui a présenté la demande ait négocié assez longtemps et sérieusement.

### **Examen approfondi du Code des normes d'emploi**

#### **1. Proposition – Accords portant sur l'établissement d'horaires variables personnalisés**

À l'heure actuelle, le *Code des normes d'emploi* prévoit une durée normale du travail de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. Ces heures peuvent être modifiées par une convention collective ou si l'employeur présente une demande de permis au directeur général de la Division des normes d'emploi. À l'heure actuelle, le *Code* ne permet pas aux employés individuels d'avoir des horaires variables.

Un nombre important de conventions collectives prévoient des durées normales de travail qui diffèrent de celles prévues dans le *Code* (p. ex. 10 heures par jour pendant quatre jours, suivi

d'un congé de trois jours, pour un total de 40 heures par semaine). Cela reflète le désir de bon nombre de travailleurs d'avoir des heures de travail plus souples pour maintenir un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée.

Les membres du Comité ont recommandé à l'unanimité que le *Code* soit modifié pour prévoir des accords portant sur l'établissement d'horaires variables personnalisés comme suit :

- Un employé qui travaille normalement un minimum de 35 heures par semaine peut demander à conclure une entente écrite pour modifier sa durée normale du travail à un maximum de 10 heures par jour et un total de 40 heures par semaine (plutôt que 8 heures par jour et un total de 40 heures par semaine).
- L'entente indiquerait le nouvel horaire de travail de l'employé, auquel consentent l'employeur et l'employé, par écrit.
- L'employé ou l'employeur peuvent annuler une entente en donnant un préavis de deux semaines, sauf si les deux parties s'entendent sur une période plus courte. Dès l'annulation de l'entente, la durée normale du travail sera de nouveau appliquée (8 heures par jour et 40 heures par semaine).
- L'approbation du directeur général de la Division des normes d'emploi ne serait pas exigée. Cependant, le directeur général pourrait mettre fin à la capacité de conclure de telles ententes si, par suite d'une enquête, on découvre qu'elles ont fait l'objet d'une utilisation abusive ou qu'il y a eu une pratique de non-conformité par rapport aux dispositions du *Code*.
- L'entente individuelle ne peut pas devenir une condition d'emploi ou avoir un lien avec les besoins organisationnels de l'employeur. Selon les dispositions actuelles du *Code*, un employeur qui désire modifier la durée normale du travail, à titre de condition d'embauche ou pour répondre aux besoins organisationnels, peut présenter une demande au directeur général de la Division des normes d'emploi en vue d'obtenir un permis d'étalement.

### **Disposition additionnelle**

- Le Comité a également recommandé qu'un employeur soit autorisé à modifier, de manière ponctuelle, l'horaire de travail d'un employé, conclu en vertu d'une entente, si l'employé en fait la demande pour faire face à une situation personnelle ou à une urgence. Le maximum de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine s'appliquerait aussi dans de tels cas.

## **2. Proposition – Ententes en milieu de travail et ententes professionnelles – permis d'étalement**

Les heures normales du travail sont de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. Les heures travaillées en sus de la durée normale de travail sont des heures supplémentaires. Les employeurs peuvent demander que la journée de travail comporte plus d'heures au cours d'une semaine de 40 heures ou que les heures de travail soient étalées sur une période plus longue, comme 80 heures au cours d'une période de deux semaines, 120 heures au cours d'une période de trois semaines, 240 heures au cours d'une période de six semaines, et ainsi de suite. Aucun permis n'est délivré à un employeur dont la majorité des employés ont rejeté la proposition.

Selon les dispositions actuelles du *Code*, le directeur général de la Division des normes d'emploi doit tenir compte « des coutumes ou des pratiques ayant cours dans l'industrie à l'égard du type d'emploi en cause » afin de déterminer si les heures de travail, pour une catégorie d'employés ou pour un lieu d'emploi en particulier, peuvent être modifiées par un permis d'étalement. Il y a des situations où de telles coutumes ou pratiques dans l'industrie n'existent pas. On estime que cette disposition n'offre pas la souplesse nécessaire pour faire face aux pratiques de travail modernes et changeantes.

Les membres du Comité ont recommandé à l'unanimité que le directeur général soit autorisé à accorder un permis d'étalement basé sur les critères suivants :

- 75 % des employés dans la catégorie professionnelle ou sur le lieu de travail en question consentent aux nouvelles heures de travail proposées.
- L'horaire de travail est affiché deux semaines à l'avance, et toute période de travail imprévue en sus des 8 heures par jour est rémunérée au taux des heures supplémentaires.
- Le permis n'aurait aucune incidence négative sur la sécurité, la santé ou le bien-être de l'employé ou du public.
- En vertu du paragraphe 14(3) du *Code*, les critères liés aux coutumes ou aux pratiques ayant cours dans l'industrie ne seront plus pris en considération.
- L'employeur est connu pour son respect du *Code*.

