

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

J'ai l'immense plaisir de vous soumettre le Rapport annuel 2002-2003, qui présente les grandes lignes des activités accomplies par la Commission du travail du Manitoba entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003.

Comme il était souligné dans le rapport de l'an dernier, le nouveau poste de vice-président à temps plein, partagé par Diane E. Jones, c.r., et Joy M. Cooper, s'est encore avéré cette année un outil inestimable pour aider la Commission à remplir ses obligations législatives plus rapidement et, partant, à réduire considérablement les délais de traitement.

La Commission a par ailleurs terminé la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain au cours de la période visée. Je tiens à souligner que l'excellente collaboration de toutes les parties intéressées au processus a permis de minimiser les contrecoups pour la communauté de la santé.

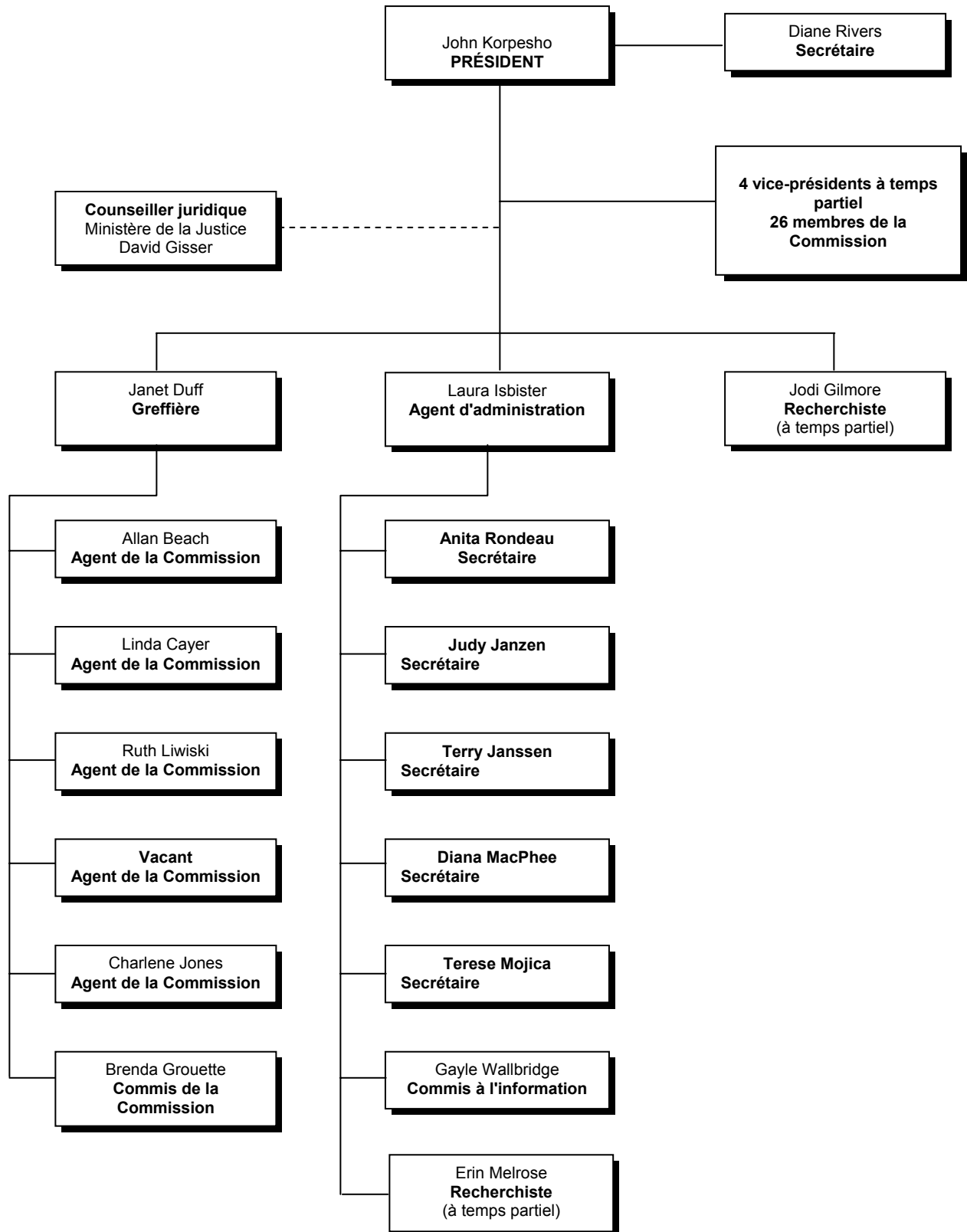
Comme je l'ai fait ces dernières années, j'aimerais exprimer ma plus vive gratitude aux vice-présidents, aux membres de la Commission et au personnel, dont l'immense dévouement et le soutien ont encore une fois mené au bilan positif de l'année.

Nous sommes prêts à affronter les nombreux défis qui nous attendent et nous remercions à l'avance les intervenants du milieu des relations du travail pour leur soutien indéfectible à la Commission du travail du Manitoba.

J.M.P. Korpesho,
Président

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Lettres de présentation	3
Message du président	7
Organigramme	10
Objectifs et introduction	11
Aperçu opérationnel	12
Bibliothèque	13
Publications et adresse du site Web	13
Finances - Sommaire des dépenses	14
Membres de la Commission du travail du Manitoba	15
Résumé du rendement	20
Réalisations et priorités pour 2003-2004	22
Résumé des principales décisions de la Commission en vertu de la <i>Loi sur les relations du travail</i>	23
Résumé des principales décisions de la Commission en vertu de la <i>Loi sur le paiement des salaires</i>	28
Résumé des principales décisions judiciaires	29
Tableaux statistiques	31
Bulletins d'information	
N° 1 Examen et réexamen	37
N° 2 Règle de pratique n° 28	39
N° 3 Remises pouvant retarder le déroulement de l'instance	40
N° 4 La procédure d'accréditation	41
N° 5 Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba	42
N° 6 Divulgence de renseignements financiers	43
N° 7 Barème des droits	44
N° 8 Liste des arbitres (provisoire)	45
N° 9 Conventions collectives	47
N° 10 Procédure à suivre pour obtenir une ordonnance d'exemption de la durée normale du travail	49
N° 11 Procédure à suivre pour demander une réduction de la pause-repas	50
N° 12 Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire	51
N° 13 Procédure à suivre pour déterminer le contenu de la première convention collective	52
N° 14 Opposition à une demande d'accréditation	53
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	54



ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
Le 31 mars 2003

LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

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

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

OBJECTIFS

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

INTRODUCTION

La Commission joue en outre le rôle d'administrateur ou d'arbitre des cas portés à son attention en vertu de certaines dispositions des lois suivantes :

La Loi sur les relations du travail

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

La Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

Toute personne directement touchée par un ordre d'arrêt de travail ou une décision d'un agent de la Sécurité et de l'hygiène du travail peut interjeter appel au directeur 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 d'arrêt de travail ou une décision du directeur de la Sécurité et de l'hygiène du travail peut aussi interjeter appel à la Commission pour obtenir l'annulation ou la modification de l'ordre ou de la décision.

La 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.

La 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, une des parties peut soumettre la question à l'arbitrage de la Commission.

Le 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, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions en application de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir*. La Commission traite en outre les demandes d'exemption des employeurs concernant les horaires habituels de travail et les périodes de repos hebdomadaires.

La Loi sur les écoles publiques

Désormais, certaines dispositions de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquent aux enseignants, aux directeurs d'école, aux agents de négociation d'unités d'enseignants et aux commissions scolaires.

La 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, témoigner au procès, présenter une déclaration de la victime ou assister au prononcé de la sentence peuvent soumettre une demande en ce sens à la Commission.

La Loi électorale

Les candidats, les membres du personnel électoral, les recenseurs de même que les bénévoles électoraux peuvent 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.

APERÇU OPÉRATIONNEL

ARBITRAGE

En 2002-2003, la Commission était composée d'un président à temps plein et de quatre vice-présidents à temps partiel. Elle comptait par ailleurs 26 membres, répartis également entre représentants des employeurs et représentants des employés. Des renseignements biographiques concernant les membres de la Commission figurent plus loin dans le présent Rapport. Les vice-présidents et les membres, nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil, sont rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission a ses bureaux à Winnipeg, où elle tient des audiences sur diverses questions; au besoin, elle se déplace vers les centres ruraux. 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

Il incombe à la greffière de superviser les services extérieurs quotidiens de la Commission. Toutes les demandes déposées sous le régime de la *Loi sur les relations du travail*, de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, de la *Loi sur les services essentiels*, de la *Loi sur l'égalité des salaires*, de la *Loi électorale*, de la *Loi sur les écoles publiques* ainsi que de la *Déclaration des droits des victimes* sont traitées par le bureau de la greffière. C'est la greffière qui fixe les dates des audiences et qui voit au traitement efficace des demandes. La greffière dirige cinq agents de la Commission (quatre agents sont chargés des questions de relation du travail et un autre des questions afférentes aux normes d'emploi), de même qu'un commis.

Les quatre agents affectés aux relations de travail traitent divers dossiers et mènent des enquêtes en lien avec les demandes adressées à la Commission. Ils peuvent agir à titre de représentants de la Commission pour tenter de trouver un terrain d'entente entre les parties en cas d'allégation de pratique déloyale de travail. Le règlement des plaintes par ce mécanisme de résolution des différends contribue à diminuer le nombre d'audiences coûteuses et à rendre le milieu de travail plus harmonieux. Les agents exercent en outre tout un éventail de fonctions : ils font office de directeurs du scrutin lorsque la Commission organise un vote; ils assistent aux audiences et ils aident la greffière dans le traitement des demandes. Ils sont également chargés

de communiquer à toutes les parties et au grand public les renseignements sur les politiques et procédures de la Commission, ainsi que sur la jurisprudence liée à chaque cas. Enfin, les agents de la Commission peuvent agir à titre de conciliateurs pour aider les parties à conclure une première convention collective et les suivantes.

