

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

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice 2003-2004, qui présente les grandes lignes des activités accomplies au cours des douze derniers mois.

Nous continuons d'être très affairés, notamment au chapitre des questions relatives à la *Loi sur les relations du travail*.

La Commission s'apprête aussi à tenir la conférence annuelle des présidents des conseils des relations du travail de juin 2004, qui donne l'occasion à ces organismes de l'ensemble du Canada de partager leurs expériences et leurs idées, nous aidant ainsi à mieux desservir les intervenants du secteur des relations du travail.

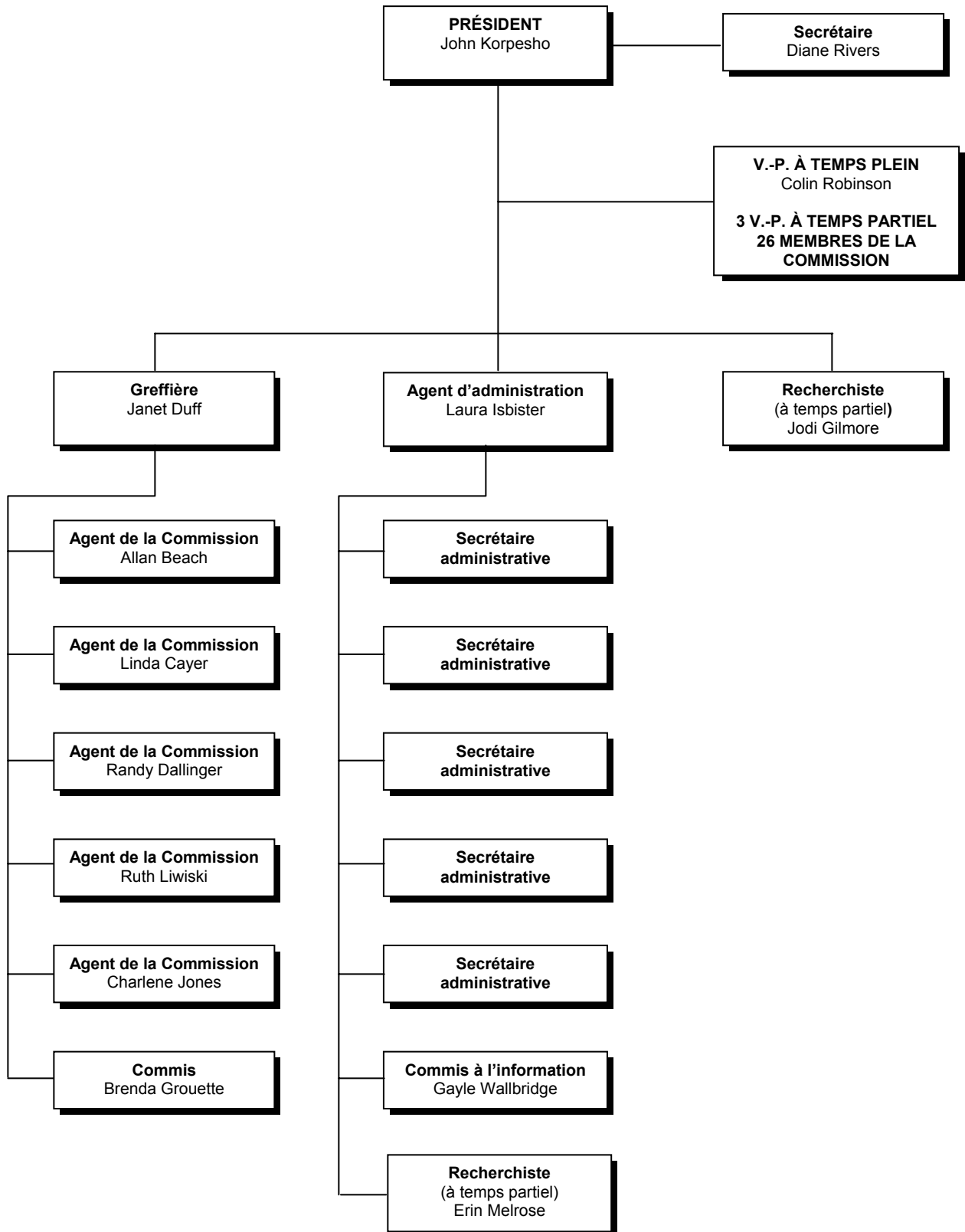
J'aimerais exprimer ma gratitude aux vice-présidents, aux membres de la Commission et au personnel pour le dévouement qu'ils ont démontré tout au long de l'année, en tenant à ajouter que nous continuerons de servir les intervenants du secteur des relations du travail à point nommé.

