

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

J'ai le plaisir de soumettre le rapport annuel faisant état des activités de la Commission du travail du Manitoba du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005.

Comme par les années passées, la Commission a continué d'exercer une gamme étendue de fonctions d'arbitrage. Nous étions engagés aussi dans l'examen d'un certain nombre de processus internes visant à augmenter notre efficacité.

En juin 2004, le Manitoba a eu le plaisir de tenir la conférence des présidents des conseils des relations du travail, qui a été couronnée de succès. Les discussions, qui ont porté sur des questions d'intérêt commun pour la plupart, ont été très éclairantes.

En collaboration avec la direction responsable des systèmes informatiques au sein du Ministère, l'équipe assignée au projet de gestion des cas a poursuivi son analyse et sa mise au point d'un système automatisé intégré. L'on s'attend à ce que la mise à l'essai et le lancement de la phase 1 du programme aient lieu au début de la prochaine période visée par le rapport annuel.

La préparation d'un plan de sécurité en milieu de travail, qui vise à promouvoir la sécurité auprès du personnel et des clients, a pris beaucoup d'ampleur lors du dernier exercice.

Après 34 années à l'emploi du gouvernement provincial, dont 23 à titre de président de la Commission du travail du Manitoba, j'ai l'intention de prendre ma retraite à la fin du présent mandat.

Je compte consacrer plus de temps à ma famille, reprendre des passe-temps que j'avais négligés et entreprendre de nouvelles activités.

Je tiens à exprimer toute mon appréciation et ma gratitude aux vice-présidents, aux membres de la Commission et au personnel en place et à ceux et celles qui les ont précédés, pour leur dévouement et les services qu'ils ont rendus.

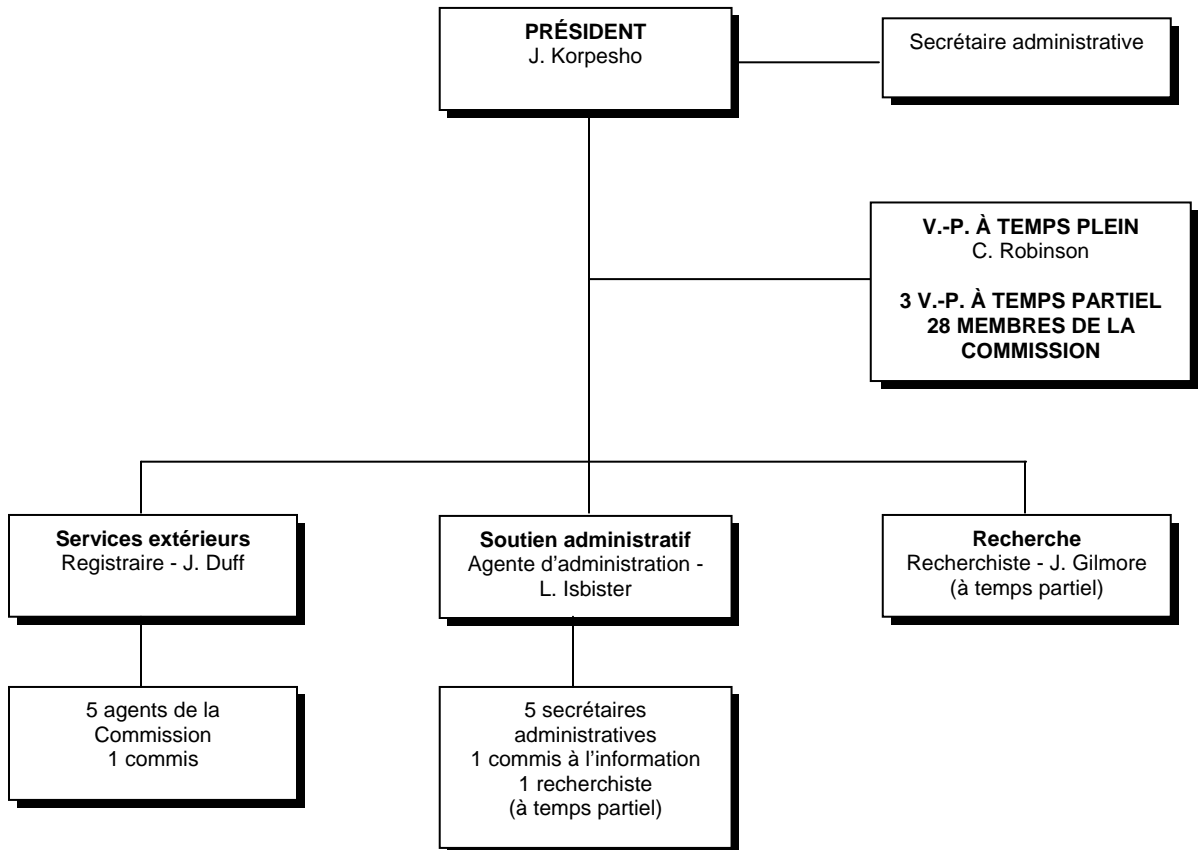
J.M.P. Korpesho,  
Président

## Table des matières

---

Message du président	4
Organigramme	6
Introduction, mandat	7
Rôle et objectifs	7
<b>Aperçu opérationnel</b>	
Arbitrage	9
Services extérieurs	9
Soutien administratif	9
Recherche	10
Bibliothèque et site Web	10
<b>Membres de la Commission du travail du Manitoba</b>	11
<b>Sommaire du rendement</b>	
Mesure du rendement des programmes	17
Principales réalisations	19
Activités en cours	19
<b>Données financières</b>	19
<b>Résumé des principales décisions de la Commission</b>	
rendues en vertu de la <i>Loi sur les relations du travail</i>	20
rendues en vertu du <i>Code des normes d'emploi</i>	27
<b>Résumé des principales décisions judiciaires</b>	30
<b>Tableaux statistiques</b>	32
<b>Bulletins d'information</b>	37

**Commission du travail du Manitoba**  
**Organigramme**  
**En date du 31 mars 2005**



# La Commission du travail du Manitoba

## INTRODUCTION

### Structure du rapport

Le rapport annuel est rédigé en vertu du paragraphe 138(14) de la *Loi sur les relations du travail*, qui stipule ce qui suit :

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

### Rôle

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal quasi-judiciaire indépendant. Tel que prescrit dans le paragraphe 138(1) de la *Loi sur les relations du travail*, la Commission est chargée de l'administration et de l'arbitrage justes et efficaces des cas qui lui incombent en vertu de diverses lois. La majorité des demandes sont déposées en vertu des lois ci-dessous tirées de la Codification permanente des lois du Manitoba :

*La Loi sur les relations du travail (L10)*

*Le Code des normes d'emploi (E110)*

La Commission assure aussi l'arbitrage de certaines questions soulevées en vertu des lois ci-dessous tirées de la Codification permanente des lois du Manitoba :

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

*La Loi sur les services essentiels (E145)*

*La Loi sur l'équité des salaires (P13)*

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

*La Loi sur le jour du Souvenir (R80)*

*La Loi électorale (E30)*

*La Loi sur les écoles publiques (P250)*

*La Déclaration des droits des victimes (V55)*

### Objectifs

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

- 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;
- 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.

## **Mandat**

Le mandat de la Commission est d'être chargée de l'administration et de l'arbitrage 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 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 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 hebdomadaire.

### **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 qui travaillent pour un candidat ou un parti inscrit 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**

Pendant la période visée par le rapport, la Commission était composée d'un président et d'un vice-président à temps plein, et de 3 vice-présidents à temps partiel. Elle comptait par ailleurs 28 membres, répartis également entre représentants des employeurs et représentants des employés. La biographie de chaque membre de la Commission figure plus loin dans ce rapport. Les vice-présidents à temps partiel et les membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission n'a pas de conseiller juridique à son service; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

### **Services extérieurs**

La greffière supervise 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 s'il y a lieu et qui voit au traitement efficace des demandes. La greffière dirige 5 agents de la Commission : 4 agents sont chargés des relations du travail; un autre ainsi qu'un commis sont chargés des questions afférentes aux normes d'emploi et à l'arbitrage accéléré.

Les 4 agents affectés aux relations du 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. 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, ils 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 du travail.

L'autre agent de la Commission voit, avec l'aide du commis, au traitement des renvois soumis par le directeur de la Division des normes d'emploi 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. Ils 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. Ils peuvent aussi être engagés dans des efforts de médiation visant à résoudre les différends.

### **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, un commis et une recherchiste à temps partiel sont placées sous la responsabilité de l'agente d'administration.

Le personnel des services de soutien administratif et des services extérieurs travaille en étroite collaboration afin de garantir un traitement rapide des demandes. Il poursuit également ses efforts pour mettre à niveau et maintenir les bases de données informatiques de la Commission.

## Recherche

La recherchiste de la Commission lui procure des rapports, des données statistiques ainsi que des extraits de jurisprudence provenant d'autres administrations provinciales; la Commission lui confie également d'autres mandats de recherche. La recherchiste résume et indexe les sentences arbitrales ainsi que les énoncés des motifs des décisions à des fins de publication dans l'*Index of Written Reasons For Decision*.

## 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.

## Publications et adresses 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 produites 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 depuis 1985. Cette publication a cessé de paraître pendant la période visée par le présent rapport.

*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.

*Index of Written Reasons For Decision* – Publication trimestrielle constituant un index des motifs écrits des décisions, classés par sujet, par employeur et par article de la *Loi*. Pour s'abonner, s'adresser au Bureau des publications officielles.

La Commission publie des copies de l'énoncé des motifs des décisions (*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. La liste des bulletins figure plus loin dans le présent rapport et il est aussi possible de les lire 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. La Commission fournit aussi des copies des énoncés des motifs des décisions et des sentences arbitrales à divers éditeurs, qui peuvent en reproduire certaines dans leurs publications.

Le site Web de la Commission du travail du Manitoba (<http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd/index.fr.html>) fournit des renseignements sur la Commission et propose des liens vers d'autres divisions du Ministère, les bases de données Quicklaw et les Publications officielles.

Afin qu'il bénéficie d'un meilleur accès à de l'information à jour, on peut communiquer avec la Commission en lui écrivant à son adresse de courrier électronique ([mlb@gov.mb.ca](mailto:mlb@gov.mb.ca)).

## **MEMBRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**

Au cours de l'exercice faisant l'objet de ce rapport, 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**

#### **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. Pendant quelques années, M. Hamilton 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. 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. Il exerce en pratique privée depuis 2003 au sein du cabinet d'avocats Gange Goodman & French et se spécialise en droit autochtone et en poursuites civiles.