L'aide apportée par les agents de la Commission dans les processus de médiation et de résolution des différends a été bien accueillie par les intervenants du secteur des relations de travail.

Le cinquième agent de la Commission voit, avec l'aide du commis de la Commission, au traitement des renvois en vertu du *Code des normes d'emploi*, des demandes d'exemption concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire, ainsi que des demandes de renvoi en arbitrage accéléré. L'agent et le commis de la Commission assistent aux audiences afin de consigner les comparutions, les extraits de jurisprudence et les éléments de preuve, et d'aider la Commission ainsi que les parties pour toute question pouvant être soulevée.

SERVICES DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

L'agente d'administration assure le soutien administratif de la Commission, c'est-à-dire la supervision financière et la reddition des comptes des dépenses d'exploitation, ainsi que l'élaboration et la surveillance des méthodes et mécanismes d'organisation du travail de bureau visant l'application des politiques ministérielles et gouvernementales. Cinq secrétaires administratives, une commis et une recherchiste à temps partiel sont placées sous la responsabilité de l'agente d'administration.

Les services de soutien administratif et les services extérieurs travaillent en étroite collaboration afin de garantir un traitement rapide des demandes. Ils continuent également leurs efforts pour mettre à niveau et maintenir les bases de données informatiques de la Commission.

SERVICES DE RECHERCHE

Les deux recherchistes de la Commission lui procurent des rapports, des données statistiques ainsi que des extraits de jurisprudence provenant d'autres administrations provinciales; la Commission leur confie également d'autres mandats de recherche. Les recherchistes résumant et indexent les sentences arbitrales ainsi que les énoncés des motifs des décisions à des fins de publication dans le *Compendium of Grievance Arbitration Decisions* et dans l'*Index of Written Reasons For Decision*.

Le poste de recherchiste, qui relève du président et qui était auparavant à temps partiel, est devenu un poste équivalent temps plein (ETP) en 2002-2003; actuellement, les titulaires sont une employée permanente à temps partiel et une employée à temps partiel nommée pour une période déterminée.

BIBLIOTHÈQUE DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission possède une collection de textes, de revues, de rapports et autres documents sur les relations de travail et le droit du travail au Manitoba et dans d'autres administrations canadiennes. En vertu des modifications apportées à la *Loi sur les relations du travail* en 1985, toutes les sentences arbitrales et les conventions collectives de la province doivent être déposées auprès de la Commission du travail du Manitoba. La bibliothèque de la Commission conserve des copies de ces documents; le public peut les consulter au bureau et il peut aussi se les procurer moyennant certains frais (se reporter au bulletin d'information n° 7 joint au présent rapport pour le barème des droits).

PUBLICATIONS ET ADRESSE DU SITE WEB

On peut acheter des copies des lois et règlements au Bureau des publications officielles, ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme, 200, avenue Vaughan, Winnipeg (Manitoba).

Voici les publications offertes actuellement par la Commission :

Compendium of Grievance Arbitration Decisions – Résumé de toutes les sentences arbitrales rendues au Manitoba et déposées auprès de la Commission au cours de l'année civile. On peut acheter cette publication en communiquant avec le Bureau des publications officielles.

Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba – Compte rendu sur les opérations de dotation et les membres de la Commission du travail du Manitoba, les faits saillants des décisions importantes rendues par la Commission et les tribunaux, ainsi que les statistiques concernant les diverses questions dont a été saisie la Commission au cours de la période visée. On peut obtenir cette publication en s'adressant directement à la Commission.

Activities of The Manitoba Labour Board – Publication trimestrielle présentant des renseignements et des statistiques sur toutes les affaires dont la Commission est saisie. Pour s'abonner, s'adresser au Bureau des publications officielles.

Index of Written Reasons For Decision – Index des motifs écrits des décisions, classés par sujet, par employeur et par article de loi. Pour s'abonner, s'adresser au Bureau des publications officielles.

Guide de la Loi sur les relations du travail – Explication en termes simples des dispositions de la *Loi sur les relations du travail* ainsi que du rôle de la Commission du travail du Manitoba et des Services de conciliation et de médiation. Anciennement, la Commission publiait le Guide uniquement sous forme de brochure, mais elle entend afficher la version mise à jour dans le site Web.

La Commission publie des copies de l'énoncé des motifs d'une décision (*Written Reasons for Decision*) dans certains cas précis. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, il est possible de s'abonner à l'*Index of Written Reasons for Decision*. La Commission publie également la série *Bulletins d'information* sur ses pratiques et procédures. Le texte intégral des bulletins figure plus loin dans le présent rapport, et il est aussi possible de le consulter dans le site Web de la Commission.

Des copies des énoncés des motifs des décisions et des sentences arbitrales de la Commission sont accessibles par les services Quicklaw de la société **Systèmes QL Limitée**. Des copies des sentences arbitrales sont également envoyées à divers éditeurs, qui peuvent en reproduire certaines dans leurs publications.

Consultez le site Web de la Commission du travail du Manitoba, à l'adresse <http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd/index.fr.html>, pour obtenir des renseignements sur la Commission et des liens à d'autres divisions du Ministère, aux bases de données Quicklaw et aux Publications officielles. Afin de favoriser l'accès rapide à de l'information à jour, la Commission a amélioré son service à la clientèle en lui offrant un site Web encore plus complet (mlb@gov.mb.ca).

Finances

(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses/poste secondaire (en milliers de dollars)	Données réelles	Prévisions		Prévisions pos./ (nég.)	Explication n°
	2002-03 \$	ETP	2002-03 \$		
Total des salaires	1 027,6	17,00	1 055,30	(27,7)	
Total des autres dépenses	321,1		262,3	58,8	1
Total des dépenses	1348,7	17,00	1 317,6	31,1	

Explication :

1. Le dépassement au chapitre des dépenses d'exploitation est attribuable à l'expansion des locaux et aux coûts ACRS liés (loyer), aux frais de déplacement et aux coûts informatiques.

MEMBRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission du travail du Manitoba est composée de 1 président à temps plein, de 4 vice-présidents à temps partiel et de 26 membres. Les parties patronales et syndicales sont représentées de manière égale. Pour l'exercice visé, la Commission se composait des membres suivants.

Président

John M.P. Korpesho

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

Vice-présidents

Joy M. Cooper

Nommée à temps partiel en 1985, Mme Cooper est titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en sciences politiques de l'Université du Manitoba. Elle a exercé le droit en pratique privée jusqu'en 1992, année où elle est devenue procureure de la Couronne à temps partiel au ministère de la Justice. Elle a été détachée de ce poste en 2001 pour occuper celui de vice-présidente permanente à temps partagé de la Commission; en septembre 2002, elle a été reconduite au même poste. Mme Cooper est également arbitre en vertu de conventions collectives et du *Code canadien du travail*, et elle agit à titre de conseillère en matière de politiques et de programmes juridiques.

William D. Hamilton

Nommé à temps partiel en 2002, M. Hamilton 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, pendant quelques années, a agi à titre d'arbitre et de médiateur de différends et de griefs au Manitoba, une tâche à laquelle il s'est consacré avec ardeur.

Diane E. Jones, c.r.

Nommée à temps partiel en 1985, Mme Jones a obtenu un baccalauréat spécialisé de l'Université de Winnipeg et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Mme Jones occupe actuellement le poste de présidente pour les questions d'arbitrage. En 2001, elle a été nommée à la Commission à titre de vice-présidente permanente à temps partagé et, en septembre 2002, elle a été renommée à la Commission à titre de vice-présidente à temps partiel.

Arne Peltz

Nommé à temps partiel en 2002, M. Peltz est arbitre agréé et il agit activement à titre d'arbitre et de médiateur pour le règlement des différends et des griefs au Manitoba. Il remplit en outre des fonctions d'arbitre en vertu du *Code des droits de la personne du Manitoba* et du *Code canadien du travail*. M. Peltz a été directeur du Public Interest Law Centre pendant 21 années, et il exerce en pratique privée depuis 2003 au sein du cabinet d'avocats Gange Goodman & French; il se spécialise en droit autochtone et en poursuites civiles.

Représentants des employeurs

Jim Baker, CA

Nommé en 2000, M. Baker est président et premier dirigeant de la Manitoba Hotel Association. Avant d'occuper son poste actuel, il a été pendant 20 ans associé dans un cabinet de comptables agréés. M. Baker est membre de l'exécutif de l'Association des hôtels du Canada et du Manitoba Tourism Education Council. Il a été coprésident du village des athlètes lors des Jeux panaméricains de 1999 et il est très actif à titre de bénévole dans la collectivité.

Elizabeth M. (Betty) Black

Nommée en 1985, Mme Black détient un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba ainsi que le titre de F.P.R.H.G. (professionnelle en ressources humaines agréée - *fellow*). Depuis 1972, elle a occupé divers postes supérieurs en gestion des ressources humaines dans plusieurs organisations. Mme Black est très active au sein de la Human Resource Management Association of Manitoba depuis de nombreuses années, occupant notamment les postes de directrice de la division des membres et de présidente. Elle 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 possède une expérience pratique de la gestion des ressources humaines dans divers secteurs, notamment les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication et les soins de santé. Elle est présentement gestionnaire des ressources humaines de Arctic Co-operatives Limited et membre de diverses coopératives au Manitoba, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Edward J. Huebert

Nommé en 1994, M. Huebert est actuellement vice-président administratif de la Mining Association of Manitoba Inc. et de la Mines Accident Prevention Association of Manitoba. Titulaire d'une maîtrise en gestion des ressources naturelles, il a également fait des études supérieures en planification régionale et communautaire à l'Université de la Colombie-Britannique à titre de chercheur attaché à Protection civile Canada. Coprésident de la Commission des accidents du travail et de Workplace Safety and Health, il siège également à la Table ronde manitobaine sur le développement durable.