J.M.P. Korpesho,
Président

Table des matières

Message du président	4
Organigramme	6
Introduction	7
Rôle, objectifs et mandat	7
Aperçu opérationnel	
Arbitrage	9
Services extérieurs	9
Services de soutien administratif	9
Services de recherche	10
Bibliothèque de la Commission du travail du Manitoba	10
Publications et adresse du site Web	10
Membres de la Commission du travail du Manitoba	12
Sommaire du rendement	17
Mesure du rendement des programmes	18
Réalizations	18
Amélioration continue – Priorités pour 2004-2005	18
Données financières	19
Résumé des principales décisions de la Commission	
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>	31
Résumé des principales décisions judiciaires	36
Tableaux statistiques	41
Bulletins d'information	46

Commission du travail du Manitoba
Organigramme
En date du 31 mars 2004



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 trois vice-présidents à temps partiel. Elle comptait par ailleurs 26 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 a ses bureaux à Winnipeg. Elle tient des audiences dans toutes les régions de la province en fonction des besoins exprimés. 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. À l'exception des demandes d'exemption concernant les horaires de travail, les questions relatives au *Code des normes d'emploi* sont soumises à la Commission par le directeur de la Division des normes d'emploi. La Commission traite les demandes d'exemption concernant les horaires de travail formulées par les employeurs qui veulent modifier les horaires habituels de travail ou les périodes de repos hebdomadaire. Pour tous les types de demandes, 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 cinq agents de la Commission (quatre agents sont chargés des relations du travail et un autre des questions afférentes aux normes d'emploi), de même qu'un commis. Les quatre 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, les agents de la Commission peuvent agir à titre de conciliateurs pour aider les parties à conclure une première convention collective et les suivantes. L'aide apportée par les agents de la Commission dans les processus de médiation et de résolution des différends a été bien accueillie par les intervenants du secteur des relations du travail.

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

Services de soutien administratif

L'agent 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 chercheuse à temps partiel sont placées sous la responsabilité de l'agent 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.

Services de 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 leur confie également d'autres mandats de recherche. Les recherchistes résumant et indexent les sentences arbitrales ainsi que les énoncés des motifs des décisions à des fins de publication dans le *Compendium of Grievance Arbitration Decisions* et dans l'*Index of Written Reasons For Decision*.

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 ADRESSE DU SITE WEB

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

Voici les publications offertes actuellement par la Commission :

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

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

Activities of The Manitoba Labour Board – Publication trimestrielle présentant des renseignements et des statistiques sur toutes les affaires dont la Commission est saisie. Cette publication a cessé de paraître le 31 décembre 2002.

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.

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

La Commission publie des copies de l'énoncé des motifs d'une décision (*Written Reasons for Decision*) dans certains cas précis. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, il est possible de s'abonner à l'*Index of Written Reasons for Decision*. La Commission publie également la série *Bulletins d'information* sur ses pratiques et procédures. Le texte intégral des bulletins figure plus loin dans le présent rapport et il est aussi possible de le 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 de favoriser l'accès rapide à de l'information à jour, la Commission a amélioré son service à la clientèle en lui offrant une adresse de courrier électronique (mlb@gov.mb.ca).

MEMBRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission du travail du Manitoba est composée d'un président et d'un vice-président à temps plein, de trois vice-présidents à temps partiel et de 26 membres. Les parties patronales et syndicales sont représentées de manière égale. Voici la liste des membres de la Commission pour la période visée par le rapport.

Président

John M.P. Korpesho

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

Vice-présidents

Joy M. Cooper

Nommée à temps partiel en 1985, Mme Cooper est titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en sciences politiques de l'Université du Manitoba. Mme Cooper a quitté la Commission en 2003 afin d'occuper un poste à temps plein au ministère de la Justice.

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. Il joue un rôle actif dans la collectivité et a fait partie du comité de la Campagne Centraide en 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. Mme Devlin est membre de la Human Resource Management Association of Manitoba.

Edward J. Huebert

Nommé en 1994, M. Huebert a été vice-président administratif de la Mining Association of Manitoba Inc. et de la Mines Accident Prevention Association of Manitoba. Titulaire d'une maîtrise en gestion des ressources naturelles, il a également fait des études supérieures en planification régionale et communautaire à l'Université de la Colombie-Britannique à titre de chercheur attaché à Protection civile Canada. Il a été coprésident de la Commission des accidents du travail et de Sécurité et hygiène du travail, en plus de siéger à la Table ronde manitobaine sur le développement durable. M. Huebert a quitté la Commission en juillet 2003.

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

Chris Lorenc

Nommé en 2003, M. Lorenc est actuellement président de la Manitoba Heavy Construction Association, du Infrastructure Council of Manitoba ainsi que de la Western Canada Roadbuilders & Heavy Construction Association. Il est en outre vice-président du Transportation Awareness Partnership. Avocat de formation, M. Lorenc est titulaire de baccalauréats en arts et en droit de l'Université du Manitoba. Il a été conseiller municipal à la ville de Winnipeg pendant 9 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.

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.

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.

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.

Cecile Cassista

Nommée en 2000, Mme Cassista a été déléguée nationale du syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) à partir de 1981 jusqu'à sa retraite. Elle s'est occupée de négociations collectives, d'arbitrage, d'organisation des affaires syndicales et d'autres aspects des relations du travail au Manitoba et en Saskatchewan. Elle est membre du comité des femmes de la Fédération du travail du Manitoba ainsi que de la Child Care Coalition of Manitoba. En 2001, elle a été nommée au Conseil consultatif de l'économie du premier ministre et, en 2002, elle a été élue au conseil d'administration de Centraide. Elle continue de prêter main-forte à la communauté en participant activement à diverses campagnes municipales et gouvernementales. Mme Cassista a quitté la Commission en juillet 2003.

M. Clive Derham

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

Irene Giesbrecht

Nommée en 2002, Mme Giesbrecht est à l'emploi du Manitoba Nurses' Union depuis 1978; elle y occupe présentement les fonctions de directrice des négociations et de négociatrice en chef. Avant d'entrer au service du Manitoba Nurses' Union, Mme Giesbrecht a travaillé comme infirmière. Elle est présidente du Manitoba Council of Health Care Unions et membre de nombreux organismes dont le Manitoba Nursing Advisory Council, le conseil d'administration du Union Centre, le comité consultatif 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 s'occupait alors de l'organisation, des services, des négociations collectives et de la présentation des conflits d'intérêts et des griefs soumis à l'arbitrage. Il a aussi été adjoint administratif des administrateurs canadiens et membre du comité consultatif de la TUAC sur les affaires internationales. Il a en outre été administrateur du Southern Ontario Retail Clerks Dental Plan. Il est depuis peu administrateur du régime invalidité longue durée de l'hôpital général de Saint-Boniface, section locale 1869 de la TUAC. Il est diplômé du Collège canadien des travailleurs de Montréal et dirige actuellement la Grievance Arbitration Industrial Relations Consulting Company de Winnipeg.