#### **Colin Robinson**

Nommé vice-président à temps plein de la Commission en 2003, M. Robinson est titulaire d'un baccalauréat spécialisé de l'Université de Winnipeg et d'un baccalauréat en droit du Osgoode Hall Law School. Il est entré au barreau en 1995 et se spécialise surtout en droit du travail et en droit administratif. M. Robinson a aussi été vice-président de la Commission de la location à usage d'habitation en 2001 et 2002.

### **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. Elle a occupé 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 a occupé des postes supérieurs en gestion où elle a intégré la gestion des ressources humaines aux besoins commerciaux dans divers secteurs, notamment les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication, les soins de santé, le commerce au détail et les coopératives. Elle a acquis son expérience en gestion des ressources humaines dans des lieux de travail syndiqués et non syndiqués.

### **Colleen Johnston**

Nommée en 1993, Mme Johnston est gestionnaire des ressources humaines à la Société des alcools du Manitoba et présidente 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 est actuellement 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 élus dans l'industrie de la construction. Il a été notamment président de la Winnipeg Construction Association et de la Construction Labour Relations Association, et 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 de législation du travail. Il est aussi parlementaire, président sortant de la Building Owners and Managers Association (BOMA) et président du comité des affaires communautaires de la BOMA. Il est aussi membre du Manitoba Employers Council (MEC) et est un des deux représentants des employeurs au sous-comité consultatif d'arbitrage du Comité d'études des relations syndicales-patronales du Manitoba. Il a souvent participé à des conférences d'envergure internationale sur les industries de l'entretien et des services. M. LaBossière 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. Il est également membre du conseil d'administration du Prairie Theatre Exchange Foundation Trust.

### **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 ans, de 1983 à 1992. Pendant son mandat, il a présidé nombre de comités permanents et a occupé diverses fonctions supérieures. Il a de plus été et continue d'être membre de 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 (bureau de Winnipeg). 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.

**Clifford O. Olson**

Nommé en 2005, M. Olson a travaillé pendant 25 ans pour la société Comstock Canada Ltd., en tant que vice-président administratif, Projets spéciaux, Ouest canadien. À l'emploi de Comstock depuis 1955, il a également occupé plusieurs autres postes pour cette société. M. Olson a été l'ancien président de la Winnipeg Construction Association et de la Construction Labour Relations Association of Manitoba. Depuis qu'il a pris sa retraite cette année, M. Olsen travaille à temps partiel en tant que conseiller.

**David Rich**

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

**Maurice D. Steele**

Nommé en 1999, M. Steele a été président de M.D. Steele Construction Ltd. jusqu'à sa retraite, en mai 1999. Il est le président de Logan Farms Ltd. et de Stradbrook Investments Ltd., qui sont aussi partenaires fondateurs du Land Owners Group. Il est aussi vice-président d'AVL Limited Partnership, qui représente les territoires situés au nord et à l'ouest de l'Aéroport international 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. Le mandat de M. Stewart a pris fin en 2004.

**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 du 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 du travail.

**Raymond N. Winston**

Nommé en 1987, M. Winston est titulaire d'un diplôme en génie électrique et d'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 du travail dans le milieu de la mode. Retraité, M. Winston travaille à temps partiel comme consultant. Le mandat de M. Winston a pris fin en 2004.

### **Jim Witiuk**

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

### **Mel V. Wyshynski**

Nommé en 2004, M. Mel Wyshynski a quitté la compagnie INCO Limitée, division du Manitoba, à la fin de l'année 2001 pour prendre sa retraite après 40 ans de carrière dans l'industrie minière. Il occupait le poste de président de cette division depuis 1997. Il a également été président de la Mining Association of Manitoba Inc. (MAMI). M. Wyshynski joue aujourd'hui un rôle actif dans la communauté de Dauphin (ancien président du Dauphin Rotary Club et actuel président du Gilbert Plains Country Club) où il prend part à de nombreuses initiatives communautaires.

## **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'Union, de directeur de l'organisation, de directeur 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.

### **Robert P. Bayer**

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

### **Lalah Casselman**

Nommée en 2004, Mme Casselman est directrice administrative adjointe de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034. Dans le cadre de ses fonctions, elle est chargée de négocier et d'administrer des conventions collectives avec quatre employeurs différents et de s'occuper des relations de travail, notamment en se penchant sur toutes les questions allant des griefs à l'arbitrage. Mme Casselman est aussi la représentante syndicale auprès du Syndicat canadien de la fonction publique. Elle possède un diplôme dans le domaine des relations de travail et un certificat en médiation, et elle est une membre en règle de l'Arbitration & Mediation Institute of Manitoba Inc. et de l'Institut d'Arbitrage et de Médiation du Canada Inc. Lorsqu'elle ne s'occupe pas de questions ayant trait aux relations de travail, Mme Casselman travaille en vue d'obtenir le statut de juge attitré toutes races du Club canin canadien.

### **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 du Crocus Fund et le conseil d'administration de la Croix-Bleue.

### **Jan Malanowich**

Nommée en 1991, Mme Malanowich agit comme déléguée du personnel au sein du Syndicat des employés généraux et des fonctionnaires du Manitoba 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 est diplômé du Collège canadien des travailleurs de Montréal et dirige actuellement la Grievance Arbitration Industrial Relations Consulting Company de Winnipeg. Le mandat de M. McCormick a pris fin en 2004.

### **Doug McFarland**

M. McFarland, qui a déjà été membre de la Commission de 1988 à 1996, a été renommé en 2000. Il est actif dans le domaine des relations du travail et délégué du personnel du Syndicat des employés généraux et des fonctionnaires du Manitoba.

### **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 du Manitoba Apprenticeship Board. 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 du travail. En 1980, elle a été nommée déléguée du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique et, depuis 1987, elle s'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 dans d'autres questions touchant les droits de la personne.

### **James Murphy**

Nommé en 1999, M. Murphy est directeur des affaires du International Union of Operating Engineers (IUOE), section locale 987, poste auquel il a été 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, 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. M. Paterson siège aussi au conseil de la Société d'assurance publique du Manitoba et de Destination Winnipeg. Il est également membre du Conseil consultatif économique du premier ministre.

### **Grant Rodgers**

Nommé en 1999, M. Rodgers est délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union et 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 actif 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 à l'emploi du SFCP depuis 1986, actuellement comme représentante du secteur de l'éducation. Elle assure notamment une formation en leadership aux membres du SFCP dans des domaines comme les négociations collectives, le traitement des griefs, la santé et la sécurité, les questions d'égalité et les communications. Elle a travaillé de nombreuses années avec les travailleurs de la santé, d'abord comme activiste, puis en négociant les conventions collectives provinciales et en aidant les sections locales dans le traitement des griefs et leur administration. Mme Sigurdson est aussi vice-présidente de la Manitoba Federation of Labour et membre du conseil d'administration de l'Office régional de la santé de Winnipeg. Elle est diplômée du Collège canadien des travailleurs.

**Sonia Taylor**

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

## SOMMAIRE DU RENDEMENT

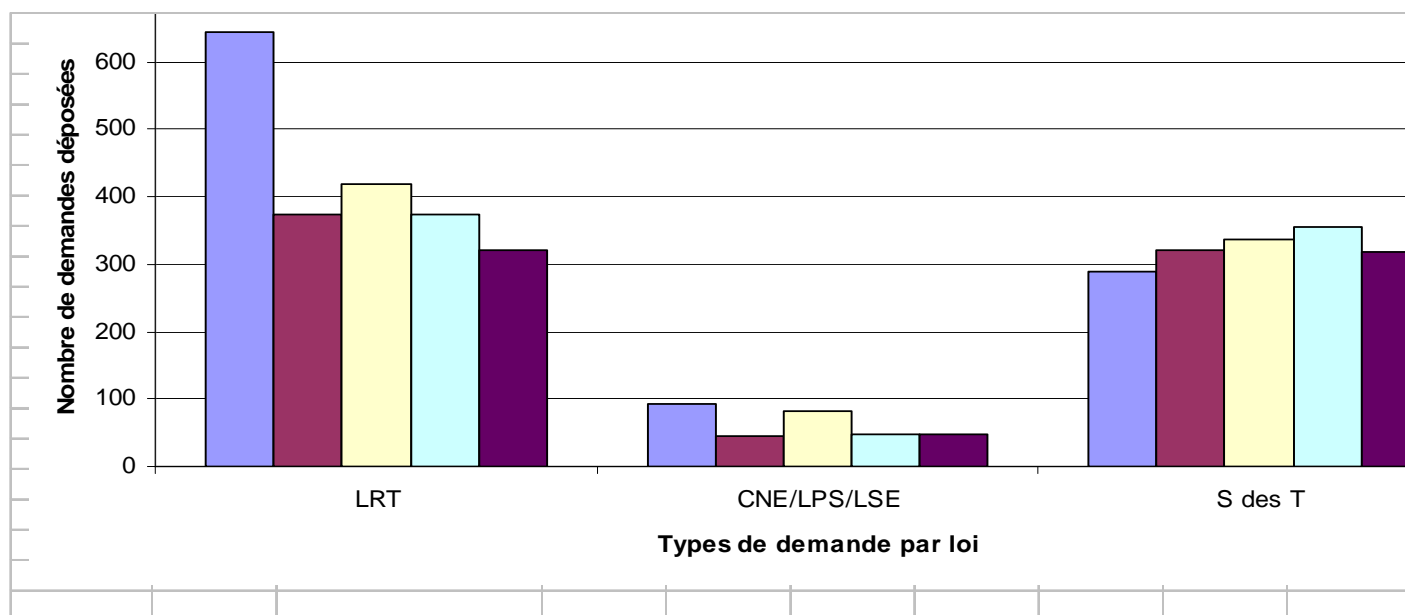
La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de diverses lois provinciales, à savoir : la *Loi sur les relations du travail*, le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur le paiement des salaires*, la *Loi sur la sécurité 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*.

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.

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.

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<sup>er</sup> 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**



Les détails concernant le nombre de demandes déposées se trouvent plus loin dans le présent rapport.

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 Du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 mars 2005

Indicateurs	Données réelles 2003-2004	Données réelles 2004-2005
Pourcentage de cas réglés	85 %	79 %
Nombre de votes organisés	35	27
Durée moyenne de traitement (en jours civils)		
<i>Loi sur les relations du travail :</i>		
Accréditation	20	18
Retrait d'accréditation	33	40
Pratique déloyale de travail	93	78
Devoir de juste représentation	114	67
Arbitrage accéléré	38	44
Décision de la Commission	129	92
Modification de certificat	40	91
Premier contrat	64	61
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	<sup>1</sup> 266	79
<i>Loi sur les services essentiels</i>	nil	nil
<i>Loi électorale</i>	<sup>2</sup> 293	nil
<i>Code des normes d'emploi :</i>		
Renvoi de la Division des normes d'emploi	114	94
Exemption concernant la durée du travail	6	7

<sup>1</sup>Ces données ne correspondent pas vraiment à la durée moyenne normale de traitement des demandes en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Le calcul de la durée moyenne de traitement reposait sur deux demandes réglées en 2003-2004. Étant donné les circonstances propres à ces cas en particulier, la Commission a conclu que les demandeurs avaient mis fin à leurs démarches.