Colleen Johnston

Nommée en 1993, Mme Johnston est gestionnaire des ressources humaines à la Société des alcools du Manitoba et présidente de Integre Human Resource Consulting. Mme Johnston est titulaire d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba et du titre de F.C.H.R.P. (professionnelle en ressources humaines agréée - *fellow*). Elle a été présidente de la Human Resource Management Association of Manitoba, membre fondateur du Conseil canadien des associations des ressources humaines, ainsi que membre du comité chargé de l'examen de la réglementation du *Code canadien du travail* à Ottawa. Elle a représenté des employeurs canadiens aux Nations Unies à Genève et, actuellement, elle est membre du comité des titres professionnels de la Human Resource Management Association of Manitoba.

Michael Kaufmann

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

Paul J. LaBossière

Nommé en 1999, M. LaBossière est actuellement président de P.M.L. Maintenance Ltd. Ancien coprésident du Employers Task Force on Workers Compensation, M. LaBossière est membre du comité consultatif des affaires civiques et du comité de législation du travail de la Winnipeg Chamber of Commerce, ainsi que président du comité des taxes et des finances municipales. Il est aussi parlementaire et ancien président de la Building Owners and Managers Association (BOMA), membre du Manitoba Employers Council (MEC) et il a souvent participé à des conférences d'envergure internationale sur les industries de l'entretien et des services. M. LaBossière est président du conseil d'administration de Prairie Theatre Exchange. Il a aussi été vice-président et trésorier de la Winnipeg Chamber of Commerce et a fait partie du comité consultatif du département de l'éducation permanente de l'Université du Manitoba.

Chris Lorenc

Nommé en 2003, M. Lorenc est actuellement président de la Manitoba Heavy Construction Association, du Infrastructure Council of Manitoba ainsi que de la Western Canada Roadbuilders & Heavy Construction Association; il est en outre vice-président du Transportation Awareness Partnership. Avocat de formation,

M. Lorenc est titulaire de baccalauréats en arts et en droit de l'Université du Manitoba. Il a été conseiller municipal à la ville de Winnipeg pendant 9 années, de 1983 à 1992. Pendant son mandat, il a présidé nombre de comités permanents et il a occupé diverses fonctions supérieures. Il a de plus été membre et il continue d'être membre de différents conseils d'administration de divers organismes culturels, communautaires et d'hôpitaux.

Yvette Milner

Nommée en 1996, Mme Milner occupe des fonctions de cadre supérieur chez Deloitte & Touche. Elle a de l'expertise dans la gestion des ressources humaines, de la sécurité et des limitations fonctionnelles, dans le privé aussi bien que dans le public. Actuellement, Mme Milner est directrice de la gestion de la sécurité et des limitations fonctionnelles chez Deloitte & Touche. Avant d'entrer au service de cette société, elle a dirigé son propre cabinet conseil pendant huit années. Membre dynamique du milieu des affaires de Winnipeg, Mme Milner est membre active du Employers Task Force on Workers Compensation. Elle est aussi membre de la Winnipeg Chamber of Commerce, de la Human Resource Management Association of Manitoba et du Manitoba Safety Council.

A. Edward Stanton

Nommé en 1985, M. Stanton a travaillé pour PPG Canada jusqu'à sa retraite, en 1982. Il a occupé de nombreux postes, y compris celui de directeur général des succursales, et a acquis beaucoup d'expérience dans les relations de travail en faisant partie de nombreux groupes d'étude des relations patronales-syndicales et d'un certain nombre de comités des relations de travail nommés par le gouvernement. M. Stanton a été président et il est membre honoraire à vie de la Winnipeg Construction Association. Son mandat venait à échéance en décembre 2002.

Maurice D. Steele

Nommé en 1999, M. Steele a été président de M.D. Steele Construction Ltd. jusqu'à sa retraite, en mai 1999. Il est aussi président d'AVL Limited Partnership, qui représente les territoires situés au nord et à l'ouest de l'Aéroport international de Winnipeg. Il a occupé des postes de gestionnaire pendant de nombreuses années au sein de l'industrie de la construction.

Gordon H. Stewart

Nommé en 1991, M. Stewart a travaillé comme électricien, un métier pour lequel il a obtenu le titre de compagnon en 1950. En 1959, il est entré au service de Griffin Canada Inc. Au moment de prendre sa retraite, en 1991, il occupait le poste de chef d'usine depuis 10 ans. Il a été membre des conseils d'administration du Club d'administration industrielle du Canada (Manitoba), de l'Association des manufacturiers canadiens (Manitoba) de même que du comité consultatif sur l'instrumentation du Red River Community College.

Denis E. Sutton

Nommé en 1983, M. Sutton a reçu une formation approfondie en administration des affaires et en gestion des ressources humaines; 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), du comité des ressources humaines de la Western Grain Elevator Association ainsi que du Conseil des cadres supérieurs – ressources humaines (Ouest) du Conference Board of Canada. Il est actuellement membre actif de nombreux comités et associations spécialisés en relations de travail.

Raymond N. Winston

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

Représentants des employés

Bernie Atamanchuk

Nommé en 1985, M. Atamanchuk a travaillé auprès de l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) de 1964 jusqu'à sa retraite en 2001. Au cours de ses 36 années de service à la TUAC, section locale 832, il a occupé diverses fonctions dont celles d'administrateur du régime de soins dentaires de l'organisme Manitoba Food and Commercial Workers, de directeur de l'organisation et du service et d'adjoint exécutif du président de l'Union. Avant d'entrer au service de la TUAC, M. Atamanchuk a travaillé à Canada Safeway pendant six ans. Il a obtenu son diplôme du Collège canadien des travailleurs de Montréal en 1967.

Cecile Cassista

Nommée en 2000, Mme Cassista a été déléguée nationale du syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) à partir de 1981. Elle vient de prendre sa retraite de l'organisme. Pendant ses années de service, elle s'est occupée de négociations collectives, d'arbitrage, d'organisation des affaires syndicales et d'autres aspects des relations de travail au Manitoba et en Saskatchewan. Elle est membre du comité des femmes de la Fédération du travail du Manitoba ainsi que de la Child Care Coalition of Manitoba. En 2001, elle a été nommée au Conseil consultatif de l'économie du premier ministre et, en 2002, elle a été élue au conseil d'administration de Centraide. Elle continue de prêter main forte à la communauté en participant activement à diverses campagnes municipales et gouvernementales.

M. Clive Derham

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

Irene Giesbrecht

Nommée en 2002, Mme Giesbrecht est à l'emploi du Manitoba Nurses' Union depuis 1978; elle y occupe présentement les fonctions de directrice des négociations et de négociatrice en chef. Avant d'entrer au service du Manitoba Nurses' Union, Mme Giesbrecht a travaillé comme infirmière. Elle est présidente du Manitoba Council of Health Care Unions et membre de nombreux organismes dont le Manitoba Nursing Advisory Council, le conseil d'administration du Union Centre, le comité consultatif de Crocus Fund et le conseil d'administration de Blue Cross.

Jan Malanowich

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

Charles W. McCormick

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

Doug McFarland

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

John R. Moore

Nommé en 1994, M. Moore est actuellement directeur administratif et coordonnateur de la formation à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-

Unis et du Canada, section locale 254. À ce titre, M. Moore est représentant des comités consultatifs des métiers suivants : plombiers, tuyauteurs, poseurs de gicleurs et mécaniciens en réfrigération. Il est aussi président du Manitoba Building and Construction Trades Council et vice-président (industrie de la construction) à la Fédération du travail du Manitoba.

Maureen Morrison

Nommée en 1983, Mme Morrison possède un baccalauréat en arts de l'Université McGill et a suivi plusieurs cours en relations de travail. En 1980, elle a été nommée déléguée du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique et, depuis 1987, elle s'y intéresse particulièrement aux questions d'équité au sein du syndicat. « Elle se spécialise dans les domaines de la parité salariale, de l'équité en matière d'emploi, du harcèlement et 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 élu 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 est membre des conseils de direction de la Canadian Conference of Operating Engineers, il est vice-président du Manitoba Building and Construction Trades Council, vice-président du Allied Hydro Council of Manitoba, ainsi que vice-président de la Manitoba Federation of Labour. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est membre actif du International Union of Operating Engineers depuis la fin des années 1960.

Dale Paterson

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

Grant Rodgers

Nommé en 1999, M. Rodgers est délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1974; il se spécialise depuis quelques années dans le domaine de l'arbitrage des griefs et des négociations collectives. Il détient un baccalauréat spécialisé en communications de l'Université du Manitoba et un diplôme du programme d'organisation syndicale de l'Université Harvard. Très impliqué dans sa communauté, il a été membre de la Red River College Advisory Commission et de Big Brothers of Winnipeg, ainsi que directeur du Winnipeg South Blues Junior « A » Hockey Club.

Lorraine Sigurdson

Nommée en 1990, Mme Sigurdson est actuellement coordonnatrice des soins de santé au sein du Syndicat canadien de la fonction publique. Elle participe activement aux négociations collectives et prête main forte aux sections locales de soins de santé dans le traitement des griefs et l'administration des affaires syndicales locales. Mme Sigurdson est aussi vice-présidente de la Manitoba Federation of Labour et membre du conseil d'administration de la Winnipeg Regional Health Authority.

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, à savoir : la *Loi sur les relations du travail*, le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur le paiement des salaires*, la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, la *Loi sur l'égalité des salaires*, la *Loi sur les services essentiels*, la *Déclaration des droits des victimes*, la *Loi électorale* et la *Loi sur les écoles publiques*.