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, vice-président du Allied Hydro Council of Manitoba, ainsi que vice-président de la Manitoba Federation of Labour. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est membre actif du International Union of Operating Engineers depuis la fin des années 1960.

Dale Paterson

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

Grant Rodgers

Nommé en 1999, M. Rodgers est délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1974; il se spécialise depuis quelques années dans le domaine de l'arbitrage des griefs et des négociations collectives. Il détient un baccalauréat spécialisé en communications de l'Université du Manitoba et un diplôme du programme d'organisation syndicale de l'Université Harvard. Très 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 SCFP depuis 1986, actuellement comme représentante du secteur de l'éducation. Elle assure notamment une formation en leadership aux membres du SCFP 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.

SOMMAIRE DU RENDEMENT

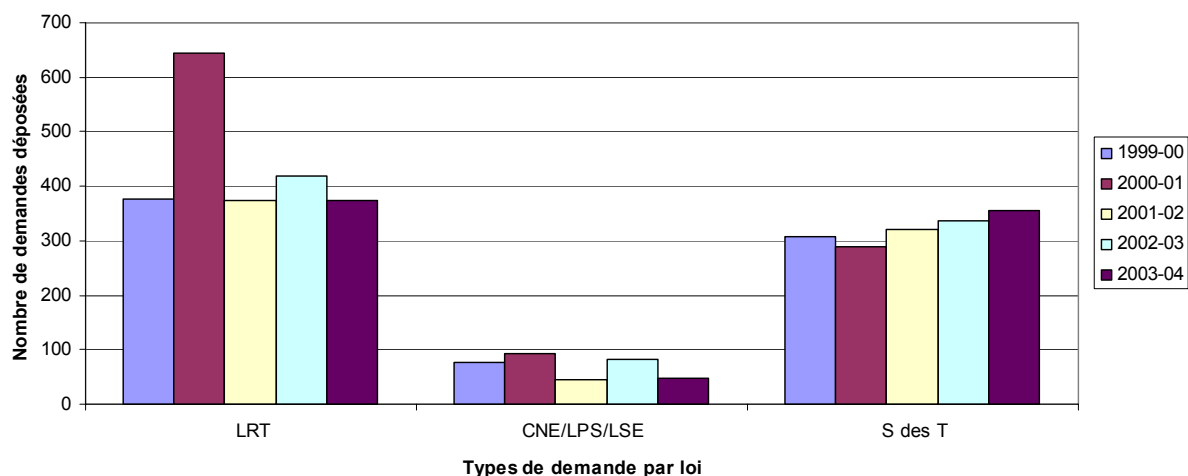
La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de diverses lois provinciales, à savoir : la *Loi sur les relations du travail*, le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur le paiement des salaires*, la *Loi sur la sécurité 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^{er} avril au 31 mars). Les demandes concernant la durée du travail en vertu du *Code des normes d'emploi* sont indiquées séparément.

Commission du travail du Manitoba
Nombre de demandes déposées



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

Nota – Le 1^{er} mai 1999, la *Loi sur le paiement des salaires* et la *Loi sur les normes d'emploi* ont été abrogées et le *Code des normes d'emploi* est entré en vigueur.

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^{er} avril 2003 au 31 mars 2004

Indicateurs	Données réelles 2002-2003	Données réelles 2003-2004
Pourcentage de cas réglés	83 %	85 %
Nombre de votes organisés	37	35
Durée moyenne de traitement (en jours civils) :		
Accréditation	14	20
Retrait d'accréditation	45	33
Pratique déloyale de travail	91	93
Devoir de juste représentation	67	114
Arbitrage accéléré	42	38
Décision de la Commission	285	129
Modification de certificat	64	40
Premier contrat	63	64
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	46	266 ¹
<i>Loi sur les services essentiels</i>	7	0
<i>Loi électorale</i>	36	293 ²
Renvoi de la Division des normes d'emploi	103	114
Exemption concernant la durée du travail	7	6

1 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.