<sup>2</sup>Ces données ne correspondent pas vraiment à la durée moyenne normale de traitement des demandes en vertu de la *Loi électorale*. Le calcul de la durée moyenne de traitement reposait sur une demande pour laquelle bien du temps s'est écoulé avant que les parties ne confirment leur intention de retirer la demande.

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*. Le fonds de la Commission se composait de 2 437 conventions collectives, de 1 926 sentences arbitrales et de 617 motifs écrits des décisions de la Commission (des hausses respectives de 3 % par rapport à la période précédente). On peut se procurer des copies des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande, dont bon nombre sont maintenant offerts sur support électronique, en acquittant les droits prévus.

Au cours de l'exercice financier, on a mis au point une base de données statistiques afin d'évaluer le nombre de jours d'audiences à l'horaire et ayant eu lieu. Du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005, on a fixé 508 dates d'audience et tenu 333 audiences.

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



## Principales réalisations

Voici les principales réalisations de la Commission pendant la période visée par le présent rapport :

- ✓ elle a tenu la conférence de 2004 des présidents des conseils des relations du travail;
- ✓ elle a établi une base de données statistiques pour évaluer le nombre de jours d'audiences à l'horaire et ayant eu lieu;
- ✓ elle a élaboré un plan de sécurité en milieu de travail à l'intention de son personnel;
- ✓ elle a amélioré les processus administratifs et les procédures permettant d'augmenter l'efficacité, d'éliminer les doublons et de réduire les dépenses;
- ✓ elle a privilégié le développement durable en donnant plus d'importance aux processus de recyclage et de gestion des déchets et en utilisant des produits plus sains pour l'environnement.

## Activités en cours

Priorités continues de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice 2005-2006 :

- augmentation du nombre de règlements par médiation;
- réduction du temps moyen de traitement des demandes;
- examen/délivrance de certificats dans le secteur des écoles publiques;
- essai et mise au point de systèmes automatisés de gestion des cas et d'information;
- transfert des bureaux dans des locaux mieux adaptés;
- expansion du site Web;
- promotion du perfectionnement professionnel et de la planification de la relève.

## Données financières – Commission du travail du Manitoba (en milliers de dollars)

Dépenses par poste secondaire	Données réelles 2004-2005	Prévisions 2004-2005 ETP \$	Écart positif (négatif) \$	Note expl.
Total des salaires	1 130,6 18,0	1 192,9	(62,3)	1.
Total des autres dépenses	325,9	270,9	55,0	2.
Total des dépenses	1 456,5 18,0	1 463,8	(7,3)	

### Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est attribuable aux stratégies de gestion des postes vacants visant à réduire l'allocation pour roulement du personnel et le dépassement des coûts de fonctionnement. Les économies en salaires comprennent le report de l'embauche pour combler trois postes vacants (membre de la Commission, chercheur et secrétaire administrative), la réduction des indemnités quotidiennes aux membres de la Commission à temps partiel et la réduction volontaire de la semaine de travail.
2. Le dépassement des coûts est attribuable aux frais juridiques plus élevés en raison de l'augmentation du nombre d'appels, de la sous-budgétisation des frais de transport par les membres de la Commission du c.a. ainsi que des frais de publication, du recours accru aux fournisseurs et aux messagers pour répondre aux besoins de fonctionnement, des coûts de formation en informatique relatifs au logiciel du système de gestion des cas, et des services afférents au site Web non prévus au budget. Ce dépassement des coûts est compensé en partie par les stratégies de gestion des dépenses visant à réduire les coûts liés à l'informatique, à la location de matériel de bureau et aux factures de téléphone.

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

Division scolaire Border Land – et – Syndicat international des employés de services, section locale 308 – et –  
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3573

Cas n° 273/03/LRA

Le 30 avril 2004

**FUSION – UNITÉ HABILE À NÉGOCIER – Réunion – Division scolaire créée à la suite de la fusion de quatre divisions scolaires – Conformément au paragraphe 56(2) de la *Loi*, la Commission a agi de sa propre initiative afin de déterminer si on pouvait parler de « réunion » entre les employés représentés par un agent négociateur et leurs collègues non syndiqués dans la nouvelle division ainsi créée, qui effectuent des tâches similaires, souvent côte à côte – Un vote de représentation a été ordonné et mené à bien.**

La division scolaire est le produit de la fusion de quatre divisions scolaires. La fusion a eu pour effet de regrouper quelque 400 employés, dont 42 membres du Syndicat international des employés de services (« SIES »), mais qui étaient les seuls à être exclus d'une entente harmonisée. La division scolaire a déposé une demande à l'effet que la Commission établisse qu'une vente commerciale a eu lieu et que les employés représentés par le SIES ont été « réunis » à divers groupes d'employés non syndiqués. Conformément au paragraphe 56(2), le demandeur voulait que la Commission agisse de sa propre initiative afin de déterminer si les employés touchés constituaient une ou plus d'une unité habile à négocier collectivement, et ordonne la tenue d'un scrutin pour déterminer si les employés des unités de négociation proposées voulaient être représentés par le SIES. Ce dernier soutenait que l'employeur n'avait pas qualité pour déposer pareille demande et que, de toute façon, les faits n'appuyaient pas la conclusion, par la Commission, qu'il y a eu réunion d'employés.

**Décision** – La Commission dispose d'un grand pouvoir discrétionnaire lui permettant de trouver de sa propre initiative des solutions conformément aux alinéas 56(2)(d) à (i). Elle doit être convaincue qu'une demande l'incitant à agir de sa propre initiative repose sur des motifs légitimes présentés de bonne foi et libres de toute intention anti-syndicales. Elle doit aussi être convaincue qu'une vente commerciale a eu lieu; qu'au moment de la vente, un syndicat agissait à titre d'agent négociateur au nom d'employés; et qu'il y a eu « réunion » d'employés. La preuve et les arguments de la division scolaire ont démontré que sa demande ne visait pas à déloger le SIES ou à imposer aux employés des conditions d'emploi moins généreuses que celles qui prévalaient en vertu de la convention collective. Par conséquent, sa demande était de bonne foi et non teintée d'anti-syndicalisme. Une « vente », telle que définie dans l'article 1 de la *Loi*, a eu lieu quand la fusion des divisions scolaires a eu pour effet de créer la nouvelle division scolaire. Au moment de la fusion, le SIES était l'agent négociateur de certains employés de la nouvelle division scolaire. Ces personnes remplissaient sensiblement les mêmes fonctions que leurs collègues non syndiqués répartis à la grandeur de la nouvelle division scolaire. De plus, certains employés syndiqués et non syndiqués avaient travaillé côte à côte à diverses reprises. Par conséquent, la Commission a conclu qu'il y a bel et bien eu réunion et que les exigences des alinéas 56(2)(a), (b) et (c) de la *Loi sur les relations du travail* ont été respectées. Après avoir conclu que ces exigences de la *Loi sur les relations du travail* ont été respectées et, qu'en plus, il s'agissait d'un cas pour lequel la Commission pouvait agir de sa propre initiative, la Commission s'est penchée sur la question de la pertinence de l'unité de négociation. La Commission a l'habitude d'accréditer des unités regroupant des divisions scolaires au complet plutôt que des écoles individuelles. Mais elle a aussi jugé que les positions des parties voulant que des unités séparées soient créées en fonction de la classification professionnelle se défendaient dans ce cas et a déterminé quelles unités étaient appropriées pour la négociation collective. On a ordonné la tenue d'un scrutin auxquels les employés des unités ont pris part afin d'établir si la majorité d'entre eux voulaient être représentés par le SIES.

UAP INC., faisant affaires sous le nom de NAPA AUTO PARTS – et – General Teamsters, section locale 979

Cas n° 14/04/LRA

Le 1<sup>er</sup> juin 2004

**DEMANDE D'ACCRÉDITATION – UNITÉ DE NÉGOCIATION APPROPRIÉE – Intérêts communs – Une unité de négociation formée uniquement d'employés de l'entrepôt ayant une communauté d'intérêts pouvait prendre part aux négociations collectives – Trois employés relevant d'autres unités**

fonctionnelles mais qui travaillaient parfois à l'entrepôt en ont été exclus de l'unité parce que leur présence était injustifiée.

**DEMANDE D'ACCRÉDITATION – UNITÉ DE NÉGOCIATION APPROPRIÉE – Fragmentation – L'employeur soutenait qu'une unité de négociation formée exclusivement d'employés de l'entrepôt constituait un premier pas vers une fragmentation induite – La Commission a conclu que la création éventuelle de nouvelles unités de négociation ne rendait pas l'unité de négociation des employés de l'entrepôt inapte.**

L'employeur gérait un centre de vente et de distribution de pièces d'auto. L'entreprise se divisait en trois unités fonctionnelles distinctes : l'entrepôt, le bureau et le comptoir de commandes, et CMAX, qui s'occupait des matériaux nécessaires à la réparation de la carrosserie. Le syndicat a déposé une demande d'accréditation d'une unité formée de tous les employés de l'entrepôt. Trente des employés de l'entrepôt travaillaient à l'entrepôt ainsi qu'au bureau et au comptoir de commandes; trois autres effectuaient quelques tâches à l'entrepôt, mais relevaient des autres unités fonctionnelles. L'employeur proposait une unité de négociation regroupant tous les employés à l'exception des vendeurs à commission. Il soutenait que si la demande d'accréditation était acceptée, les avantages sociaux et le régime de primes seraient difficiles à administrer, ce qui pouvait perturber le travail et rendre l'entreprise plus difficile à gérer efficacement. L'employeur était d'avis qu'il n'y aurait plus d'esprit d'équipe dans les unités si seulement une infime minorité des employés étaient syndiqués.