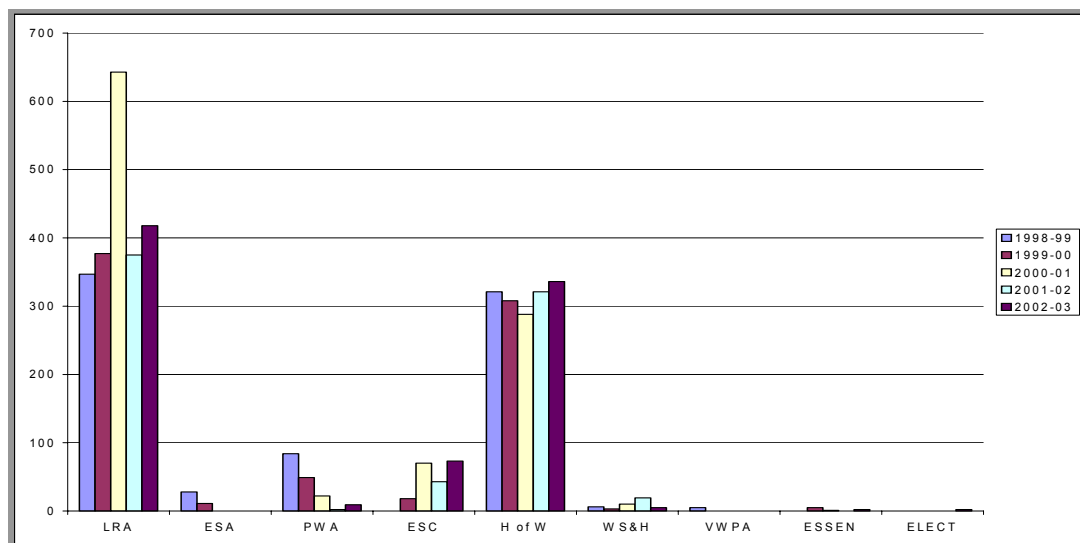
Depuis l'adoption de modifications législatives en 2001-2002, la *Loi sur les relations du travail* s'applique désormais aux enseignants, aux agents négociateurs des unités d'enseignants ainsi qu'aux commissions scolaires, avec quelques exceptions. Au cours de la période visée, la Commission a continué d'émettre de nouveaux certificats d'accréditation aux divisions scolaires, une opération qui suppose la tenue d'audiences en vue d'établir les classifications et les descriptions propres à chaque unité de négociation.

La Commission a par ailleurs poursuivi la surveillance de ses mécanismes internes afin d'améliorer et d'accélérer le traitement des demandes et des renvois. Bien que la Commission tienne des audiences formelles, une bonne partie de son volume de travail relève de la médiation et de l'administration. Dans la mesure du possible, elle encourage le règlement à l'amiable des conflits en désignant un de ses agents pour aider à trouver des solutions aux problèmes et aux plaintes.

Les décisions de la Commission ont établi des politiques, des procédures et des précédents, en plus de favoriser des relations de travail plus solides et plus harmonieuses. Dans un effort d'amélioration des communications entre les parties qui s'adressent à elle, la Commission a tenu et continuera de tenir des séances de consultation et d'information sur des questions précises relevant des diverses lois, selon ce qu'elle juge approprié.

Au cours de la période visée, la Commission a continué de recevoir un fort volume de demandes et de plaintes. Les cas sont de plus en plus complexes et nécessitent un plus grand nombre de jours d'audience. Le graphique ci-dessous indique le nombre de demandes déposées auprès de la Commission du travail du Manitoba au cours des cinq derniers exercices (qui tous s'étendaient du 1^{er} avril au 31 mars); les demandes concernant la durée du travail en vertu du *Code des normes d'emploi* sont indiquées séparément.

Commission du travail du Manitoba Nombre de demandes déposées



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

Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Indicateurs	Données réelles	>>Données réelles
	2001-2002	2002-2003<<
Pourcentage de cas réglés	87 %	83 %
Cas pour lesquels un agent de la Commission a été désigné	31	37
Pourcentage réglé	45 %	43 %
Nombre de votes organisés	22	37
Durée moyenne de traitement (en jours civils)		
Accréditation	15	14
Retrait d'accréditation	33	45
Pratique déloyale de travail	110	91
Devoir de juste représentation	53	67
Arbitrage accéléré	53	42
Décision de la Commission	201	285
Modification de certificat	127	64
Premier contrat	63	63
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	62	46
<i>Loi sur les services essentiels</i>	s.o.	7
<i>Loi électorale</i>	s.o.	36
Renvoi de la Division des normes d'emploi	106	103
Exemption concernant la durée du travail	6	7

Outre les demandes qui lui ont été soumises, la Commission a reçu et classé des copies de conventions collectives et de sentences arbitrales en vertu de la *Loi sur les relations du travail*. À la fin de l'exercice, le fonds de la Commission se composait de 2 156 conventions collectives et de 1 806 sentences arbitrales, des hausses de 7 % et 2 % respectivement par rapport à l'exercice précédent. La Commission a également publié des motifs écrits de ses décisions; son fonds en compte 564, une augmentation de 2 %. On peut se procurer des copies des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande (bon nombre des documents sont maintenant offerts sur support électronique), en acquittant les droits prévus. Des tableaux statistiques détaillés et des résumés des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

Réalisations

- ◆ Achèvement de la restructuration des unités de négociation dans le secteur des soins de santé.
- ◆ Diffusion de publications dans une optique d'amélioration des communications et de transmission de l'information, notamment le rapport trimestriel intitulé *Report of Activities of the Manitoba Labour Board*; mise à jour du document *Index of Written Reasons for Decision* et production du *Compendium of Grievance Arbitration Decisions* jusqu'à 2002

Amélioration continue – Priorités pour 2003-2004

- ◆ Augmentation du nombre de règlements par médiation
- ◆ Réduction du temps moyen de traitement des demandes
- ◆ Examen et délivrance de certificats pour le secteur des écoles publiques
- ◆ Mise en place et essai d'un système d'information automatisé (gestion des cas)
- ◆ Transfert des bureaux de la Commission dans des locaux mieux adaptés
- ◆ Amélioration du service à la clientèle – publications et enrichissement du site Web
- ◆ Promotion des initiatives de perfectionnement et de formation du personnel; planification de la relève

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

Seven Oaks General Hospital - et – Infirmières du Seven Oaks General Hospital, section locale 72 du Manitoba Nurses Union

Cas n° 258/00/LRT

Le 6 juin 2002

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER - EXEMPTIONS - EMPLOYÉS – Soins de santé – Les gestionnaires des centres de soins aux patients (GCSP), à l'échelon du centre, disposent d'une latitude de jugement et de décision qui a des incidences économiques sur le gagne-pain des employés rattachés à l'unité de négociation, ce qui les place en situation de conflit d'intérêts à titre d'unité de négociation – Les infirmiers et infirmières responsables ne sont pas investis des mêmes pouvoirs – Les activités limitées d'embauche de personnel accomplies par les gestionnaires du centre n'ont aucunement porté atteinte à leur rôle de gestionnaire – Selon la pratique établie, la Commission reconnaît que l'unité est habile à négocier au nom des infirmiers et infirmières qui exercent la profession infirmière – Or, les gestionnaires de centre n'accomplissent aucune fonction clinique – Il est conclu que les gestionnaires de centres de soins ne sont pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail*, et que l'unité de négociation des infirmiers et infirmières ne peut donc les représenter.

L'employeur demande à la Commission de rendre une ordonnance établissant que les GCSP ne sont pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail*, qu'ils ne sont pas représentés par l'unité de négociation visée par l'accréditation syndicale, et qu'ils n'étaient pas visés par les dispositions de la convention collective en vigueur. Le syndicat allègue que la GCSP en cause avait refait le travail de négociation déjà effectué par les infirmiers et infirmières responsables.

Décision : La GCSP en cause a contribué à la résolution de maintes difficultés, dans toutes les unités. L'infirmière responsable peut assumer uniquement les responsabilités assorties aux pouvoirs limités qui lui sont conférés pour sa propre unité, même après minuit, alors que l'hôpital s'en remet à « l'ancienne » organisation articulée autour des infirmières responsables. La GCSP qui a imposé une mesure disciplinaire à un membre du SCFP a convaincu la Commission que le poste de GCSP diffère considérablement de celui d'infirmière responsable. Les responsabilités supplémentaires qu'elle assume pour le bureau de dotation, essentielles pour le fonctionnement du centre, sont un autre exemple de son rôle de gestionnaire : elle a exercé son autorité sur le directeur du personnel, non visé, et sur quatre commis membres du SCFP. Les activités limitées d'embauche de la GCSP n'ont nullement porté atteinte aux tâches de gestion liées au bureau du personnel et à l'ensemble du centre. Les GCSP peuvent exercer leur jugement indépendant et prendre des décisions qui concernent l'ensemble du centre, ce qui a des incidences sur le gagne-pain des employés de l'unité de négociation et crée un conflit d'intérêts entre le poste et le statut d'unité de négociation. Les infirmiers et infirmières responsables n'ont pas les mêmes pouvoirs. Enfin, les GCSP ne sont pas tenus d'être cliniciens ni d'accomplir des tâches de nature clinique. L'accréditation invoquée par le syndicat vise des infirmiers et infirmières. Dans le document *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector*, la Commission établit clairement que l'unité habile à négocier doit être composée d'infirmiers et infirmières exerçant la profession infirmière. Par conséquent, la Commission conclut que les GCSP ne sont pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail*, qu'ils ne font pas partie de l'unité de négociation pour laquelle le défendeur est accrédité et qu'ils ne sont donc pas assujettis aux dispositions de la convention collective en vigueur.

Canada Safeway - et – Union internationale des travailleurs et travailleuses unies de l'alimentation et du commerce, section locale 832 – et - Daniel Wiebe

Cas n° 411/00/LRT

Le 26 juillet 2002

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - Renvoi - Négligence – Le représentant syndical a mal informé le demandeur en affirmant qu'il lui suffisait de faire un quart de travail pendant une période de six mois pour conserver son statut d'employé – Le demandeur a été renvoyé parce que la convention collective stipule que cette période est en fait de quatre mois – La Commission tranche que le syndicat ne s'est pas soustrait à son devoir de juste représentation en

refusant de déposer un grief, car le demandeur ne lui a pas fourni tous les renseignements essentiels, il n'a pas vérifié lui-même la convention collective tel qu'on le lui a suggéré, et il n'a pas profité de la procédure d'appel interne du syndicat.