2 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*. À la fin de la période visée par le rapport, le fonds de la Commission se composait de 2 198 conventions collectives et de 1 873 sentences arbitrales, des hausses de 2 % et 4 % respectivement par rapport à la période précédente. La Commission a également publié des motifs écrits de ses décisions; son fonds en compte 597, une augmentation de 6 %. On peut se procurer des copies des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande (bon nombre des documents sont maintenant offerts sur support électronique), en acquittant les droits prévus. Des tableaux statistiques détaillés et des résumés des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

Réalisations

- L'édition 2003 du Compendium of Grievance Arbitration Decisions, un répertoire des décisions rendues dans les cas d'arbitrage de griefs, a été publiée en mars 2004. Le répertoire n'a jamais été publié aussi tôt après la fin d'une année. La publication rapide de cette édition a été possible après qu'on eut rattrapé un retard de longue date dans le traitement des décisions arbitrales.

Amélioration continue – Priorités pour 2004-2005

- Augmentation du nombre de règlements par médiation
- Réduction du temps moyen de traitement des demandes
- Mise en place et essai d'un système d'information automatisé (gestion des cas)
- Transfert des bureaux de la Commission dans des locaux mieux adaptés
- Amélioration du service à la clientèle
- Promotion des initiatives de perfectionnement et de formation du personnel; planification de la relève

Données financières (en milliers de dollars)

Commission du travail du Manitoba

Dépenses par poste secondaire	Données réelles 2003-2004	ETP	Prévisions 2003-2004	Écart positif (négatif)	Note expl.
Total des salaires	1 144,918,00		1 161,1	(16,2)	
Total des autres dépenses	331,9		260,6	71,3	1.
Total des dépenses	1 476,818,00		1 421,7	55,1	

Note explicative :

1. *Le dépassement des coûts est attribuable à l'augmentation des dépenses de transport, à l'augmentation des frais pour les espaces de bureaux, aux frais juridiques, aux publications et à l'ajout de frais liés à l'informatique pour le système de gestion des cas et la mise en œuvre de l'initiative des bureaux électroniques.*

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

Office régional de la santé de Winnipeg (Centre des sciences de la santé) - et - International Union of Operating Engineers, section locale 987 - et - Manitoba Association of Health Care Professionals

Cas n° 143/00/LRA

Le 20 avril 2003

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER - Soins de santé - Les classifications entrant dans les catégories génie en réadaptation et génie biomédical sont reconnues comme faisant partie de l'unité d'entretien et des gens de métier plutôt que de l'unité paramédicale technique et professionnelle, puisque les titulaires ne fournissent pas véritablement de soins directs et leur formation est similaire à celle de personnes reconnues comme gens de métier.

À la suite de la publication du rapport de la Commission du travail du Manitoba concernant l'habileté à négocier collectivement dans le secteur des soins de santé urbains, les parties ne s'entendaient pas à propos de l'unité dont font partie un certain nombre de postes. Les classifications sont groupées en deux catégories : génie en réadaptation et génie biomédical. L'employeur soutenait que les postes en question font partie de l'unité paramédicale technique et professionnelle, tandis que les agents de négociation considéraient qu'ils font partie de l'unité d'entretien et des gens de métier. Pour étayer sa position, l'employeur a décrit à la Commission la formation requise pour les diverses classifications ainsi que les fonctions professionnelles rattachées au soin des patients. Les agents de négociation soutenaient que les postes mentionnés par l'employeur devraient continuer de relever de l'unité de l'entretien et des métiers, puisque les employés concernés ne fournissent pas de soins directs.