**Décision** – En réponse à l'argument selon lequel l'accréditation d'une unité formée des employés de l'entrepôt pourrait constituer un premier pas vers une fragmentation induite, la Commission a conclu que la création éventuelle de nouvelles unités de négociation ne rendait pas l'unité de négociation inapte aux négociations collectives. De plus, la Commission a constaté que la structure organisationnelle était déjà divisée en trois unités fonctionnelles. La Commission a établi qu'une unité se limitant aux employés de l'entrepôt possédait une communauté d'intérêts, se justifiait au chapitre des relations du travail et pouvait prendre part aux négociations collectives. Les heures de travail, les avantages sociaux, les échelles salariales, le mode de rémunération et les autres conditions de travail des employés de l'entrepôt étaient similaires. Ils étaient tous engagés dans différents aspects du travail dans un entrepôt. Trente des employés de l'entrepôt faisaient tous partie de la même unité fonctionnelle, sous la supervision de la même personne. Ce n'était toutefois pas le cas de trois autres employés, qui relevaient d'autres unités fonctionnelles, mais qui travaillaient parfois à l'entrepôt pendant la journée de travail habituelle. Comme ils relevaient d'un gestionnaire différent et que leurs systèmes de rémunération et leur régime de primes étaient différents, leur présence ne se justifiait pas au chapitre des relations du travail. Par conséquent, la Commission a conclu qu'une unité formée d'employés de l'entrepôt pouvait prendre part aux négociations collectives, tout en exigeant que dans la description de l'unité de négociation, l'on exclut les employés dont la présence ne se justifiait pas au chapitre des relations du travail. La Commission a donc ordonné que l'unité formée de « tous les employés de l'unité fonctionnelle 534, (...) employés (...) comme préposés aux pièces de rechange, commis à l'expédition, commis à la réception, chefs d'équipe, chef d'équipe/superviseurs et superviseur, entrepôt, à l'exclusion du personnel de bureau, des préposés aux ventes, du responsable de nuit et des employés exclus par la *Loi* » pouvaient prendre part aux négociations collectives.

Griffin Canada – et – TCA-Canada – et – Allen Steinhorsen et Tim Fedora

Cas n° 269/04/LRA

Le 9 juin 2004

**RATIFICATION – VOTE – Groupe d'employés habiles à voter – Les demandeurs prétendaient que, en vertu des documents internes du syndicat, ils avaient droit à une ratification séparée dans le cadre du processus de négociation collective – La *Loi sur les relations du travail* définit clairement le groupe d'employés habiles à voter comme les « employés compris dans l'unité ou l'unité artisanale », tel que décrit dans le certificat délivré par la Commission, et non un groupe distinct d'employés faisant partie de l'unité accréditée de plus grande importance.**

Les demandeurs représentaient un groupe de 18 employés exerçant des métiers spécialisés, qui faisaient partie de l'unité de négociation regroupant « tous les employés de l'usine » accréditée par la Commission du travail du Manitoba. Les demandeurs alléguaient que le vote de ratification n'avait pas été conforme au paragraphe 69(3) de la *Loi sur les relations du travail*. Ils prétendaient que, en vertu des documents internes du syndicat, ils avaient droit à une ratification séparée dans le cadre du processus de négociation collective.

Par conséquent, ils jugeaient que le refus du syndicat de permettre à ce groupe d'employés de tenir un vote séparé était contraire aux dispositions du paragraphe 69(3) de la *Loi*.

**Décision** – Bien que la demande pouvait soulever une question relative aux politiques internes du syndicat, l'intention de la *Loi sur les relations du travail* est claire. En vertu du paragraphe 69(3), le groupe d'employés habiles à voter regroupe les « employés compris dans l'unité ou l'unité artisanale ». Il est évident que la *Loi* visait l'unité décrite dans le certificat délivré par la Commission, et non un groupe distinct d'employés faisant partie de l'unité accréditée de plus grande importance. La Commission a donc rejeté la demande, puisque qu'elle la jugeait non fondée.

Aseneskak Casino – et – Syndicat des employés généraux et des fonctionnaires du Manitoba

Cas n° 592/03/LRA

Le 15 juin 2004

Ordonnance provisoire

**COMPÉTENCE – Droit constitutionnel – Casino d'une Première nation – La Commission estime qu'un casino situé sur une terre de réserve, géré par une société à but non lucratif et appartenant à huit bandes des Premières nations est de compétence provinciale – Ordonnance provisoire.**

Le syndicat a déposé une demande d'accréditation d'une unité représentant tous les employés du Aseneskak Casino, qui appartient à huit bandes des Premières nations. L'employeur contestait la compétence de la Commission en invoquant le paragraphe 91(24) de *l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, 1867*. Il soutenait que l'affaire se rapportait au concept de « quiddité indienne », la rendant ainsi de compétence fédérale. Le casino est situé sur une terre de réserve. Son objectif d'emploi était que 80 % des employés soient de descendance autochtone, pour que des membres des Premières nations aient un emploi lucratif et soient autosuffisants. Le casino est construit de manière à rappeler et à préserver la culture et les croyances autochtones, le « jeu » faisant partie de la culture des Premières nations. La création d'un casino constitue un moyen d'améliorer la situation économique de la collectivité.

**Décision** – La Commission a pris en compte la décision du Saskatchewan Labour Relations Board (SLRB) dans *Saskatchewan Indian Gaming Authority Inc. (SIGA) - et – Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)*, [1999] S.L.R.B.D. No. 50; confirmée [2000] S.J. No. 266 (C.B.R.); confirmée [2000] S.J. No. 766 (C.A.); autorisation d'en appeler à la C.S.C. rejetée [2001] S.C.C.A. No. 35. En statuant sur la question constitutionnelle, le SLRB a établi que la gestion des casinos relevait de la compétence de la Province de la Saskatchewan. La compétence fédérale invoquée n'était pas liée à la nature de l'entreprise ou au travail accompli, mais se rapportait plutôt au fait que le casino était lié et appartenait à des Premières nations de la Saskatchewan. La décision du SLRB a fait l'objet d'un appel à la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan. La Cour a conclu que peu importe la façon dont on caractérise le rôle indirect joué par les conseils de bande dans la prise en charge et la gestion de la SIGA, il était impossible de conclure que la gestion des casinos relevait d'un pouvoir conféré aux conseils de bande en vertu de la *Loi sur les Indiens*. Ce pouvoir était plutôt établi dans le cadre d'ententes entre la Province de la Saskatchewan, la FSIN et la législation provinciale. Comme l'employeur n'a pas convaincu la Commission du travail du Manitoba que les circonstances de l'affaire en cause mèneraient à une conclusion différente de celle du SLRB, la Commission a établi que la *Loi sur les relations du travail* s'appliquait au Aseneskak Casino.

Laural Food Services Inc. – et – Angela Best

Cas n° 351/04/LRA

Le 28 juin 2004

**RÉPARATION – Interférence – La Commission a conclu que l'employeur a commis une pratique déloyale de travail en vertu de l'article 7 de la *Loi sur les relations du travail* et du paragraphe 133(1) du *Code des normes d'emploi* – La Commission a ordonné à l'employeur de payer 1 500 \$ pour l'interférence aux droits de l'employé – Ordonnance de fond – Raisons non dévoilées.**

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Définition de conduite arbitraire – *Prima facie* – Le président du syndicat local a commis une erreur de bonne foi en disant à l'employé que ses avantages sociaux étaient transférables d'un établissement de santé à un autre – Les erreurs faites de bonne foi ne sont pas considérées comme une conduite arbitraire – Une preuve *prima facie* n'a pu être établie.**

L'employé avait démissionné du poste à temps partiel qu'il occupait à l'hôpital. Il demeurait cependant un employé occasionnel de l'hôpital tout en occupant un poste à temps plein à Cancercare Manitoba, qui était son employeur. Le président de son syndicat local lui avait dit que ses avantages sociaux étaient transférables. Cependant, conformément aux dispositions de la convention collective, l'employé n'était pas admissible à une transférabilité de ses avantages sociaux. Il a alors cherché à être exempté de cette partie de la convention collective. Le syndicat a rejeté sa demande, ayant décidé qu'il devait respecter l'intention de la politique à la lettre, étant donné les nombreuses requêtes liées à l'application de la politique relative à la transférabilité des avantages sociaux. L'employé a déposé une demande alléguant que le syndicat avait manqué à son devoir de juste représentation. Il faisait remarquer que le syndicat devait être lié par le conseil que le président du syndicat local lui avait fourni, même s'il était incorrect.

**Décision** – La Commission a estimé que le président du syndicat local avait commis une erreur de bonne foi en donnant son conseil à l'employé. Selon le paragraphe 20(b) de la *Loi sur les relations du travail*, il en faut bien plus que cela pour conclure à une pratique déloyale de travail. La Commission soutenait qu'elle ne disposait d'aucune preuve de discrimination ou de mauvaise foi. Au moment de déterminer si le syndicat avait agi d'une manière arbitraire, la Commission a cité un passage du *Ontario Labour Relations Board Law and Practice* à l'effet que « les erreurs flagrantes associées à une attitude de nonchalance peuvent aussi être arbitraires, mais pas les erreurs commises de bonne foi, les erreurs de jugement et même la négligence ». À la lumière des faits présentés et de la définition du terme « arbitraire », la Commission ne pouvait conclure que la conduite du syndicat avait été arbitraire. L'erreur du président de la section locale avait été commise de bonne foi, et la volonté du syndicat de faire respecter la disposition de la convention collective, donc de ne pas appuyer la demande de l'employé, avait été prise après examen des faits pertinents. Comme l'employé n'est pas parvenu à établir de preuve *prima facie*, la demande a été rejetée.

Ag World Support Systems Corp. – et – Simplot Canada Limited – et – Métallurgistes unis d'Amérique – et – David Kennedy  
Cas n° 121/04/LRA  
Le 7 juillet 2004

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Congédiement – Attitude antisyndicale – L'employé a été congédié pour avoir proféré des menaces de violence à l'endroit d'un chauffeur de camion qui aurait apparemment harcelé sa femme – Lors de trois réunions d'enquête, l'employé ne s'est pas excusé, n'a pas exprimé de regret et n'a pas confirmé clairement qu'il avait l'intention de régler le problème sans violence – La mesure imposée reposait sur des considérations et des facteurs légitimes et n'était liée d'aucune façon à l'appartenance à un syndicat ou aux activités syndicales.**

L'employé travaillait comme trieur à la société Ag World, qui exploitait une entreprise indépendante de sélection et de triage de pommes de terre à l'usine de Simplot. La femme de l'employé, qui était à l'emploi de Simplot, avait déposé une plainte de harcèlement contre un chauffeur de camion travaillant pour le compte d'un des clients de Simplot. L'employé a été interrogé dans le cadre de l'enquête de Simplot à propos des allégations. Quand on lui a demandé son avis sur ce qu'on aurait pu faire, il a répondu qu'il aurait ballotté dans son camion. Lors d'une deuxième réunion, l'employé était pas mal irrité, utilisait un langage châtié et a de nouveau menacé de frapper le chauffeur de camion. La direction de Simplot, qui s'inquiétait du fait que l'employé n'avait exprimé aucun regret pendant la deuxième réunion, a fait parvenir une lettre à cet effet à l'employé et à la direction de Ag World. Après avoir reçu la lettre et rencontré l'employé, la direction de Ag World l'a suspendu puis congédié. Le syndicat a demandé réparation pour pratique déloyale de travail en alléguant que l'employé avait été congédié en raison de ses activités syndicales. La preuve présentée par l'employé était qu'il portait souvent un t-shirt du syndicat et était activement engagé dans une campagne de recrutement au nom du syndicat.