Le demandeur, un employé à temps partiel, demande au représentant syndical pendant combien de temps il peut rester sans travailler avant de perdre son statut d'employé. Le représentant lui indique que ce délai est de six mois. En se fiant à cette information, le demandeur demande un congé de six mois et décline toutes les offres de travail. Il est bientôt renvoyé par l'employeur au titre de l'article 18.19 de la convention collective, lequel stipule le renvoi de tout employé à temps partiel n'ayant cumulé aucune heure de travail pendant une période de quatre mois consécutifs. Le syndicat a tenté de convaincre l'employeur de revenir sur sa décision, en vain. Le demandeur a demandé au syndicat de déposer un grief mais, en bout de ligne, le syndicat n'a pas donné suite. Le demandeur s'est alors adressé à la Commission pour qu'elle confirme que le syndicat avait failli à son devoir de juste représentation. Le représentant syndical a témoigné qu'il avait répondu à l'appel du demandeur sur son téléphone cellulaire, alors qu'il était au volant. Il a admis lui avoir indiqué que le délai était de six mois, mais qu'il avait ajouté qu'il n'en était pas certain parce qu'il n'avait pas la convention collective en main; il a suggéré au demandeur de vérifier l'information lui-même dans la convention collective.

Décision : La Commission conclut que le syndicat a déposé un grief prestement avant de le retirer. Cependant, l'employé a omis de lui transmettre des renseignements essentiels concernant ses échanges avec l'employeur. Par ailleurs, le demandeur ne s'est pas prévalu de la procédure d'appel interne du syndicat. Le demandeur souhaitait préserver son statut d'employé mais, du point de vue de la Commission, il n'a rien fait de concret pour protéger ses droits à cet égard. Il n'a accepté aucune promotion, il n'a travaillé aucun quart et il a omis d'informer le syndicat de toute la teneur de ses échanges avec l'employeur. Qui plus est, il n'a pas profité de son droit d'en appeler de la décision du syndicat de retirer le grief. La Commission conclut que la preuve ne démontre aucune infraction à l'article 20 de la Loi et, par conséquent, la demande est rejetée.

INCO Itée - et – Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6166 – et - Jimmy Luhowy

Cas n° 839/01/LRT

Le 16 août 2002

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - Administration des marchés – Défaut de renvoyer un grief en arbitrage – L'employé allègue que le syndicat n'a pas rempli son devoir de juste représentation quand il a décidé de ne pas aller en arbitrage pour contester son congédiement – Les échanges de l'employé avec l'avocat sur des questions que l'employé a lui-même soulevées ont provoqué des délais – Le témoin de l'employé a certifié que le syndicat avait mené une enquête exhaustive et complète – L'employé a présenté sa cause aux membres du syndicat par l'entremise d'un représentant – La Commission conclut que le syndicat n'a pas enfreint l'article 20 – La demande est rejetée.

L'employé, qui occupait un poste de préposé à la voie, a été congédié pour vol à la suite de réclamations abusives d'indemnités. Le syndicat a déposé un grief mais, par suite de l'avis juridique reçu d'un avocat à l'interne, il a décidé de ne pas porter l'affaire en arbitrage. L'employé a interjeté appel de cette décision, mais l'effectif du syndicat a rejeté cet appel à la majorité. L'employé a alors déposé une requête en pratique déloyale de travail, fondée sur une allégation de défaut de juste représentation de la part du syndicat. L'employé prétend que le syndicat n'a pas mené une enquête exhaustive et complète et qu'il a indûment retardé sa décision de ne pas aller en arbitrage.

Décision : Pour ce qui est des allégations de l'employé concernant le délai déraisonnable avant que le syndicat demande un avis juridique, la Commission conclut que le délai ne contrevenait pas à l'article 20 de la Loi. En tout état de cause, le délai est attribuable aux nombreux échanges de l'employé avec l'avocat au cours d'une période allant de huit à neuf mois, lesquels portent sur d'autres questions qu'il a lui-même soulevées. La Commission conclut par ailleurs à la légalité de la décision du syndicat de ne pas aller en arbitrage. De l'aveu même du témoin de l'employé, une enquête exhaustive et complète a été menée. Le syndicat est en droit de demander un avis juridique avant de rendre sa décision de ne pas aller en arbitrage, et de s'y conformer. Le demandeur en a appelé de cette décision et non seulement lui a-t-on permis de présenter sa cause, mais encore lui a-t-on fourni un représentant pour le faire en son nom. Les membres du syndicat, après avoir entendu les versions des deux parties, ont choisi de ne pas autoriser l'appel. La Commission conclut que le syndicat a agi en toute conformité avec l'article 20. En conséquence, la demande est rejetée.

Manitoba Clinic - et - Manitoba Association of Health Care Professionals

Cas n° 1031/01/LRT

Le 11 septembre 2002

RETRAIT D'ACCRÉDITATION – DROITS DE NÉGOCIER - RENONCEMENT – L'unité de négociation était désertée depuis cinq ans quand des techniciens en cardiologie ont été réengagés – Cinq mois plus tard, le syndicat les a intégrés dans les propositions qu'il avait préparées pour le groupe des techniciens en laboratoire – L'employeur demande à la Commission de confirmer que le syndicat a renoncé ce faisant à ses droits de négociation – Aux yeux de la Commission, un syndicat ne peut entreprendre des négociations pour le compte d'une unité alors qu'elle est désertée – Le défaut de diligence du syndicat au moment du réengagement des techniciens témoigne certes d'une erreur de jugement et d'un rendement en deçà des normes, mais on ne peut l'assimiler à un renoncement – L'intégration unilatérale des techniciens en cardiologie au groupe des techniciens en laboratoire constitue une affirmation du droit de négocier – La demande est rejetée.

En octobre 1996, le syndicat est accrédité à titre d'agent négociateur des techniciens en cardiologie. Avant que quelque négociation ne soit entamée, une pénurie de personnel force l'employeur à recourir à un fournisseur indépendant pour la prestation des services de cardiologie. En avril 2001, l'employeur réengage des techniciens en cardiologie. Un agent des relations de travail du syndicat a vent d'une rumeur voulant que l'employeur ait réengagé des techniciens en cardiologie. Les autres délégués syndicaux sont alors d'avis que l'employeur les aurait informés de quelque décision de réengager du personnel puisque c'est ce qui avait été conclu lors des discussions autour de la première vague d'impartition. Le syndicat n'est pas allé plus loin. En septembre 2001, quand le syndicat est effectivement informé que des employés ont été embauchés à l'unité de cardiologie, il tente de les intégrer dans ses propositions visant les techniciens de laboratoire. L'employeur demande à la Commission de confirmer que le syndicat a ainsi renoncé à ses droits de négociation à l'égard des technologues et techniciens en cardiologie en vertu du paragraphe 53(2) de la *Loi sur les relations du travail*. L'employeur insiste auprès de la Commission sur le fait que l'effectif de l'unité de négociation a complètement changé depuis l'accréditation, et qu'il n'y a eu aucune représentation pendant cinq ans. De plus, les propositions soumises par le syndicat en septembre 2001 contiennent uniquement des définitions et des taux de salaire, sans que rien n'ait été fait pour les adapter au travail effectué en cardiologie.

Décision : La Commission conclut que le syndicat a agi sous l'impression que l'employeur l'aviserait de toute modification aux modalités d'impartition et qu'il a misé sur les bonnes relations entretenues depuis toujours avec l'employeur. Le syndicat aurait pu agir plus diligemment quand des rumeurs ont commencé à circuler au sujet du réengagement d'employés en cardiologie, mais il faut y voir tout au plus une erreur de jugement et un manquement aux normes de rendement. Rien ne justifie de conclure à un renoncement à ses droits de négocier. De toute façon, l'unité ne comptait aucun employé jusqu'au printemps 2001 et la Commission n'est pas d'avis qu'un syndicat est tenu de négocier au nom d'une unité désertée. L'intégration unilatérale des techniciens en cardiologie au groupe des techniciens de laboratoire peut être assimilée à une affirmation du droit de négocier au nom des techniciens en cardiologie, sans toutefois avoir consulté les employés eux-mêmes et en faisant fi de leur désir vraisemblable d'être reconnus comme groupe distinct. En conséquence, la Commission conclut que le syndicat n'a pas renoncé à ses droits de négociation. Elle rejette la demande de l'employeur.

Boeing Canada inc. - et - TCA, section locale 2169 – et - Paulo Cordeiro
Cas n° 463/02/LRT
Le 19 décembre 2002

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – L’employé reproche aux délégués syndicaux de sa section locale de ne pas l’avoir informé de l’état d’avancement de ses griefs ni de l’existence d’un mécanisme d’appel, et il remet en question la qualité de l’avis juridique obtenu par le syndicat – Il est conclu que l’employé aurait pu éviter ces frustrations si le syndicat l’avait informé par écrit de l’état de ses griefs; cependant, le fait pour le syndicat de lui transmettre de l’information verbale ne suffit pas pour conclure à une pratique déloyale de travail – Le syndicat n’est pas tenu de porter en arbitrage tous les griefs dont il est saisi – De façon raisonnable, le syndicat s’est fié à l’avis juridique qui l’informait que les chances de succès étaient très minces en arbitrage - La Commission ne met pas en doute la qualité de l’avis juridique – La demande est rejetée.

L’employé a demandé au syndicat de déposer deux griefs en son nom par suite d’un avertissement écrit et d’une suspension de trois jours. Mécontent du traitement donné à ses griefs par le syndicat, l’employé s’adresse à la Commission en vertu de l’article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. Il est insatisfait parce que le syndicat ne l’a pas informé de l’état d’avancement de ses griefs, il remet en cause la qualité de l’avis juridique obtenu par le syndicat et il indique qu’il a été informé de l’existence d’un autre mécanisme d’appel seulement par des délégués syndicaux de Toronto. Le syndicat a informé l’employé qu’il ne porterait pas son grief en arbitrage parce que l’avertissement écrit en question serait radié après une année. Pour ce qui est de la suspension, un avis juridique obtenu par le syndicat conclut que la demande serait rejetée en arbitrage. Après avoir transmis cet avis au plaignant, le syndicat lui a demandé s’il avait d’autres faits à ajouter, mais il n’a pas donné suite à la demande. Le syndicat ajoute par ailleurs qu’il négocie la récupération d’une partie des jours de suspension avec l’employeur. Les griefs étant encore en cours, l’employé ne peut exercer aucun recours en appel.

