

Le 28 avril 2009

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

BULLETIN D'INFORMATION N° 12

EXEMPTIONS AUX DEMANDES DE CONGÉ EN VERTU DE LA *LOI ÉLECTORALE*

Le présent bulletin vise à informer le public de la procédure à suivre pour soumettre des demandes d'exemption à l'obligation d'accorder un congé en conformité avec les dispositions de la *Loi électorale* (chap. E30 de la C.P.L.M) (la « *Loi* »). Un employeur peut demander une exemption s'il croit que le congé serait gravement préjudiciable pour les activités de l'employeur (article 18(1)). Le présent bulletin n'offre que des lignes directrices et il ne reflète pas nécessairement tous les aspects du processus.

De récentes modifications apportées à la *Loi* exigent qu'un employeur qui ne bénéficie pas d'une exemption en vertu de l'article 19(3) accorde un congé sans solde à tout employé qui

- a) est un candidat;
- b) a été nommé fonctionnaire électoral ou recenseur;
- c) a été nommé bénévole électoral par un candidat ou un parti politique inscrit.

(Voir l'article 14 de la *Loi*)

Toute demande d'un tel congé doit être soumise par écrit par l'employé à son employeur au moins **cinq** jours avant le début du congé demandé (article 15(1)). La demande de congé **doit** contenir un avis indiquant que l'employeur a le droit de demander à la Commission du travail du Manitoba (la « Commission ») d'accorder une exemption à l'exigence d'octroyer un congé dans les **trois** jours qui suivent la demande de congé (article 15(2)).

Pour demander une exemption, l'employeur doit soumettre une demande écrite au président de la Commission dans les **trois** jours qui suivent la réception d'une demande de congé d'un employé (article 18(2)).

Sur réception d'une telle demande, le président de la Commission et le directeur général des élections doivent ensemble nommer une personne pour évaluer de toute urgence la demande. Si possible, la personne nommée doit être un juge à la retraite (article 19(1)).

La personne nommée pour évaluer la demande n'est pas obligée de tenir une audience. Elle peut rendre sa décision en se fondant sur les observations qui lui sont faites par écrit (article 19(2)). La décision rendue sur la demande est sans appel et lie l'employeur et l'employé (article 19(3)).

À la fin du congé, en vertu des dispositions de l'article 20(2), l'employeur doit rétablir l'employé dans le poste qu'il occupait avant que ne débute le congé ou dans un poste comparable, et ce, sans que ne soient réduits la rémunération et les avantages sociaux auxquels il avait droit immédiatement avant son départ en congé.

Tout employé qui prétend qu'une infraction a été commise peut déposer une plainte auprès de la Commission en vertu du paragraphe 30(1) de la *Loi sur les relations du travail* (chap. L10 de la C.P.L.M). L'affaire est traitée comme s'il s'agissait d'une pratique déloyale de travail visée par cette loi (article 21).

EXEMPTIONS AUX DEMANDES DE CONGÉ EN VERTU DE LA LOI ÉLECTORALE**Articles de la Loi électorale qui portent sur les congés.****Congé non payé**

14 Afin de permettre la participation des citoyens au processus démocratique, les employeurs ont l'obligation d'accorder, sur demande, un congé non payé à leurs employés qui :

- a) sont candidats;
- b) ont été nommés fonctionnaires électoraux ou recenseurs;
- c) ont été nommés bénévoles électoraux par un candidat ou un parti politique inscrit.

Demande écrite

15(1) Les employés font leur demande de congé par écrit à leur employeur au moins cinq jours avant que le congé demandé ne prenne effet.

Avis du droit des employeurs de demander une exemption

15(2) Les demandes de congé comportent un avis informant les employeurs de leur droit de demander à la Commission du travail du Manitoba d'être soustraits à l'obligation d'accorder un congé dans les trois jours qui suivent la réception de la demande de congé.

Moment de la présentation des demandes de congé

15(3) Les demandes de congé peuvent être faites avant ou après le début de la période électorale.

Congé à temps partiel

15(4) Les employés peuvent demander soit un congé à temps plein, soit un congé à temps partiel. Pour ce qui est des congés à temps partiel, ils précisent, dans leur demande, les jours et les heures du congé demandé.

Congés préjudiciables à l'employeur

18(1) Les employeurs peuvent demander d'être soustraits à l'obligation d'accorder un congé sous le régime de l'article 14 s'ils estiment qu'un tel congé peut porter un préjudice grave à leurs activités professionnelles.