**Décision** – La Commission convenait que l'employé avait utilisé un langage châtié pendant l'entrevue, qu'il avait fait des remarques inappropriées à l'endroit du chauffeur de camion et qu'il avait rendu l'interviewer mal à l'aise. Comme l'entrevue a eu lieu plusieurs semaines après l'incident, ses commentaires et son comportement ne pouvaient être attribuables à un mouvement d'emportement. De plus, lors de la deuxième réunion, il a préféré ne pas retirer ses commentaires et a continué de défendre sa position d'une manière qui était ni professionnelle, ni convenable. Tout ce qu'avait fait Simplot, c'était d'envoyer une lettre qui n'était d'aucune façon teintée de sentiment antisyndical. En ce qui concerne Ag World, la Commission était convaincue que les décideurs ne savaient rien de l'appartenance de l'employé au syndicat, ni de sa participation à une campagne de recrutement syndical. Après réception de la lettre de Simplot, une enquête a été menée. Dans le cadre de cette enquête, l'employé ne s'est pas excusé, n'a pas exprimé de regret et n'a pas confirmé, de façon claire et directe, qu'il avait l'intention de régler ses problèmes sans violence. Il était évident que son comportement risquait de nuire aux relations commerciales de Ag World et de menacer ses intérêts commerciaux légitimes. De plus, Ag World avait des préoccupations légitimes en matière de sécurité et, par extension, des préoccupations légitimes concernant sa responsabilité éventuelle dans le cas où l'employé passerait de la parole aux actes. La Commission convenait que la sanction imposée par Ag Word reposait sur des considérations et des facteurs légitimes, et qu'elle n'était liée d'aucune façon à l'appartenance à un syndicat ou aux activités syndicales.

Branigan's at the Forks – et – Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832 – et – Julia Doyle, Alison Harapiak, Jocelyn Vielgut et Melissa Vogt

Cas n<sup>os</sup> 678/02/LRA et 599/03/LRA

Le 8 juillet 2004

**RÉPARATION – Réintégration – Pourboires d'un serveur – Parties incapables de s'entendre sur le montant de la compensation due aux personnes concernées – La Commission a calculé les salaires dus, mais a rejeté les demandes relatives aux pourboires perdus, parce que le syndicat n'a pu fournir la preuve des montants réclamés dans les déclarations de revenus des deux années précédentes – Ordonnance de fond – Raisons non dévoilées.**

Aseneskak Casino – et – Syndicat des employés généraux et des fonctionnaires du Manitoba – et – Procureur général du Manitoba et procureur général du Canada

Cas n<sup>o</sup> 592/03/LRA

Le 25 août 2004

**UNITÉ HABILE À NÉGOCIER – EXCLUSIONS – Direction – Superviseurs – Superviseurs de la sécurité, superviseurs de la surveillance, superviseur des services à la clientèle, superviseur de la cuisine et superviseur du restaurant exclus de l'unité de négociation du fait qu'ils exerçaient des fonctions de gestion, quoique limitées – Le superviseur des quarts de travail au casino et le superviseur de la boutique de souvenirs n'exerçaient pas suffisamment de fonctions de gestion pour les exclure de l'unité de négociation.**

Le syndicat avait déposé une demande d'accréditation d'une unité de négociation regroupant tous les employés. L'employeur s'opposait à la demande et voulait en exclure le personnel de gestion, les agents d'administration, le personnel de surveillance et les superviseurs. Le syndicat avait accepté d'exclure le personnel de gestion, les agents d'administration et le personnel de surveillance. Mais les parties n'arrivaient pas à s'entendre sur l'exclusion ou non des superviseurs. Les postes de superviseurs en question étaient les superviseurs de la sécurité, les superviseurs de la surveillance, le superviseur des services à la clientèle, le superviseur de la cuisine, le superviseur du restaurant, le superviseur des quarts de travail au casino et le superviseur de la boutique de souvenirs. L'employeur soutenait que la plupart des superviseurs, sinon tous, étaient responsables de l'horaire, de l'embauche, de la formation, des évaluations et de la discipline des membres du personnel.

**Décision** – Après examen des tâches et responsabilités, la Commission a acquis la conviction qu'il serait injuste d'inclure les postes de superviseurs de la sécurité, superviseurs de la surveillance, superviseur des services à la clientèle, superviseur de la cuisine et superviseur du restaurant dans une unité formée d'employés auprès desquels ils exerçaient des fonctions de gestion, même limitées, qu'on pourrait qualifier d'ordre économique. Cependant, la Commission n'était pas convaincue que leurs fonctions de gestion limitées les empêchaient d'être représentés par une unité de négociation distincte regroupant les superviseurs. Quant aux postes de superviseur des quarts de travail au casino et de superviseur de la boutique de souvenirs,

l'employeur n'a pu convaincre la Commission que leurs titulaires exerçaient des fonctions de gestion suffisamment importantes pour empêcher leur inclusion dans l'unité faisant l'objet de la demande.

Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832 – et – Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 342

Cas n° 246/04/LRA

Le 26 janvier 2005

**EXCLUSIONS – EMPLOYÉE – Unité de négociation – Le poste de secrétaire particulière du président et du secrétaire-trésorier faisait partie d'une unité de négociation ayant déjà signé plusieurs conventions collectives successives, malgré le fait que la titulaire avait accès à de l'information confidentielle portant sur des questions de relations du travail – Les nouvelles fonctions n'étaient pas assez pertinentes, importantes ou courantes pour amener la Commission à laisser de côté ou à réécrire l'engagement mutuel conclu de longue date entre les parties – La Commission a statué que la titulaire était une « employée » au sens de la *Loi*, qu'elle faisait partie de l'unité de négociation et qu'elle était visée par la convention collective.**

**PRATIQUE ET PROCÉDURE – PREUVE – Fardeau de la preuve – La Commission était chargée de déterminer si le poste de secrétaire particulière du président devait être exclu de l'unité de négociation – Il ne s'agissait pas d'un cas d'exclusion de première instance, puisque le poste de secrétaire avait fait partie de plusieurs conventions collectives successives – Le fardeau de la preuve reposait sur le demandeur, qui devait convaincre la Commission que les changements apportés aux fonctions étaient suffisamment pertinents et importants pour appuyer une exclusion.**

On a demandé à la Commission de déterminer si le poste de secrétaire particulière du président et du secrétaire-trésorier devrait être exclu de l'unité de négociation du fait que les titulaires occupaient des fonctions confidentielles liées aux relations du travail.

**Décision** – La Commission a constaté qu'il ne s'agissait pas d'un cas d'exclusion de première instance, car le poste en question était inclus dans une unité de négociation ayant signé plusieurs conventions collectives successives. Par conséquent, le fardeau de la preuve reposait sur le demandeur, qui devait convaincre la Commission que les changements apportés aux fonctions étaient suffisamment pertinents et importants pour appuyer une exclusion. Dans la convention collective de mai 1988 et dans toutes celles qui ont été négociées par la suite, les parties ont convenu que la titulaire occupait un poste avec des exigences de confiance et de confidentialité, notamment au chapitre des relations du travail, mais qu'elle serait quand même représentée par l'unité de négociation malgré son accès à de l'information confidentielle. Les parties ont aussi convenu que toute divulgation d'information confidentielle à laquelle la secrétaire a accès dans le cadre de ses fonctions entraînerait son congédiement. Depuis au moins 1988, les titulaires de ce poste ont été mises au fait de questions confidentielles liées aux relations du travail de façon régulière, mais cet aspect de leur travail était somme toute relativement mineur. Bien que certaines fonctions d'enquête et de consultation se soient ajoutées à la description de tâches de la titulaire actuelle, ces fonctions n'étaient pas suffisamment pertinentes, importantes ou courantes pour amener la Commission à laisser de côté ou à réécrire l'engagement conclu de longue date entre les parties, à l'effet que le poste de secrétaire du président devrait être représenté par l'unité de négociation, d'autant plus que les exigences de « confidentialité » étaient toujours en vigueur et obligatoires en vertu de la convention collective. Par conséquent, la Commission a tranché que la secrétaire particulière du président et du secrétaire-trésorier était une « employée » au sens de la *Loi*, qu'elle faisait partie de l'unité de négociation et qu'elle était liée aux conditions de la convention collective.

Division scolaire de Winnipeg n° 1 – et - Manitoba Teachers' Society – et - Donna Beach

Cas n° 785/03/LRA

Le 14 mars 2005

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – L'employée a démissionné volontairement de son poste – Le syndicat a décidé de ne pas enclencher de procédure de règlement des griefs – Les allégations s'appuyant sur le paragraphe 20(a) ont été rejetées, puisqu'il n'y a pas eu de « renvoi » tel que prévu par la *Loi*.**

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION** – L’employée avait demandé au syndicat de ne pas déposer de grief visant à annuler sa démission parce qu’elle s’opposait à la communication de son dossier médical – Neuf mois plus tard, elle a décidé de déposer un grief – Le syndicat a rejeté sa demande, en se fondant sur un avis juridique à l’effet que le grief aurait peu de chance de succès en raison du délai écoulé – Les actions syndicales n’étaient pas arbitraires, discriminatoires ou déposées de mauvaise foi – Le syndicat a travaillé avec diligence pour aider l’employée à obtenir le rétablissement de prestations pour invalidité prolongée et à retrouver son emploi sans avoir à déposer de grief officiel – L’employée était également responsable du délai écoulé.