Décision : La Commission n’a pu conclure à un acte arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi de la part du syndicat. Une partie des frustrations de l’employé aurait pu être évitée si le syndicat l’avait informé de l’état de ses griefs par écrit plutôt que verbalement. Cela ne suffit cependant pas pour conclure à une pratique déloyale de travail. Le syndicat n’est pas tenu de porter tous les griefs en arbitrage. Il a demandé un avis juridique, lequel établit clairement le peu de chances de succès de la cause en arbitrage. Il s’est raisonnablement fondé sur cet avis avant de décider de ne pas porter le grief en arbitrage au nom de l’employé. La Commission ne partage pas les préoccupations de l’employé relativement à la qualité de l’avis juridique fourni. En conséquence, la Commission rejette la demande.

Office régional de la santé de Marquette - et - Manitoba Nurses' Union, - et - Manitoba Government and General Employees' Union
Cas n° 675/01/LRT
Le 16 janvier 2003

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER – Soins de santé – Le Manitoba Nurses’ Union demande que les coordonnateurs des soins à domicile soient transférés de l’unité technique-professionnelle, représentée par le MGEU, à l’unité de négociation des infirmiers et infirmières – La Commission tranche que l’accréditation du MGEU exclut seulement les « infirmiers et infirmières » qui « exercent la profession infirmière » - Il est conclu que le poste de coordonnateur ne comporte aucune « tâche infirmière » essentielle et qu’il doit donc continuer d’appartenir à l’unité paramédicale technique-professionnelle.

Le syndicat demande à la Commission d’ordonner le transfert de la classification de coordonnateur des soins à domicile (coordonnateur) de l’unité paramédicale technique-professionnelle, représentée par le MGEU, à l’unité de négociation des infirmiers et infirmières, représentée par le syndicat. Avant la régionalisation, l’ancien employeur exigeait que le poste soit attribué exclusivement à des infirmiers et infirmières. Après la régionalisation, l’employeur a continué d’employer exclusivement des infirmiers et infirmières. Les coordonnateurs continuent d’être représentés par le MGEU, même s’ils sont tous des infirmiers et infirmières et que l’accréditation du MGEU exclut cette profession. L’employeur affirme que, depuis la régionalisation, les

exigences de qualification liées au poste ont été élargies aux travailleurs sociaux. Malgré tout, tous les coordonnateurs sont des infirmiers et infirmières, probablement parce que les infirmiers et infirmières de première ligne sont encouragés à poser leur candidature à ces postes, perçus comme un avancement dans la profession, et que les travailleurs sociaux y sont peu intéressés.

Décision : La Commission établit que la description de travail de 1996 n'est plus en vigueur, même si aucune autre n'y a été substituée. Les exigences de qualification du poste ont changé; le fait que la description de travail n'a été ni modifiée ni remplacée par une nouvelle relève d'une simple méprise. La Commission ne considère pas par ailleurs que les coordonnateurs doivent avoir des compétences en soins infirmiers pour accomplir le travail. L'opinion voulant qu'un infirmier ou une infirmière soit mieux habilitée à faire le travail est simplement d'ordre professionnel. L'employeur a revu les exigences d'emploi parce que, à son avis, les infirmiers et infirmières ne sont pas les seuls professionnels à pouvoir accomplir ce travail. La Commission ne remet pas en question les décisions de ce genre qui relèvent d'une politique. L'explication de l'échec à attirer d'autres candidats que les infirmiers et infirmières semble pertinente. Le syndicat affirme que le travail de coordination est reconnu par l'organisme de réglementation professionnelle aux fins du maintien de la licence des infirmiers et infirmières, ce qui démontre que lesdites fonctions sont bel et bien des fonctions infirmières. La Commission ne retient pas cet argument. Aucun représentant de l'organisme de réglementation n'a été cité à témoigner relativement aux critères utilisés à cet égard ou à la politique ayant mené à la reconnaissance de ces fonctions. L'accréditation du MGEU exclut les « infirmiers et infirmières », certes, mais la seule interprétation possible est qu'elle exclut les infirmiers et infirmières « qui exercent la profession infirmière ». Or, selon le témoignage d'une coordonnatrice, la Commission comprend qu'une infime partie de son travail peut être assimilée à « l'exercice de la profession infirmière ». En conclusion, la Commission ne peut conclure que le poste de coordonnateur suppose l'exercice essentiel de « la profession d'infirmière » et que ce groupe doit par conséquent continuer de faire partie de l'unité paramédicale technique-professionnelle.

Canwest Galvanizing ou La Corporation Corbec - et – Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 4095, - et - Felix Bednarski

Cas n° 491/02/LRT

Le 21 mars 2003

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – L'employé allègue que le syndicat n'a pas rempli son devoir de juste représentation en omettant de demander une révision judiciaire d'une sentence arbitrale – L'article 20 n'interdit pas de soumettre une décision à une révision judiciaire, mais la capacité de déposer une demande en ce sens dépasse le rôle d'administrateur de convention collective du syndicat – La conduite des représentants syndicaux ne peut donc être qualifiée de « grave négligence » - La demande est rejetée.

Après réception d'une sentence arbitrale, l'avocat du syndicat informe l'intéressé qu'une demande de révision judiciaire suivrait. Cependant, la demande n'est pas déposée dans le délai de 30 jours prescrit au paragraphe 128(3) de la *Loi sur les relations du travail*. En conséquence, l'employé s'adresse à la Commission en alléguant que le syndicat et son représentant ont enfreint l'article 20 de la Loi en omettant de déposer ladite demande de révision judiciaire. Le syndicat soutient que l'employé n'a pas établi une preuve *prima facie* étant donné que l'article 20 n'oblige pas le syndicat à demander la révision judiciaire d'une sentence arbitrale. L'employé reconnaît que, malgré le droit du représentant syndical de demander l'avis d'un avocat, mais il sait qu'il était au fait du délai de 30 jours et il prétend qu'il n'a rien fait pour s'y conformer. Aux yeux de l'employé, la nonchalance démontrée par le représentant n'est rien de moins qu'une grave négligence.

Décision : La révision judiciaire fait partie des mesures d'exécution prévues dans les conventions collectives, mais elle est invoquée en de très rares circonstances pour protéger un droit établi par la convention. La Commission se fonde sur un arrêt de la Cour suprême, lequel établit que le droit de juste représentation peut se perpétuer après le prononcé d'une sentence arbitrale définitive. Elle conclut en outre que, dans la mesure où un syndicat est investi d'un mandat de représentation exclusif, son devoir englobe toutes les activités ayant une incidence sur le cadre législatif de la relation entre l'employé et l'employeur. La Commission conclut que le représentant aussi bien que l'employé savaient que l'avocat du syndicat représenterait le syndicat advenant un recours en révision judiciaire. De toute évidence, le représentant syndical était inquiet puisqu'il a téléphoné à l'avocat à 4 ou 5 reprises avant d'obtenir une réponse. Pourtant, il a affirmé qu'il n'était pas inquiet et que les choses suivaient leur cours. La Commission n'a pu se ranger à l'opinion que le représentant syndical en poste à l'époque a démontré une attitude indifférente, désintéressée ou de grave négligence, ni qu'il était

complètement indifférent aux droits de l'employé. Le fait pour le représentant de tenir quelque chose pour acquis en toute bonne foi ne peut servir à démontrer une conduite arbitraire. La Commission a particulièrement tenu compte du fait essentiel que le dépôt de la demande de révision judiciaire n'est pas du ressort direct du représentant syndical. Il n'a pas la compétence juridique d'un avocat, de sorte qu'il ne peut rédiger la demande en vue de la soumettre à la Cour du Banc de la Reine. Il n'a pas le choix de s'en remettre à l'avocat. Les erreurs commises sont le fruit d'une erreur de jugement et non d'une négligence grave. Jusqu'au prononcé de la sentence arbitrale, il ne fait aucun doute que le syndicat a rempli toutes les obligations prévues à l'article 20. À l'étape de la révision judiciaire, le représentant n'a plus le choix de s'en remettre à l'avocat, non pas pour obtenir son avis juridique, mais bel et bien pour qu'il procède à toutes les tâches liées au dépôt de la demande. En conséquence, la preuve produite n'a pu permettre de conclure au comportement arbitraire du syndicat et de son représentant. La demande est rejetée.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES

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

Cas n° 58/00/LPS

Le 20 novembre 2002

PRATIQUE ET PROCÉDURE - COMPÉTENCE – L'employeur soutient que la Commission n'a pas compétence pour entendre la partie de la requête qui concerne la période suivant la date de dépôt de la plainte – Il est conclu que, pour des considérations pratiques, une ordonnance peut continuer de s'appliquer après la date de dépôt d'une plainte – La Loi sur le paiement des salaires limite expressément la période de rétroactivité d'une plainte, mais elle est silencieuse pour ce qui a trait à la période suivant la plainte.

SALAIRES – DROIT À UNE PAYE DE VACANCES – L'employeur soutient que, puisqu'on lui avait intimé dans un jugement par défaut de produire les relevés d'emploi, il n'était plus tenu de verser des paies de vacances – Il est conclu que l'employé était employé pendant la période pour laquelle des paies de vacances sont dues et qu'il ne les a pas touchées – L'ordonnance relative à la production des relevés d'emploi est d'un autre ordre – La réclamation concernant les paies de vacances est accueillie.

L'employé dépose une réclamation pour qu'on lui verse le salaire non payé pour la période allant du 21 février au 4 mars 1999, ainsi que les paies de vacances pour la période du 1^{er} décembre 1998 au 4 mars 1999. L'employeur considère que la Commission n'a pas la compétence pour examiner la question des salaires à verser pour la période visée. Il soutient que le formulaire de plainte déposé à la Division des normes d'emploi ayant été daté du 15 février 1999 et ayant été reçu à cette même date, la Commission ne peut examiner la partie de la réclamation couvrant la période ultérieure au dépôt de la plainte. Pour ce qui est de la réclamation concernant les paies de vacances, l'employeur soutient qu'un jugement par défaut lui a ordonné de produire les relevés d'emploi et qu'il n'était donc plus tenu de les verser.