Demande d'exemption

18(2) Les employeurs présentent leur demande d'exemption par écrit au président de la Commission du travail du Manitoba dans les trois jours suivant la réception d'une demande de congé faite en vertu de l'article 15.

Décideur

19(1) Le président de la Commission du travail du Manitoba et le directeur général des élections nomment conjointement une personne pour décider de toute urgence de la demande. Dans la mesure du possible, cette personne est un juge à la retraite.

Procédure

19(2) La personne nommée pour décider de la demande n'est pas obligée de tenir une audience. Elle peut rendre sa décision en se fondant sur les observations qui lui sont faites par écrit.

Décision définitive

19(3) La décision rendue sur la demande est sans appel et lie l'employeur et l'employé.

EXEMPTIONS AUX DEMANDES DE CONGÉ EN VERTU DE LA LOI ÉLECTORALE**Rétablissement**

20(2) À la fin du congé, l'employeur rétablit l'employé dans le poste qu'il occupait avant que ne débute le congé ou dans un poste comparable, et ce, sans que ne soient réduits la rémunération et les avantages sociaux auxquels il avait droit avant son départ en congé.

Service continu

20(3) Pour l'application des droits à congé, des droits à pension et des droits à autres avantages, le service d'un employé avant et après un congé est censé s'inscrire dans une période de service continue.

Obligations de l'employeur

20(4) Il est interdit à l'employeur, en raison d'un congé accordé à un employé :

- a) de le congédier, de le mettre à pied, de le suspendre, de le rétrograder ou de le muter;
- b) de lui imposer des conditions de travail moins favorables que celles auxquelles il a droit ou de réduire des avantages professionnels auxquels il a droit.

Plaintes

21 Les employés qui prétendent qu'une infraction à l'article 14 ou 20 a été commise peuvent déposer une plainte auprès de la Commission du travail du Manitoba en vertu du paragraphe 30(1) de la *Loi sur les relations du travail*. L'affaire est traitée comme s'il s'agissait d'une pratique déloyale de travail visée par cette loi.

Procédure

24.3(4) La personne nommée pour décider de la demande n'est pas obligée de tenir une audience. Elle peut rendre sa décision en se fondant sur les observations qui lui sont faites par écrit.

Décision définitive

24.3(5) La décision rendue sur la demande par la personne nommée en vertu du présent article est sans appel et lie l'employeur et l'employé.

Rétablissement

24.4(2) À la fin du congé accordé en vertu de l'article 24.2, l'employeur doit rétablir l'employé dans le poste qu'il occupait avant que ne débute le congé ou dans un poste comparable, et ce, sans que ne soient réduits la rémunération et les avantages sociaux auxquels il avait droit avant son départ en congé.

Service continu

24.4(3) Pour l'application des droits à congé, des droits à pension et des droits à autres avantages, le service d'un employé avant et après un congé est censé s'inscrire dans une période de service continue.

Obligations de l'employeur

24.4(4) Il est interdit à l'employeur, en raison d'un congé accordé à un employé en vertu de l'article 24.2 :

- a) de le congédier, de le mettre à pied, de le suspendre, de le rétrograder ou de le muter;
- b) de lui imposer des conditions de travail moins favorables que celles auxquelles il a droit ou de réduire des avantages professionnels auxquels il a droit.

Plaintes

24.4(5) Les employés qui prétendent qu'une infraction au présent article ou à l'article 24.2 a été commise peuvent déposer une plainte auprès de la Commission du travail du Manitoba en vertu du paragraphe 30(1) de la *Loi sur les relations du travail*. L'affaire est traitée comme s'il s'agissait d'une pratique déloyale de travail visée par cette loi.

Loi sur les relations du travail

Plainte

30(1) Toute personne, notamment l'employeur ou l'employé, ou tout syndicat ou association d'employeurs qui prétend qu'une pratique déloyale de travail a été commise peut déposer une plainte écrite auprès de la Commission.

On peut obtenir des exemplaires de la *Loi électorale* (chap. E30 de la C.P.L.M) et de la *Loi sur les relations de travail* (chap. L10 de la C.P.L.M) en s'adressant aux Publications officielles (200, rue Vaughan, Winnipeg (MB), R3C 1T5, téléphone : 204-945-3101).

Pour plus d'information, communiquez avec la Commission en composant le 945-2089.

Le 28 avril 2009