## **3. Proposition – Indemnité de jour férié – Lieu de travail agricole à production ininterrompue**

La Province du Manitoba permet à certains secteurs d'exiger que leurs employés travaillent

les jours fériés sans recevoir une indemnité de jour férié. Toutefois, l'employeur doit accorder un autre jour de congé rémunéré à ces travailleurs, et ce, dans un délai de 30 jours suivant le jour férié.

En vertu du *Code*, l'exception s'applique aux employés qui travaillent dans une entreprise à production ininterrompue, une entreprise saisonnière, un lieu de divertissement, une station-service, un hôpital, un hôtel ou un restaurant, ainsi qu'aux employés qui fournissent des services d'aide et d'entretien ménager.

Les membres du Comité ont recommandé à l'unanimité que les exceptions en ce qui concerne l'indemnité de jour férié s'appliquent également aux installations agricoles à ambiance contrôlée.

## **Recommandations sur les questions soulevées par le Comité**

### **1. Proposition – Motif valable**

Selon les dispositions actuelles du *Code des normes d'emploi*, un employeur qui met fin à l'emploi d'un employé doit donner à l'employé un avis de cessation d'emploi, ou une rémunération forfaitaire, à moins que l'employé n'ait agi d'une manière que l'employeur n'accepte pas :

- (i) en se rendant coupable de mauvaise conduite volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail,
- (ii) en faisant preuve d'une conduite violente dans le lieu de travail,
- (iii) en faisant preuve de malhonnêteté dans l'exercice de ses fonctions.

Les membres du Comité ont recommandé à l'unanimité que le *Code* soit modifié pour inclure le congédiement d'un employé pour « motif valable » à la place de « mauvaise conduite volontaire », conformément à d'autres administrations canadiennes.

### **2. Proposition – Récupération des trop-payés du salaire des employés**

En vertu du *Code des normes d'emploi*, un employeur ne peut faire des retenues sur le salaire d'un employé que si la retenue profite directement à l'employé et que l'employé l'accepte. Les autres retenues autorisées en vertu du *Code* comprennent les retenues légales à la source, la récupération des avances sur salaire, les montants pour une contravention (infraction relevée par un appareil relié à un feu rouge ou par radar photographique), et la valeur en argent du gîte, de la pension et des repas.

Les membres du Comité ont recommandé à l'unanimité que le *Code* comprenne des dispositions permettant de clarifier quand un employeur peut faire des retenues sur le salaire

d'un employé pour corriger des erreurs de feuilles de paye ou pour récupérer des avances sur salaire non repayées.

## CONCLUSION

Au cours des 40 dernières années, le Comité d'étude des relations syndicales-patronales, conjointement avec ses sous-comités, a favorisé avec succès le maintien d'un climat propice à des relations de travail harmonieuses. Ce comité demeure une ressource précieuse et considérable qui facilite la consultation et la coopération syndicale-patronale sur diverses questions importantes pour la province. Le Comité a la capacité unique de faire une évaluation équilibrée des questions qui peuvent avoir des répercussions à la fois sur les entreprises et sur les travailleurs. On reconnaît qu'un dialogue et une coopération efficaces entre les intervenants du marché du travail et avec le gouvernement est une étape cruciale pour bâtir une économie forte et dynamique au Manitoba.

Le Comité encourage donc fortement le gouvernement du Manitoba à utiliser ses conseils et ses commentaires sur toutes les questions relatives aux relations de travail. Cela permettrait de veiller à ce que les propositions de modification aux règlements et aux politiques soient éclairées par des études présentant un juste équilibre entre le point de vue des entreprises et celui des travailleurs. Ce qui à son tour encouragerait les intervenants clés à s'engager et contribuerait à des relations de travail positives entre eux.