Décision : La Commission conclut que, pour des considérations pratiques, l'effet d'une ordonnance peut se perpétuer après la date de dépôt d'une plainte. Elle souligne en outre que l'enquête a lieu alors que l'employé travaille encore et qu'il est possible qu'elle révèle que l'employeur continue d'enfreindre la Loi et, partant, qu'il a accumulé d'autres dettes. La Loi limite expressément la période de rétroactivité d'une plainte, mais rien n'y est dit pour ce qui est de la période ultérieure au dépôt. Qui plus est, l'inclusion de la période ultérieure à la date de dépôt de la plainte n'est pas une surprise puisque l'employeur avait déjà reçu une ordonnance de production des relevés d'emploi avant le prononcé de l'ordonnance de paiement des salaires. La Commission ne souscrit pas à la prétention de l'employeur concernant sa non-compétence d'entendre la partie de la plainte afférente au versement des paies de vacances. Elle conclut que l'employé était à l'emploi de l'employeur pendant la période pour laquelle des paies de vacances sont dues et qu'elles n'ont pas été versées. La question de la production de relevés d'emploi est d'un autre ordre. En conséquence, la Commission accueille la réclamation concernant le versement de salaires pour la période du 21 février 1999 au 4 mars 1999, ainsi que la réclamation concernant le versement de paies de vacances.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Emerald Foods Ltd. - Bird's Hill Garden Market IGA - et TUAC, section locale 832

Cour du Banc de la Reine du Manitoba

Commission du travail du Manitoba : cas n^{os} 479/00/LRT et 561/00/LRT

Dossier n^o CI 01-01-24777

Affaire entendue par le juge Hanssen

Décision rendue le 26 septembre 2002

Le 16 octobre 2000, la Commission prononce l'ordonnance n^o 1185, dans laquelle elle conclut que l'employeur a commis une pratique déloyale de travail en distribuant un « Avis aux employés » deux jours avant la tenue du vote de représentation. La Commission établit que la diffusion de l'avis a entravé le processus de constitution ou de sélection du syndicat au titre du paragraphe 6(1) de la *Loi sur les relations du travail*. En vertu de l'article 41 de la Loi, la Commission ordonne la délivrance d'un certificat d'accréditation discrétionnaire au syndicat. L'employeur a demandé à la Cour du Banc de la Reine d'annuler l'accréditation. Il allègue que la Commission n'a pas appliqué les critères de droit et de preuve appropriés pour déterminer s'il y avait eu infraction au paragraphe 6(1) de la Loi.

Décision : Monsieur le juge Hanssen déclare que dans l'énoncé des motifs de la décision, la Commission examine la teneur de l'avis, la raison de la diffusion et les répercussions, le cas échéant, sur les personnes habiles à voter. Le juge déclare que la Commission n'a pas appliqué le bon critère de droit. Elle a erré en se contentant d'évaluer l'incidence que l'avis « aurait pu » avoir sur les personnes habiles à voter et non l'incidence qu'il « est susceptible d'avoir eu » sur elles. Si la Commission avait appliqué le bon critère de droit, ses conclusions auraient pu être différentes. En conséquence, monsieur le juge Hanssen déclare que la Commission a erré en droit au vu du dossier et que, par conséquent, elle a outrepassé sa compétence ou qu'elle a refusé d'exercer la compétence que lui reconnaît la Loi. En conséquence, il ordonne l'annulation de l'ordonnance n^o 1185 de la Commission ainsi que de l'accréditation discrétionnaire.

Emerald Foods Ltd. - Bird's Hill Garden Market IGA - et - TUAC, section locale 832

Cour du Banc de la Reine du Manitoba

Commission du travail du Manitoba : cas n^{os} 479/00/LRT et 561/00/LRT

Dossier n^o CI 01-01-24777

Affaire entendue par monsieur le juge Hanssen

Décision rendue le 9 décembre 2002

Le 26 septembre 2002, monsieur le juge Hanssen a ordonné l'annulation de l'ordonnance n^o 1185 de la Commission du travail du Manitoba et de l'accréditation discrétionnaire. L'ordonnance avait pour effet de résilier le statut de négociateur du syndicat pour l'une des unités d'employés de cet employeur. Le syndicat demande au juge Hanssen de suspendre l'ordonnance jusqu'au dénouement de l'instance en Cour d'appel. Le syndicat prétend qu'il subira des torts irréversibles si la suspension n'est pas accordée puisque les employés ne pourront plus jouir des conditions d'emploi stipulées dans la convention collective; en cas de mesures disciplinaires ou de congédiement, ils se retrouveraient sans protection juridique et le syndicat ne serait pas en mesure de remplir ses obligations législatives de juste représentation ni de faire valoir la convention collective.

Décision : Monsieur le juge Hanssen n'est pas convaincu que le syndicat risque de subir des torts irréversibles si la suspension n'est pas accordée. Les employés ne seraient pas privés de protection juridique puisqu'ils pourraient se prévaloir des droits qui leur sont reconnus en common law et par le *Code des normes d'emploi*. Si le syndicat obtient gain de cause en appel, il lui sera relativement facile de rétablir la situation telle qu'elle était avant le prononcé de l'ordonnance d'annulation de l'accréditation. L'argument du syndicat concernant son incapacité à remplir ses obligations législatives de juste représentation est sans fondement. L'ordonnance de la Cour n'oblige n'impose aucune obligation de juste représentation et, par conséquent, le syndicat ne risque pas de contrevenir à une obligation inexistante. Une appréciation de la prépondérance des inconvénients fait lourdement pencher la balance en faveur du refus de suspension. Compte tenu du bien-fondé probable de l'ordonnance de la Cour, il apparaît insensé d'autoriser le syndicat à continuer de fonctionner comme s'il était un agent négociateur légitime pour les employés de l'employeur.

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

Cour d'appel du Manitoba

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

Dossier n° AI 02-30-05385

Affaire entendue par monsieur le juge Kroft

Décision rendue le 23 décembre 2002

L'employeur demande l'autorisation d'en appeler d'une ordonnance rendue par la Commission du travail du Manitoba le 20 novembre 2002. L'ordonnance accorde le versement d'une paye pour la période allant du 21 février au 4 mars 1999, ainsi que de payes de vacances pour la période allant du 1^{er} décembre 1998 au 4 mars 1999. L'employeur fonde sa demande sur trois questions de pur droit. Premièrement, la Commission avait-elle compétence pour rendre une ordonnance de paiement des salaires contre un employeur pour une période ultérieure au dépôt de la plainte par l'employé? Deuxièmement, en tenant pour acquis que l'employé a agi avec l'intention de miner et de saboter l'entreprise de son employeur, faut-il en tenir compte dans l'autorisation de l'appel? Troisièmement, la Commission est-elle habilitée à trancher les affaires faisant l'objet d'une instruction par une cour de compétence supérieure à la date du prononcé de l'ordonnance?

Décision : Sur la question de savoir si l'ordonnance de la Commission peut avoir effet sur les salaires dus après la date du dépôt de la réclamation, monsieur le juge Kroft tranche que la Cour ne pouvait aucunement modifier la décision. Le fait que l'employé a agi de façon à miner et à saboter l'entreprise de son employeur ne constitue pas un élément pertinent de l'instance devant la Cour du Banc de la Reine. Cette question ne peut être examinée sous le régime de la *Loi sur le paiement des salaires*. La troisième question n'est pas liée à la compétence. La décision de la Cour du Banc de la Reine, en l'absence d'une ordonnance particulière de la Cour, n'empêche ni ne limite l'examen d'une réclamation concernant le versement d'un salaire en vertu de la Loi. En résumé, monsieur le juge Kroft déclare que les questions ne sont pas suffisamment importantes ou fondées pour justifier un pourvoi en appel. La demande d'autorisation d'appel est rejetée.

TABLEAU 1

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
(du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)**

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report		Total	Règlement des cas			Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
	Cas déposés	Cas		Acceptés	Rejetés	Retirés		
Demande d'accréditation	5	101	106	71	8	9	88	18
Demande de révocation	3	19	22	12	7	1	20	2
Demande de certificat modifié	11	36	47	40	0	0	40	7
Demande pour pratique déloyale de travail	20	55	75	2	14	35	51	24
Demande de décision de la Commission	18	45	63	12	1	19	32	31
Demande de réexamen	2	16	18	1	14	1	16	2
Demande pour résiliation des droits de négoc. 1	1	5	6	4	1	1	6	0
Demande en vertu du paragraphe 10(3) ¹	0	10	10	8	1	0	9	1
Demande en vertu de l'article 20 ²	7	29	36	0	22	5	27	9
Demande en vertu de l'article 22 ³	0	2	2	1	0	1	2	0
Demande en vertu de l'article 58.1 ⁴	1	0	1	0	0	0	0	1
Demande en vertu des articles 69 et 70 ⁵	0	1	1	0	1	0	1	0
Demande en vertu du paragraphe 76(3) ⁶	3	7	10	7	1	1	9	1
Demande en vertu du paragraphe 87(1) ⁷	3	7	10	5	0	5	10	0
Demande en vertu du paragraphe 115(5) ⁸	1	25	26	7	0	19	26	0
Demande en vertu du paragraphe 130(10.1) ⁹	0	6	6	6	0	0	6	0
Demande en vertu du paragraphe 146(1) ¹⁰	0	1	1	0	0	0	0	1
Renvoi à l'arbitrage accéléré**	17	53	70	-	-	-	63	7
Totaux	92	418	510	176	70	97	406	104

¹ Au cours des 90 jours qui suivent l'accréditation d'un syndicat en tant qu'agent négociateur, les grèves et les lock-out sont interdits, et les conditions d'emploi ne peuvent pas changer sans le consentement de l'agent négociateur. En vertu de ce paragraphe, on peut demander à ce que cette période soit prolongée de 90 jours.