L’employée avait démissionné de son poste. Un mois plus tard, une maladie liée au stress a entraîné son hospitalisation. Elle a communiqué avec le syndicat à ce moment-là, pour qu’il l’aide à retrouver son emploi et à obtenir le rétablissement de prestations pour invalidité prolongée. L’employée a rencontré le représentant syndical et le conseiller juridique du syndicat afin de déterminer ce qu’on pouvait faire pour l’aider à réintégrer son emploi. Le représentant syndical a réussi à obtenir le rétablissement des prestations pour invalidité prolongée. Au cours d’une seconde réunion, l’employée a demandé au syndicat de ne pas poursuivre le grief visant à annuler sa démission, parce qu’elle s’opposait à la communication de son dossier médical. Le syndicat a poursuivi ses efforts en vue de régler les choses au nom de l’employée sans avoir à déposer de grief officiel. Neuf mois plus tard, l’employée a reçu un avis à l’effet que ses prestations pour invalidité prolongée achevaient. Elle a alors informé le syndicat qu’elle désirait poursuivre le grief. Comme la question du délai écoulé causait problème, le syndicat a demandé l’avis de son conseiller juridique. On a préparé un projet d’avis, et, après obtention de nouveaux renseignements médicaux, on a rédigé une annexe à l’avis juridique et transmis le tout au syndicat. Le conseiller juridique était d’avis que le grief avait peu de chance d’aboutir étant donné le délai écoulé. Le syndicat a donc dit à l’employée qu’il ne déposerait pas de grief. L’employée en a appelé de cette décision, mais son appel a été rejeté. Elle a alors déposé une plainte pour pratique déloyale de travail en vertu des paragraphes 20(a) et (b) de la *Loi sur les relations du travail*, en alléguant que le syndicat avait manqué à son devoir de juste représentation.

**Décision** – En ce qui concerne le paragraphe 20(a), l’employée a démissionné volontairement de son poste, ce qui fait qu’il n’y a pas eu de « renvoi » tel que prévu dans la *Loi sur les relations du travail*. Par conséquent, ses allégations de violation du paragraphe 20(a) de la *Loi* ont été rejetées. Quant aux allégations reposant sur le paragraphe 20(b), la preuve n’amenait pas à conclure que le syndicat avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Le syndicat était sensible à l’état motif de l’employée. Elle avait mis fin à son emploi sans en avoir informé le syndicat ni demandé son avis. Malgré cela, le syndicat a travaillé avec diligence à la défense de ses intérêts. Il a réussi à obtenir le rétablissement de ses prestations pour invalidité prolongée, tout en examinant les possibilités de réintégration de son emploi. Le conseiller juridique est entré en scène tôt dans le processus, dans le but d’obtenir des avis médicaux et d’autres renseignements pouvant contribuer à régler avec succès la question de la réintégration. La Commission a tenu compte du fait que l’employée avait demandé à l’agent négociateur de ne pas poursuivre le grief. À la suite de ces instructions, le syndicat a poursuivi ses efforts visant à obtenir sa réembauche. Environ 8 ou 9 mois plus tard, l’employée a changé d’idée et voulait que le syndicat enclenche le processus de règlement des griefs et d’arbitrage en son nom. L’agent négociateur a toutefois refusé de déposer un grief, sur la foi d’un avis juridique à l’effet qu’il n’avait pratiquement aucune chance d’aboutir en raison du délai écoulé. La Commission a conclu que l’employée était responsable de ce délai. Même si le grief avait été déposé à temps, il est tout à fait à l’intérieur des cadres des prérogatives du syndicat de déterminer s’il y a lieu ou non de porter un grief à l’arbitrage. Par conséquent, la demanderesse n’est pas parvenue à établir de preuve prima facie, ce qui fait que sa demande a été rejetée.

Kitchen Craft Cabinetry – et - Giovanni Amizdah Garcia Alecio  
Cas n° 390/04/LRA  
Le 30 mars 2005

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL** – L’employé a été congédié pour avoir refusé d’effectuer des travaux légers et omis de se présenter au travail pendant trois jours consécutifs – Une plainte pour pratique déloyale de travail alléguait que le congédiement contrevenait à l’article 7 de la *Loi sur les relations du travail* – La Commission avait des réserves quant à la conduite de l’employeur, sauf que la décision de congédier l’employé n’était pas liée aux facteurs précisés dans l’article 7 de la *Loi* – La Commission a le pouvoir de remédier à une conduite déloyale qu’elle juge contraire à la *Loi*, mais ne peut intervenir dans le cas d’une décision ou d’une mesure légitime, même si elle semble injuste – Demande rejetée.



L'employé s'était blessé au travail lorsqu'une agrafe s'était logée dans son pouce. Avant de quitter le lieu de travail pour recevoir des soins, on lui a remis des « formules sur la capacité à travailler », dont il a dit comprendre le contenu. Le lendemain, il a remis à l'employeur une formule de « restrictions médicales » qui précisaient qu'il pouvait retourner au travail pour effectuer d'autres tâches, en autant qu'il n'utilise pas sa main gauche. L'employé affirmait aussi avoir remis un avis médical indiquant qu'il serait absent pour une période de cinq jours. L'employeur a nié avoir reçu cet avis médical lorsque la demande a été déposée auprès de la Commission. Le chef d'équipe affirmait avoir offert à l'employé des « tâches pouvant s'effectuer d'une seule main », tel que précisé dans les « restrictions médicales ». Il a aussi déclaré sous serment que l'employé avait indiqué qu'il voulait rentrer à la maison conformément aux instructions du médecin. Le chef d'équipe a demandé à l'employé de rencontrer la direction, car il n'était pas certain qu'il était permis de rejeter l'offre d'effectuer des travaux légers. L'employé a quitté les lieux et n'est revenu que la semaine suivante. Conformément à la politique de l'employeur qui est très claire à ce sujet, un employé est congédié après trois jours consécutifs d'absence « injustifiée ». L'employé a nié avoir reçu une offre d'effectuer des travaux légers et a déposé une demande de redressement pour une prétendue pratique déloyale de travail contraire aux dispositions de l'article 7 de la *Loi sur les relations du travail*. L'employeur était d'avis que les faits mis en cause par le demandeur ne pouvaient amener la Commission à conclure de façon raisonnable à une violation de l'article 7 de la *Loi*.

**Décision** – L'employé ne pouvait dire si on lui avait offert ou non d'effectuer des travaux légers. Par contre, le chef d'équipe se rappelait de la conversation qu'il avait eue avec l'employé, au cours de laquelle il avait refusé l'offre. Selon la prépondérance des probabilités, la Commission a établi que des travaux légers ont été offerts à l'employé. Mais il a choisi de rentrer à la maison malgré qu'on lui ait dit d'aborder la question avec la direction. Toujours selon la prépondérance des probabilités, la Commission a établi que l'employeur n'a pas reçu l'avis médical. L'employeur a congédié l'employé pour avoir refusé d'effectuer des travaux légers et omis de se présenter au travail pendant trois jours consécutifs. L'employeur avait clairement indiqué à tous les employés, y compris au principal intéressé, qu'en omettant de participer au programme de « retour au travail », ils s'exposaient à un congédiement. En outre, dans le guide de l'employé, dont l'employé a reconnu avoir obtenu copie, il est indiqué qu'une absence sans autorisation peut entraîner un « congédiement immédiat ». La Commission a le pouvoir de remédier à une conduite déloyale qu'elle juge contraire à la *Loi*, mais ne peut intervenir dans le cas d'une décision ou d'une mesure légitime, même si elle semble injuste. La Commission avait des réserves par rapport à certains aspects de la conduite de l'employeur, mais convenait qu'il avait agi dans le respect de la *Loi* et satisfait à l'obligation de convaincre la Commission que sa décision de congédier l'employé n'était pas liée à l'un ou l'autre des facteurs précisés à l'article 7. La demande a donc été rejetée.

## **RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DU CODE DES NORMES D'EMPLOI**

3677746 Manitoba Ltd. – et – Dana Dyck

Cas n° 159/04/ESC

Le 28 juin 2004

**AVIS – Exceptions – Malhonnêteté – Le non-paiement de l'alcool consommé par le petit ami de l'employée constitue un acte malhonnête – L'employeur justifiait le renvoi de l'employée en invoquant le paragraphe 62(p) du Code des normes d'emploi, qui prévoit de mettre fin à un emploi sans avoir à donner de préavis de cessation d'emploi – La demande a été rejetée, car une lettre de la Division des normes d'emploi précisait que l'employée n'a pas voulu donner suite à sa demande de versement d'une indemnité de préavis, et parce que les faits n'appuyaient pas les allégations d'incompatibilité dans les relevés d'emploi.**

L'employeur avait décidé de congédier l'employée, parce que son petit ami, qui s'était rendu au bar où elle travaillait, n'avait pas payé ses consommations. Cela coïncidait avec un incident au cours duquel la gérante avait constaté que l'alarme de l'immeuble ne fonctionnait pas. En regardant de plus près, elle a remarqué qu'on avait coupé les fils électriques, frappé sur le distributeur de monnaie pour l'appareil de loterie vidéo, causant ainsi des dommages au plâtre, et laissé la porte de sortie déverrouillée. Interrogée à propos des deux incidents, l'employée a nié avoir eu connaissance des dommages et a indiqué que son petit ami avait l'intention de rembourser ses consommations à une date ultérieure. L'employée a déposé par la suite une

demande de versement de son salaire, de rémunération applicable aux jours fériés et de versement d'une indemnité de préavis. À la suite de son enquête, la Division des normes d'emploi a rejeté la demande de l'employée.

**Décision** – L'employée, par l'entremise de son représentant, a fourni à la Commission une copie d'une lettre que la Division des normes d'emploi lui a fait parvenir, qui faisait état de l'information l'ayant amené à rendre sa décision. Dans cette lettre, la Division mentionnait que l'employée avait accepté les trois heures de salaires et la rémunération applicable aux jours fériés proposées, mais qu'elle ne voulait pas donner suite à sa demande de versement d'une indemnité de préavis. La Commission convenait que les allégations d'incompatibilité dans les relevés ne s'appuyaient sur aucun fait susceptible de modifier la décision de l'agent des normes d'emploi concernant les salaires dus. Par conséquent, à la lumière du témoignage présenté et du contenu de la lettre, la Commission a conclu que le montant des salaires et de la rémunération applicable aux jours fériés dû à l'employée établi par la Division des normes d'emploi convenait. Pour ce qui est de l'indemnité de préavis, la Commission a conclu que le non-paiement de l'alcool consommé par le petit ami de l'employée était un acte malhonnête. Par conséquent, l'employeur avait le droit de mettre fin à son emploi selon les dispositions du paragraphe 62(p) du *Code des normes d'emploi*, qui prévoient de mettre fin à l'emploi sans avoir à donner de préavis de cessation d'emploi lorsqu'un employé a fait preuve de malhonnêteté dans l'exercice de ses fonctions. Par conséquent, la Commission a maintenu la décision de la Division des normes d'emploi.