**ANNEXE A**

**MEMBRES DU COMITÉ ET DU SOUS-COMITÉ**

**AU 31 DÉCEMBRE 2010**



**MEMBRES DU COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-  
PATRONALES DU MANITOBA  
AU 31 DÉCEMBRE 2010**

**Représentants syndicaux**

Kevin Rebeck  
Fédération du travail du Manitoba

Bill Comstock  
Syndicat des employés généraux et des  
fonctionnaires du Manitoba (à la retraite)

Dave Martin  
Manitoba Building and Construction Trades  
Council

Robert Ziegler  
Union internationale des travailleurs et  
travailleuses unis de l'alimentation et du  
commerce, section locale 832

Pat Isaac  
Manitoba Teachers' Society

**Remplacants**

Jim Murphy  
Operating Engineers of Manitoba

**Représentants patronaux**

Peter Wightman  
Construction Labour Relations  
Association of Manitoba

William Gardner  
Pitblado

Ed Huebert  
Mining Association of Manitoba

Darcy Strutinsky  
Office régional de la santé de Winnipeg

Jim Witiuk  
Canada Safeway Limited

Graham Starmer  
Manitoba Chambers of Commerce

**Président**

Michael D. Werier

**Vice-président**

Poste vacant

**Représentant du gouvernement**

Victor Minenko

**Secrétaire**

Karen Lockhart

**MEMBRES DU SOUS-COMITÉ CONSULTATIF EN MATIÈRE D'ARBITRAGE  
AU 31 DÉCEMBRE 2010**

**Représentants syndicaux**

Kevin Rebeck  
Fédération du travail du Manitoba

William Summerlus  
Syndicat canadien de la fonction publique

Tom Paci  
Manitoba Teachers' Society

Bruce Buckley  
Syndicat des employés généraux et des  
fonctionnaires du Manitoba

**Remplaçants**

David Lewis  
Syndicat des employés généraux et des  
fonctionnaires du Manitoba

**Représentants patronaux**

William Gardner  
Pitblado

Darcy Strutinsky  
Office régional de la santé de Winnipeg

Vacant

Jim Witiuk  
Canada Safeway Limited

**Président**

Michael D. Werier

**Représentant du gouvernement**

Victor Minenko

**Secrétaire**

Karen Lockhart

**ANNEXE B**

**DIRECTIVE EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS**



## **DIRECTIVE EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS AU PUBLIC**

### **COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES**

En règle générale, les renseignements sur les questions syndicales-patronales devraient être mis à la disposition du grand public, non seulement en raison de leur importance pour le public, mais aussi en raison de la transparence exigée par les lois sur le droit à l'information, tant au niveau provincial qu'au niveau fédéral.

Les membres du Comité d'étude des relations syndicales-patronales et de ses sous-comités doivent suivre la présente directive selon les termes suivants :

1. Le président du Comité agit à titre de porte-parole du Comité en ce qui concerne tous les dossiers étudiés par le Comité. Malgré cette disposition :
  - a) le Comité peut désigner d'autres personnes pour des dossiers particuliers;
  - b) le président peut désigner d'autres personnes pour le remplacer pendant une absence.
2. Les membres du Comité peuvent commenter de manière générale les dossiers en cours d'examen par le Comité, mais non de manière précise, à moins que le Comité ne l'ait autorisé après avoir étudié la question.
3. Les dossiers déjà réglés par le Comité peuvent faire l'objet de commentaires précis, pourvu que le gouvernement ne doive pas prendre d'autres décisions à leur égard. Sinon, les membres doivent mentionner ce fait, et les demandes d'information doivent être faites aux personnes à qui il incombe de prendre ces décisions.
4.
  - a) Les membres du Comité sont libres de commenter la position du groupe qu'ils représentent en ce qui concerne les dossiers en cours d'étude, pourvu qu'il soit clairement compris que cette position est celle du groupe représenté et non celle du Comité;
  - b) Les membres du Comité peuvent tenir les groupes qu'ils représentent au courant des différents dossiers en cours d'étude, jusqu'à un certain point, dans la mesure où cela est opportun.

## **DIRECTIVE EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS AU PUBLIC**

### **COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES**

(suite)

5. Puisque le Comité n'est pas un organisme public, ses réunions sont tenues à huis clos, à moins que ses membres n'en décident autrement. Cela n'empêche en rien le Comité d'inviter des personnes extérieures à assister à une réunion afin de faciliter les délibérations.
6. Une fois approuvé par le Comité, le procès-verbal est distribué à tous les membres du Comité. (Les commentaires doivent être faits conformément à la procédure décrite aux numéros 1, 2 et 3.)
7. Les documents utilisés pour aider les membres du Comité dans leurs délibérations doivent être conservés par le Comité, à moins que les membres n'en décident autrement.
  - a) Si ces documents appartiennent à des groupes externes au Comité, ils demeurent sous le contrôle de ces groupes.
  - b) S'ils sont le résultat d'un travail fait par le personnel du ministère, ils demeurent sous le contrôle du ministère.
8. Tous les membres du Comité et de ses sous-comités doivent recevoir une copie de la présente directive.