² Devoir de juste représentation.

³ Ententes permettant l'accès

⁴ Entreprise assujettie aux lois provinciales liée par la convention collective

⁵ Plainte portant sur le vote de ratification.

⁶ Opposant religieux

⁷ Première convention collective

⁸ Demande à la Commission visant la nomination d'arbitres

⁹ Prolongation du délai de demande de décision accélérée

¹⁰ Poursuite de l'organisation de l'employeur ou du syndicat

** Voir tableau 3

TABLEAU 2

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES VOTES DE REPRÉSENTATION

 (du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)

TYPE DE DEMANDES ACCOMPAGNÉES D'UN SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés par les scrutins	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes retirées après après scrutin	Résultats à venir
Accréditation	19	788	9	6	2	2
Révocation	7	245	7	0	0	0
Fin des droits de négociation	3	25	1	2	0	0
Décision de la Commission	3	210	3	0	0	0
Secteur de la santé en milieu urbain ¹	5	2095	5	0	0	0

¹Votes de détermination « préliminaires » en lien avec la restructuration des unités de négociation du secteur de la santé en milieu urbain.

TABLEAU 3

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

 (du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)

Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de renvois déposés	Nombre de médiateurs nommés	Règlement des cas					Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance	
			Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Refus de révision	Retirés			
17	53	70	26	14	21	11	0	17	63	7

TABLEAU 4

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

 (du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions prises	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demandes en vertu du <i>Code des normes d'emploi</i> au sujet des exemptions concernant la durée du travail	16	336	352	321	0	12	333	19

TABLEAU 5
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES
(du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demandes en vertu de l'article 8	3	9	12	2	1	1	4	8

TABLEAU 6
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DU CODE DES NORMES D'EMPLOI
(du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demandes en vertu du paragraphe 96(1)	19	72	91	42	16	3	61	30
Demandes en vertu du paragraphe 111(2) ¹	0	1	1	1	0	0	1	0

¹ Demande de réduction du dépôt au président de la Commission

TABLEAU 7
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE CONGÉ PAYÉ
(du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)

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

TABLEAU 8

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA(du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions - ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demande de réparation pour acte discriminatoire présumé	0	5	5	3	0	3	2
Demande d'appel d'une ordonnance du directeur	1	0	1	0	1	1	0

TABLEAU 9

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA(du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demandes en vertu de l'article 8	0	2	2	0	2	2	0

TABLEAU 10

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI ÉLECTORALE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA(du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demandes en vertu du paragraphe 24.2(3)	0	2	2	1	0	1	1

TABLEAU 11

**RÉVISION DES CAS SOUMIS EN VERTU DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES RÉGISSANT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE
(du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)**

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2002
Demandes en instance reportées de la période de référence précédente :				
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Services de santé régionaux de Winnipeg (Centre des sciences de la santé)	Le 15 février 2002	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : Le 12 mai 2003 <<
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 745	Municipalité rurale de Kelsey	Le 1 ^{er} mars 2002	La Commission impose une première convention collective	Échéance : Le 2 mai 2003
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Office régional de la santé de Winnipeg	Le 11 mars 2002	La Commission impose une première convention collective	Échéance : Le 31 mars 2003
Nouvelles demandes au cours de la présente période de déclaration :				
Travailleurs canadiens de l'automobile section locale 144	Accurate Dorwin	Le 23 avril 2002	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : Le 7 mars 2004
Union travailleurs unis alimentation et commerce, section locale 832	Faneuil ISG	Le 25 avril 2002	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : Le 31 mai 2004
Travailleurs canadiens de l'automobile section locale 468	Hangers Fashion Warehouse	Le 25 juin 2002	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : Le 22 août 2003
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1684	Southwest Community Options	Le 12 sept. 2002	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : Le 8 sept. 2005
Union travailleurs unis alimentation et commerce, section locale 832	Custom Pipe Industrial Plastics	Le 30 sept. 2002	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : Le 1 ^{er} déc. 2003
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Centre de réadaptation pour enfants	Le 7 octobre 2002	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : Le 31 mars 2003
Union travailleurs unis alimentation et commerce, section locale 832	Southeast Medical Referral Services (Southeast Resource Development Council T/A)	Le 6 janvier 2003	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : Le 6 mars 2004

Le 15 janvier 1990

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

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

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

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

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

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

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

- a. la Commission n'a pas tenu d'audience pour trancher la question et la partie constate par la suite que la décision reposait sur une conclusion de fait contestable à l'égard de laquelle elle souhaite produire une preuve;
- b. la Commission a tenu une audience et, pour un motif valable, n'a pas été saisie d'un élément de preuve important (dans le cas, par exemple, où cet élément de preuve n'a pu être obtenu avant l'audience en question, malgré diligence raisonnable);

.../2

Le 15 janvier 1990

- c. la Commission a rendu une décision qui a entraîné des effets imprévisibles (un effet non intentionnel à l'égard d'une demande particulière);
- d. la Commission a rendu une décision fondée sur un point de droit ou sur une question de politique générale qu'elle a mal interprétés, ou encore, elle a rendu par inadvertance une décision incompatible avec ses pratiques antérieures;
- e. la Commission a rendu une décision qui établit un précédent d'importance considérable en matière de politique.

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

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

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

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

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

Le 15 janvier 1990

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

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

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

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

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

Sem.	Sem.	Sem.	Sem.	Sem.	Sem.	Sem.	Sem.	Sem.	Sem.	Sem.	Sem.
<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>
Travail	Travail	Congé	Congé	Travail	Congé	Congé	Travail	Travail	Congé	Congé	Travail

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

Le 13 décembre 1990

<p>COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA BULLETIN D'INFORMATION N° 3 REMISES POUVANT RETARDER LE DÉROULEMENT DE L'INSTANCE</p>

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

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

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

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

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

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

MIS À JOUR le 14 janvier 2002

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 4
LA PROCÉDURE D'ACCREDITATION**

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

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

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

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

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

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

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

Ce bulletin remplace l'ancien bulletin d'information n° 4 en date du 24 janvier 1997.

Le 24 janvier 1997

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

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

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

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

Révisé le 2 février 2001

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

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

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

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

Le syndicat doit se plier à l'ordre de la Commission. Ces dispositions sont prises en application des paragraphes 132.1(3) et 132.1(4) de la Loi.

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

Le présent bulletin remplace le bulletin d'information n° 6 du 24 janvier 1997.

Le 24 janvier 1997

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

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

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

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

De plus amples renseignements sur les droits figurent dans le Règlement.

Le 1^{er} avril 1998

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

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

Le processus a mis en lumière les préoccupations suivantes :

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

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

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

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

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

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

Pour toute question, veuillez contacter la greffière de la Commission, Mme Janet Duff, au 945-4276.

MIS À JOUR le 31 mars 2001

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 9
DÉPÔT DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

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

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

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

Employeur : _____

INDUSTRIES ET SOUS-GROUPES POUR LA CLASSIFICATION DES ENTENTES COLLECTIVES

Industries

Sous-groupes

Agriculture

Animaux
Plantes cultivées

Secteur de la construction

Immeubles
Construction lourde

Finances, assurances et
immobilier

Sociétés d'assurance
Agences immobilières et d'assurances

Foresterie

Secteur de la fabrication

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

Mines

Administration publique

Provinciale
Locale

Services

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

Commerce

De gros
De détail
Entrepôts

Transports, communications
et autres services

Transports
Entreposage
Communications
Autres services

Autres

Le 14 janvier 2002

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

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

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

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

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

1. Type d'entreprise et tous renseignements généraux pertinents afférents à l'exemption demandée.
2. Catégorie d'employés touchés par l'exemption, par exemple le poste de nuit uniquement, tous les employés de la production ou tous les employés de l'entrepôt, etc., et nombre total d'employés touchés.
3. Nombre maximum d'heures de travail effectuées chaque jour et chaque semaine et, dans le cas d'un calcul de la moyenne des heures sur une période donnée, indication précise de la période de travail convenue.
Voici certains exemples :
Exemple 1 – 10 heures par jour, 40 heures par semaine.
Exemple 2 – 10 heures par jour, 50 heures par semaine, sans dépasser 160 heures sur une période de 4 semaines.
4. Un exemple d'horaire pour un poste de travail à la quinzaine indiquant les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires effectuées, y compris certains détails comme les pauses-repas et les pauses-café.
5. Une autorisation volontaire signée par la majorité des employés concernés confirmant leur accord pour travailler selon l'horaire de travail proposé.

Nota :

Veillez noter que la Commission peut approuver l'adoption d'horaires pour des postes de travail dans certaines catégories d'industries où elle estime que l'article 10 ne peut être appliqué. En vertu de l'article 13 du *Code des normes d'emploi*, la Commission peut, par ordonnance, autoriser la durée normale du travail, quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle, qu'elle estime juste et raisonnable, et permettre que la durée du travail autorisée s'applique pendant la partie de l'année qu'elle juge adéquate. Cela s'applique normalement aux industries saisonnières comme les entreprises d'aménagement paysager.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la manière de remplir une demande d'exemption des dispositions de l'article 10 du *Code des normes d'emploi*, veuillez communiquer avec le secrétaire de la Commission au 945-8851.

Le 14 janvier 2002

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

Nota :

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

Obligation d'accorder une pause

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

Durée de la pause

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

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

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

Période de temps minimum accordée pour les pauses

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

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

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

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

Le 14 janvier 2002

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

Nota :

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

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

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

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

Nota :

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

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

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

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

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

PUBLIÉ le 14 janvier 2002

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

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

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

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

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

PUBLIÉ le 31 janvier 2002

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 14
OPPOSITION À UNE DEMANDE D'ACCREDITATION**

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

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

PUBLIÉ le 8 mars 2002

**COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION 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**

Ce bulletin a pour but de fournir de l'information concernant la décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain.

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

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

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

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

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