Décision – Pour ce qui est du groupe Génie en réadaptation, la Commission conclut que même s'il existe une formation propre à la discipline liée à un certain nombre de classifications, elle demeure similaire à celle de personnes reconnues comme des gens de métier (p. ex. : un électricien). Quant au groupe Génie biomédical, la Commission renvoie au critère établi dans *Health Employers Assn. of British Columbia - et - Health Sciences Association of British Columbia - et - Hospital Employees' Union and B.C. Government and Service Employees' Union - et - certains technologistes biomédicaux, [1996] B.C.L.R.B.D. n° 219, cas n° 28011 (Junker)*. Un des critères mentionnés par la BCLRB pour déterminer si une classification relève d'une profession paramédicale est de déterminer si les employés concernés jouent un rôle important dans le diagnostic ou le traitement des patients, des résidents ou des clients, la promotion de la santé ou la prévention de la maladie. En outre, la Commission fait remarquer que dans son témoignage pendant l'examen de l'unité de négociation, l'employeur soutenait que parmi les employés de l'unité paramédicale technique et professionnelle se trouveraient ceux dont les classifications sont axées sur les soins aux patients, par opposition à celles axées sur l'équipement, etc. Dans le cas présent, la Commission conclut que les classifications ne sont pas liées de façon significative aux soins directs. Par conséquent, la classification des employés concernés n'entraîne pas leur retrait de l'unité d'entretien et des gens de métier au profit de l'unité paramédicale technique et professionnelle telle que définie par la Commission dans le cadre de son processus de restructuration des unités de négociation.

Southeast Resource Development Council t/a Southeast Medical Referral - et - Union internationale des travailleurs et des travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832

Cas n° 363/02/LRA

Le 25 juillet 2003

EXAMEN ET RÉEXAMEN - La Commission adopte une mesure exceptionnelle en examinant de son propre chef son ordonnance sous l'angle d'une importante question de compétence constitutionnelle qui n'a jamais été abordée auparavant.

COMPÉTENCE - Droit constitutionnel - Autochtones - Les questions liées aux relations de travail d'un employeur qui assure un service de transport aux Autochtones qui doivent se déplacer d'une réserve à Winnipeg pour y recevoir des soins médicaux sont de compétence provinciale.

L'employeur assure un service de transport à l'usage exclusif des Autochtones qui doivent se déplacer d'une réserve à Winnipeg pour y recevoir des soins médicaux. Il s'objectait à l'accréditation, par la Commission, du syndicat comme représentant d'une unité de conducteurs et répartiteurs, en invoquant comme motif que ses relations de travail sont de compétence fédérale. L'employeur soutenait qu'en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle*, ses opérations sont imprégnées de « quiddité indienne » parce qu'elles permettent à des bandes indiennes, par l'entremise de l'entreprise et avec le financement du gouvernement fédéral, d'offrir un service de santé aux Indiens seulement, et en raison du fait que le service est offert en langue autochtone. Il soutenait aussi que ses opérations relèvent de l'alinéa 92(10)a) de la *Loi* (« Lignes de bateaux à vapeur ou autres bâtiments, chemins de fer, canaux, télégraphes et autres travaux et entreprises reliant la province à une autre ou à d'autres provinces, ou s'étendant au-delà des limites de la province; »). Le syndicat s'objectait en disant que la question de la compétence n'avait pas été soulevée pendant les procédures d'accréditation.