Nygard International Partnership Associates – et – Sharon Michalowski

Cas n° 735/03/ESC

Le 11 février 2005

**SALAIRES – Temps supplémentaire - Admissibilité – Superviseur de premier niveau – L'employeur prétendait que la gérante du magasin/superviseure régionale du merchandisage n'avait pas droit à une rémunération de ses heures supplémentaires parce qu'elle occupait un poste de cadre salarié – L'on a établi que le *Code des normes d'emploi* ne fait pas expressément de distinction entre les employés à salaire horaire et ceux qui reçoivent une rétribution salariale – De plus, la gérante du magasin n'avait pas le pouvoir de donner la réponse définitive de l'entreprise ayant trait aux questions relatives à l'emploi et la vente occupait la majeure partie de ses tâches – Par conséquent, elle était considérée comme une employée selon la définition du *Code* – La demande relative à la rémunération des heures supplémentaires a donc été reçue.**

**AVIS – Périodes de préavis inégales – La gérante du magasin a remis son avis de cessation d'emploi un mois à l'avance, mais l'employeur a décidé de mettre fin à son emploi sur le champ – Une disposition du contrat de travail, qui établit la période de préavis des deux parties, confère aussi à l'employeur le droit d'accepter la démission d'un employé sur le champ sans lui verser aucune autre forme de rémunération, et ce, contrairement aux dispositions du *Code* – La gérante du magasin avait donc droit à une indemnité de préavis.**

**SALAIRES – Déductions – Période de formation et d'adaptation – L'employeur n'avait pas le droit de déduire deux semaines de salaire à même les salaires dus pour payer les coûts de la période de formation et d'adaptation, parce que la formation n'avait pas pris fin dans les délais prescrits dans le contrat de travail et ne pouvait servir à d'autres employeurs – De plus, la déduction de la période de formation est contraire aux principes fondamentaux établis dans le *Code*, à l'effet qu'un employeur est tenu de payer les salaires dus à un employé.**

**SALAIRES – Déductions – Prêt de matériel – L'employeur devait payer 9 309,71 \$ en salaires dus à l'employée, mais a été autorisé à déduire le solde du prix d'achat d'un ordinateur portable que l'employée a gardé après la fin de son emploi.**

**SALAIRES – L'obligation qu'a l'employeur de payer 9 309,71 \$ en salaires dus ne peut être compensée par le montant que l'employée a reçu à titre de prime de rendement, parce que cette prime est liée au respect des politiques et des procédures de l'entreprise par l'employée et ne peut être utilisée pour le paiement des heures supplémentaires ou le versement d'une indemnité de préavis.**

Après un an à faire de nombreuses heures supplémentaires, l'employée, qui était gérante d'un magasin/superviseure régionale du merchandisage, a remis son avis de cessation d'emploi un mois à

l'avance, tel qu'exigé dans son contrat de travail. L'employeur a alors décidé de mettre fin à son emploi sur le champ sans lui verser aucune autre forme de rémunération, conformément au même contrat de travail. L'employée a alors déposé une plainte auprès de la Division des normes du travail, qui a délivré une ordonnance obligeant l'employeur à payer 10 240,68 \$ en heures supplémentaires, indemnité de congé et indemnité de préavis. L'employeur a interjeté appel de l'ordonnance, en soutenant que le salaire de l'employée englobait toutes les heures de travail requises dans le cadre de ses exigences d'emploi, et ce, sans aucune limite, et qu'à titre de gérante elle n'avait pas droit à une rémunération des heures supplémentaires. L'employée a admis qu'au cours des discussions préalables à l'emploi, on lui avait dit que les « gérants » n'avaient pas droit à une rémunération des heures supplémentaires, tout en soulignant que son supérieur lui avait dit qu'elle aurait droit à une rémunération sous forme de congé pour ses heures supplémentaires.

**Décision** – L'employée supervisait du personnel, mais n'avait pas le pouvoir de donner unilatéralement la réponse définitive de l'entreprise concernant la charge de l'emploi d'un employé, tel que précisé dans la définition « d'employeur » dans le *Code*. De plus, la vente occupait la majeure partie de ses tâches. Les autres fonctions importantes qu'elle assumait n'étaient pas essentiellement celles d'un gestionnaire. La Commission a conclu qu'elle était « une personne qui est employée par un employeur pour effectuer un travail », donc une « employée » en vertu du *Code*, qui a droit à la protection s'y rapportant. Le *Code* ne fait pas expressément de distinction entre les employés à salaire horaire et ceux qui reçoivent une rétribution salariale. Par conséquent, le fait de recevoir une rétribution salariale ne veut pas nécessairement dire que l'employée en question est soustraite aux dispositions du *Code*. Les modalités du contrat de travail à l'effet que le salaire englobait « toutes les heures de travail requises » étaient incompatibles avec le *Code*. Par conséquent, l'employée avait droit à une rémunération des heures supplémentaires. La Commission a tenu compte de l'argument de l'employeur à l'effet que le salaire de l'employée était suffisamment élevé pour dire qu'il englobait le salaire dépassant le salaire minimum, ce qui comprenait la rémunération des heures supplémentaires. Cette interprétation permet effectivement à un employeur d'exiger d'un employé qu'il fasse des heures supplémentaires en quantité excessive sans être rémunéré, ce qui est incompatible avec l'objectif fondamental du *Code* qui est d'empêcher l'exploitation des employés. La Commission a accepté la description des discussions préalables à l'emploi donnée par l'employée, où on lui a dit qu'elle devrait travailler plus longtemps de temps à autre, mais qu'elle aurait droit à une compensation de ces heures sous forme de congé. L'employeur a omis de conserver le relevé du nombre d'heures normales de travail et d'heures supplémentaires effectuées par l'employée, tel que prescrit dans le *Code*. Par contre, le relevé établi par l'employée était fiable et démontrait qu'elle avait fait beaucoup d'heures supplémentaires. Par conséquent, la Commission a conclu que, selon toute probabilité, l'employée a fait des heures supplémentaires pour lesquelles elle n'a pas reçu de rémunération comme le prévoit le *Code*, et que l'employeur avait autorisé ces heures supplémentaires.

La disposition du contrat de travail, qui établissait la période de préavis pour les deux parties tout en conférant à l'employeur le droit d'accepter la démission d'un employé sur le champ sans lui verser aucune autre forme de rémunération, était contraire aux dispositions du *Code*. Le *Code* n'autorise pas les périodes de préavis inégales. Par conséquent, la Commission a établi que l'employée avait droit à une indemnité de préavis correspondant à 30 jours de salaire, moins le salaire versé pour les 18 heures pendant lesquelles elle a pu travailler avant que l'employeur ne mette fin à son emploi.

L'employeur a répondu qu'il avait le droit de déduire deux semaines de salaire pour payer le coût de la période de formation de l'employée et le solde du prix d'achat d'un ordinateur portatif qu'elle n'avait pas retourné. La Commission était prête à autoriser une déduction en se fondant sur le libellé du contrat de travail, sauf que l'employeur n'avait pas satisfait à tous les prérequis rendant possible une telle déduction. La majeure partie de la période de formation et d'adaptation n'a pas eu lieu pendant les quatre premières semaines de travail. L'employée n'a pas non plus pu suivre le programme au complet. De plus, la formation qu'elle a reçue ne lui a pas procuré d'avantages substantiels ou réels et n'était pas transférable à d'autres postes qu'elle aurait pu vouloir obtenir. Plus fondamentalement, la Commission a conclu qu'autoriser une telle déduction était contraire aux principes fondamentaux établis dans le *Code*, à l'effet qu'un employeur est tenu de payer les salaires dus à un employé. On a inclus la modalité en cause dans le contrat de travail afin de punir l'employée pour avoir quitté son poste avant d'avoir fait 24 mois de travail. La Commission n'a pas le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts. Par conséquent, la Commission a établi que l'employeur n'avait pas le droit de déduire les « coûts de formation » du salaire versé à l'employée. Cependant, la Commission a conclu que l'employeur avait le droit de déduire le solde du prix d'achat de l'ordinateur portatif. L'employée avait gardé l'ordinateur et il n'était pas déraisonnable que l'employeur demande une déduction correspondant à la portion

restante du prêt qu'il avait consenti. L'employeur prétendait aussi qu'il pouvait déduire le montant payé à titre de prime P3QC, une prime de rendement liée exclusivement au respect des politiques et des procédures de l'entreprise. La Commission a conclu que la prime de productivité ne constituait pas une rémunération des heures supplémentaires ou une indemnité de préavis et que l'employeur ne pouvait s'en servir pour réduire le montant des salaires dus à l'employée.

## RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Sperling Industries – et – United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, section locale 254 – et – Guillerlm Hildebrandt, Frank Roe et Warren Nordquist

Cour du Banc de la Reine du Manitoba

Commission du travail du Manitoba Cas n<sup>os</sup> 732/01/LRA, 631/03/LRA, 373/03/LRA et 506/03/LRA

Dossiers n<sup>os</sup> CI 03-01-34712 et CI 03-01-35990

Affaire entendue par le juge Kaufman

Décision rendue le 20 janvier 2005

La Commission du travail du Manitoba avait établi que le syndicat serait l'agent de négociation auprès de l'employeur. À peu près au même moment où le syndicat a donné avis qu'il enclencherait les négociations, le seul employé faisant partie de l'unité de négociation accréditée a donné sa démission. Comme il n'y avait plus d'employés faisant partie de l'unité de négociation, l'employeur ne voulait plus entamer de négociations. La Commission a donné suite à la demande du syndicat d'imposer une première convention collective. L'employeur a ensuite déposé une demande auprès de la Cour du Banc de la Reine pour qu'elle annule l'accréditation et la première convention collective. Il a ensuite déposé une seconde demande, conjointement avec trois employés, qui, en plus d'exiger l'adoption des mêmes mesures, soulevait une question relative à la Charte. Quand est venu le moment de discuter de l'affaire pour une première fois, l'avocat du syndicat a informé la Cour qu'il avait reçu l'instruction de ne pas plaider pour les raisons suivantes : la convention imposée devait prendre fin peu de temps après, l'unité de négociation ne comptait plus aucun membre et le syndicat ne revendiquait pas l'exercice de ses droits en vertu de l'accréditation. L'employeur a indiqué qu'il continuerait d'essayer d'obtenir l'annulation de l'accréditation par la Cour, parce qu'il se disait préoccupé par le précédent créé par l'ordonnance d'accréditation et le processus qui a suivi. Deux requêtes préliminaires ont été présentées, l'une à caractère théorique, l'autre exigeant la suppression de certaines parties des affidavits établis par le syndicat.