Décision – Bien que l'employeur aurait dû soulever la question pendant les procédures d'accréditation, la Commission a choisi d'adopter une mesure exceptionnelle en examinant de son propre chef son ordonnance exclusivement sous l'angle d'une importante question de compétence constitutionnelle qui n'a jamais été abordée auparavant. L'argument voulant que l'alinéa 92(10)a) fait en sorte que le cas relève du gouvernement fédéral ne s'applique pas, car les activités de l'entreprise ne peuvent raisonnablement être perçues comme s'étendant au-delà des limites de la province. Tout ce qui se rapporte au transport se fait au Manitoba essentiellement et presque exclusivement à Winnipeg. En vertu du paragraphe 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, les provinces ont une compétence législative exclusive à l'égard de la propriété et des droits civils et l'interprétation qu'on en fait donne aux provinces compétence en matière de relations du travail, sauf quand l'emploi est lié à un ouvrage, entreprise ou affaire de compétence fédérale. L'exception à cette règle générale voulant que les lois provinciales s'appliquent aux Indiens est la « quiddité indienne », qui signifie que les lois provinciales ne peuvent affecter les droits des Autochtones et les droits issus d'un traité. En ce qui concerne le paragraphe 91(24), la Cour suprême a établi que le fait de dépenser l'argent du gouvernement fédéral ne peut entraîner un changement de compétence d'une affaire habituellement de compétence provinciale. De plus, bien que l'employeur relève de conseils de bande, la participation de ceux-ci ne confère pas à l'employeur le statut de conseil de bande, ni les mêmes obligations juridiques qui sont imposées aux conseils de bande en vertu de la *Loi sur les Indiens*. Quoi qu'il en soit, la compétence ayant trait aux questions de travail dépend de la compétence législative s'appliquant au type d'entreprise plutôt qu'à la personne de l'employeur ou qu'aux employés. De même, la santé et le transport des Indiens ne sont pas considérés comme des questions qui les distinguent des non Indiens sur le plan culturel, historique ou juridique, donc pas assujetties au paragraphe 19(24). Après vérification du fonctionnement en vue de déterminer si l'entreprise constitue un ouvrage ou affaire de compétence fédérale, la Commission remarque que les employés relevant de l'unité de négociation travaillent comme conducteurs ou répartiteurs, qui ne sont pas des activités traditionnelles ou visant à promouvoir la culture autochtone. Bien que la capacité de parler une langue autochtone soit considérée comme un atout, les responsabilités des employés sont les mêmes que s'ils assuraient le transport de non-autochtones. La préférence accordée aux employés autochtones et aux employés qui parlent une langue autochtone est hors de propos. Même si la prestation de soins de santé aux Indiens des réserves est une obligation du gouvernement fédéral, cette obligation ne crée pas une compétence législative exclusive envers le sujet. Quoi qu'il en soit, nous ne parlons pas ici d'un service de santé, mais bien d'un service de transport, d'autant plus que tous les services sont fournis à Winnipeg. Par conséquent, sur la foi d'une vérification du fonctionnement, la Commission conclut que l'employeur ne constitue pas un ouvrage ou affaire de compétence fédérale en vertu du paragraphe 91(24). La Commission est donc habilitée à accréditer le syndicat.

Sperling Industries - et - United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, section locale 254

Cas n° 373/03/LRA

Le 30 juillet 2003

PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE - COMPÉTENCE - Le fait que la Commission soit incapable de fournir les raisons de son ordonnance d'accréditation n'invalide pas la demande de première convention collective et n'enlève pas à la Commission la compétence d'en considérer les mérites - La Commission maintient aussi qu'elle peut imposer une première convention collective malgré le fait qu'aucun employé ne faisait partie de l'unité de négociation - Objection préliminaire rejetée.

Le syndicat est l'agent de négociation autorisé pour tous les journaliers et les apprentis plombiers et tuyauteurs liés par contrat titulaires du Sceau rouge à l'emploi de l'employeur. Avant que les parties ne commencent la négociation collective, le seul employé faisant partie de l'unité de négociation a donné sa démission. L'employeur a alors informé le syndicat qu'étant donné qu'aucun employé ne faisait partie de l'unité de négociation, le syndicat n'avait pas de droit légal d'exiger que l'employeur négocie avec lui. Comme les parties n'arrivaient pas à s'entendre sur les modalités de cette première convention collective, le syndicat a déposé une demande auprès de la Commission pour qu'elle en fixe le libellé. L'employeur a déposé deux objections préliminaires relativement à la compétence de la Commission d'imposer cette convention. Premièrement, il soutenait que la Commission avait omis d'exercer sa compétence en ne fournissant pas les raisons de sa décision antérieure d'accréditer le syndicat, malgré le fait qu'elle avait avisé les parties par écrit qu'elle le ferait. Deuxièmement, l'employeur trouvait que la Commission ne peut imposer une première convention collective quand aucun employé ne fait partie de l'unité de négociation.