**Décision** – Le juge Kaufman a conclu qu'un seul paragraphe des affidavits devait être supprimé, car il s'agissait pour l'essentiel de l'opinion d'un directeur du syndicat qui n'était pas considéré comme un expert. Les lacunes dans les autres paragraphes pourront être prises en compte dans la détermination du poids à donner à la preuve. Les plaintes des employés qui, de façon générale, étaient énoncées sommairement dans leurs affidavits, n'ont été soulevées qu'après l'imposition de la convention. Par conséquent, l'argument concernant la Charte soulevé à l'audience ne reposait sur aucune base factuelle et les affidavits des employés n'étaient pas d'un très grand secours. L'autre aspect singulier de l'argument concernant la Charte est que dans l'avis de question constitutionnelle, les motifs étaient énoncés dans des termes généraux, alors qu'il était clair dans la demande que le véritable litige était lié à la *Loi*. Les employés ont affirmé que l'imposition de la convention brimait leurs droits garantis par la Charte. La convention ayant expiré, toute controverse subsistant entre les employés et les répondants devenait théorique. Pour ce qui est de la requête relative à la question à caractère théorique, le principe général de la doctrine du caractère théorique s'applique lorsque la décision du tribunal n'aura pas pour effet de régler une controverse qui affecte ou risque d'affecter les droits des parties. Le juge Kaufman ne croyait pas qu'il y avait de controverse importante entre les parties, puisque le grief principal était tombé. Une fois que la question a été jugée à caractère théorique, seule la question discrétionnaire prévalait. Le juge Kaufman a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire et d'entendre toute l'affaire. L'affaire ne concernait pas une question judiciairement problématique. Elle n'établissait pas non plus de précédent, car des affaires similaires seront probablement portées devant la Cour comme elles l'ont été par le passé, dans un contexte de débat contradictoire. De plus, une fois la question constitutionnelle retirée, les points de droit soulevés n'étaient pas nouveaux et leur défense devant les tribunaux n'était pas rare.

Convergys Customer Management Inc. – et – Randy Luba  
Cour d'appel du Manitoba  
Commission du travail du Manitoba – Cas n° 211/03/ESC  
Dossier n° AI 03-30-05635  
Affaire entendue par le juge Philp  
Décision rendue le 7 mars 2005

On avait mis fin à l'emploi de l'employé sans donner de préavis de cessation d'emploi conformément aux dispositions du paragraphe 62(h) du *Code des normes d'emploi*, à la suite de nombreux incidents d'imponctualité. L'employé a alors déposé une demande de versement d'une indemnité de préavis. La Commission du travail du Manitoba a conclu que l'employeur avait un « motif valable » de mettre fin à l'emploi sans avoir à verser une indemnité de préavis équivalant à une période de paye. L'employé connaissait les conséquences de son imponctualité chronique et de son défaut d'appeler tel que demandé. Sa demande de versement d'une indemnité de préavis a donc été rejetée. L'employé en a appelé de cette décision de la Commission devant la Cour d'appel. Le juge Freedman a accordé l'autorisation de porter la décision en appel en posant la question suivante : « La Commission a-t-elle rendu une décision entachée d'une erreur de droit lorsqu'elle a établi, sur la foi d'un motif valable de mettre fin à l'emploi, que l'employeur n'avait pas à lui verser une indemnité de préavis équivalant à une période de paye? »

**Décision** – L'article 61 du *Code* prévoit un délai minimal à l'intérieur duquel un avis de cessation d'emploi doit être envoyé. Le paragraphe 62(h) stipule que l'article 61 ne s'applique pas lorsque « l'employé est coupable de comportement répréhensible volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail que l'employeur n'accepte pas ». La Commission a conclu que l'employeur avait un « motif valable » de mettre fin à l'emploi de l'employé sans préavis. En tenant compte des critères précisés dans le paragraphe 62(h) du *Code*, conclure, comme l'a fait la Commission, qu'il y avait une justification dans les circonstances n'équivaut pas à conclure à un comportement répréhensible volontaire, à une désobéissance ou à une négligence volontaire au travail en vertu du *Code*. Le juge Philp a noté que la preuve relative aux problèmes de ponctualité de l'employé et les avertissements qu'il a reçus se rapportaient à une conduite qu'on pourrait qualifier d'indifférente et à une négligence persistante dans l'exercice de ses fonctions. Cela pouvait entraîner une annulation de son contrat de travail qui aurait appuyé la défense d'un motif valable dans une poursuite pour renvoi injustifié. Cependant, le juge Philp n'a pas été en mesure d'établir, à partir des raisons invoquées par la Commission, que le comportement était « volontaire » au point de justifier le renvoi sans donner de préavis dans les délais prévus par le *Code*. Il a cité le juge Freedman en disant que la Commission « doit expliquer ses raisons de manière à ce que l'on puisse faire un lien avec la législation sans avoir à en filtrer le sens de façon excessive ». La conclusion de la Commission à l'effet qu'il y avait un motif valable de congédiement ne voulait pas dire que ce motif respectait l'exigence législative relative au congédiement sans préavis. L'appel a donc été reçu et l'affaire a été portée de nouveau devant la Commission.

TABLEAU 1

**Statistiques sur l'application de la Loi sur les relations du travail par la Commission du travail du Manitoba  
(du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005)**

	Cas reportés	Cas déposés	Total	Règlement des cas			Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
				Acceptés	Rejetés	Retirés		
Demande d'accréditation	9	56	65	35	8	2	45	20
Demande de révocation	1	16	17	6	5	1	12	5
Demande de certificat modifié	6	28	34	22	0	3	25	9
Demande pour pratique déloyale de	17	60	77	4	18	28	50	27
Demande de décision de la Commission	46	28	74	23	1	7	31	43
Demande de réexamen	4	12	16	1	9	0	10	6
Demande pour les droits du successeur	0	1	1	0	0	0	0	1
Demande de résiliation des droits de	1	0	1	0	0	0	0	1
Demande en vertu du paragraphe 10(1) <sup>1</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 10(3) <sup>2</sup>	1	12	13	11	1	0	12	1
Demande en vertu de l'article 20 <sup>3</sup>	2	28	30	0	18	3	21	9
Demande en vertu de l'article 22 <sup>4</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu de l'article 58.1 <sup>5</sup>	1	0	1	0	0	0	0	1
Demande en vertu des articles 69 et 70 <sup>6</sup>	0	2	2	0	2	0	2	0
Demande en vertu du paragraphe 76(3) <sup>7</sup>	0	4	4	2	2	0	4	0
Demande en vertu du paragraphe 87(1) <sup>8</sup>	1	4	5	2	0	3	5	0
Demande en vertu du paragraphe 87.1(1)	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 115(5)	1	8	9	4	0	4	8	1
Demande en vertu du par. 130(10.1) <sup>11</sup>	0	11	11	11	0	0	11	0
Demande en vertu du paragraphe 132.1	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 146(1)	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi à l'arbitrage accéléré	9	50	59	-	-	-	49	10
<b>Totaux</b>	<b>99</b>	<b>320</b>	<b>419</b>	<b>121</b>	<b>64</b>	<b>51</b>	<b>285</b>	<b>134</b>

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

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

<sup>3</sup> Devoir de juste représentation

<sup>4</sup> Entente permettant l'accès

<sup>5</sup> Entreprise assujettie aux lois provinciales et liée par convention collective

<sup>6</sup> Plainte portant sur le vote de ratification

<sup>7</sup> Opposant religieux

<sup>8</sup> Première convention collective

<sup>9</sup> Convention découlant de la première convention collective

<sup>10</sup> Demande à la Commission visant la nomination d'arbitres

<sup>11</sup> Prolongation du délai de demande de décision accélérée

<sup>12</sup> Divulgateion d'informaticats

<sup>13</sup> 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<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005)**

TYPE DE DEMANDE AVEC SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes		Scrutin pas encore comptabilisé
					retirées après scrutin	Résultats à venir	
Accréditation	16	658	9	5	0	2	3*
Révocation	7	547	5	1	0	1	0
Fin des droits de négociation	0	0	0	0	0	0	0
Décision de la Commission	4	1 278	4	0	0	0	0

\* - Sur les 3 scrutins tenus mais pas encore comptabilisés, 2 ont entraîné une accréditation automatique et l'autre le rejet de la demande.

TABLEAU 3

**Statistiques sur l'application de la *Loi sur les relations du travail* en ce qui concerne les renvois en arbitrage accéléré  
(du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005)**

Nombre de cas reportés	Nombre de renvois déposés	TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlements 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		
9	50	59	28	21	19	3	0	6	49	10

TABLEAU 4

**Statistiques sur les demandes d'exemption concernant la durée du travail en vertu du *Code des normes d'emploi*  
(du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005)**

Nombre de cas reportés	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



TABLEAU 5

**Statistiques sur l'application de la *Loi sur le paiement des salaires*  
(du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005)**

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

TABLEAU 6

**Statistiques sur l'application du *Code des normes d'emploi*  
(du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005)**

Type de cas	Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demandes en vertu du paragraphe 96(1)	26	49	75	47	11	0	58	17
Demandes en vertu du paragraphe 111(2) <sup>1</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0

<sup>1</sup> 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<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005)**

Type de cas	Nombre de cas reportés	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	1	0	1	1	0	1	0



TABLEAU 11

**Révision des cas soumis en vertu des dispositions législatives régissant une première convention collective  
(du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005)**

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2005
Demandes en instance reportées de la période de déclaration précédente :				
Alliance de la fonction publique du Canada	Avion Services (4030915 Canada T/A)	Le 23 février 2004	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 22 avril 2005
Nouvelles demandes au cours de la présente période de déclaration :				
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Theo C. Limited t/a Hampton Inn & Suites	Le 13 avril 2004	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 14 juin 2005
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Krown Produce	Le 1 <sup>er</sup> décembre 2004	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : le 31 mai 2006
Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 987	Municipalité rurale de Alonsa	Le 20 décembre 2004	Demande retirée	
Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 987	Municipalité rurale de Alonsa	Le 14 février 2005	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : June 30, 2008

## Bulletins d'information

Au cours de la période de déclaration, la Commission n'a pas publié de nouveau bulletin d'information et n'a modifié aucun des bulletins existants. Voici la liste des bulletins existants :

N° 1	Examen et réexamen
N° 2	Règle de pratique n° 28
N° 3	Remises pouvant retarder le déroulement de l'instance
N° 4	La procédure d'accréditation
N° 5	Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba
N° 6	Divulgence de renseignements financiers
N° 7	Barème des droits
N° 8	Liste des arbitres (provisoire)
N° 9	Conventions collectives
N° 10	Procédure à suivre pour obtenir une ordonnance d'exemption de la durée normale du travail
N° 11	Procédure à suivre pour demander une réduction de la pause-repas
N° 12	Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire
N° 13	Procédure à suivre pour déterminer le contenu de la première convention collective
N° 14	Opposition à une demande d'accréditation
N° 15	Décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain

Vous pouvez obtenir des exemplaires des bulletins d'information auprès de la Commission en téléphonant au (204) 945-3783, en écrivant au bureau (258, avenue Portage, bureau 402, Winnipeg, Manitoba, R3C 0B6) ou en visitant le site Web de la Commission (<http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd>).