Décision – En ce qui concerne la première objection, la Commission maintient que l'ordonnance d'accréditation demeure valide malgré l'absence de raisons, et que l'ordonnance et les raisons ne sont pas inexorablement liées. Si l'employeur désire contester l'ordonnance d'accréditation, il peut demander à la Commission de procéder à un examen conformément au paragraphe 143(3) de la *Loi sur les relations du travail* et à la règle n° 17 des *Règles de pratiques de la Commission du travail du Manitoba*. La Commission note que l'ordonnance n'a pas été suspendue ou autrement modifiée par un avis juridique ultérieur ou par une autre ordonnance de la Commission. N'ayant pas été annulée, l'ordonnance d'accréditation demeure effective. La Commission tient compte aussi des dispositions de la législation relative à un premier contrat, où il est précisé que si les préalables nécessaires au dépôt d'une demande de premier contrat ont été respectés, la Commission doit étudier la demande et imposer une convention collective dans les trente-six jours suivant la réception de la demande. La *Loi* n'accorde pas à la Commission le pouvoir discrétionnaire de retarder, d'ajourner ou de rejeter une demande d'imposition d'une première convention collective. Le fait que la Commission soit incapable de fournir de raisons n'invalide pas la demande en question et n'enlève pas à la Commission la compétence d'en considérer les mérites. Par conséquent, la première objection préliminaire est rejetée. Pour ce qui est de la seconde objection préliminaire, la Commission ne trouve pas que l'article 87 exprime une intention législative à l'effet que des employés doivent faire partie de l'unité au moment du dépôt de la demande. Souscrire à cet argument aurait pour effet de bouleverser les relations industrielles dans la province, surtout dans l'industrie de la construction, où la fluctuation des emplois peut se traduire par l'absence des employés visés par une convention collective pendant un certain temps. Il n'est pas raisonnable de concevoir la définition de « convention collective » d'une telle façon pour résilier ou suspendre une convention collective si aucun employé ne fait partie de l'unité de négociation. Par conséquent, la Commission rejette les objections préliminaires et impose les modalités de la première convention collective.

Salvation Army Haven - et - Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2348 - et - Robert M. Vinck
Cas n° 455/03/LRA
Le 18 septembre 2003

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - CONVENTION COLLECTIVE - SALAIRES - Salaire rétroactif - L'employé a mis fin volontairement à son emploi à temps plein pour le convertir en statut d'employé occasionnel avant que l'on ne parvienne à un règlement relatif à une nouvelle convention collective - Le demandeur n'est pas considéré comme un employé en vertu de la convention collective qui vient d'être signée - Une preuve *prima facie* n'a pas été établie - La demande est rejetée.

L'employé prétendait que le syndicat avait enfreint le paragraphe 20(b) de la *Loi sur les relations du travail* en n'exigeant plus le paiement d'un salaire rétroactif en son nom après le règlement de la nouvelle convention collective. Le syndicat était d'avis que la demande devait être rejetée, puisque l'employé avait mis fin volontairement à son emploi à temps plein pour le convertir en statut d'employé occasionnel avant la date d'entrée en vigueur de l'entente de principe définitive, s'excluant ainsi du paiement final.

Décision – La Commission conclut que l'employé a mis fin volontairement à son emploi à temps plein avant la date d'entrée en vigueur de l'entente de principe définitive. Après son examen du protocole d'entente, la Commission conclut qu'aucune entente ne prévoit le paiement d'un salaire rétroactif aux personnes qui ont mis fin à leur emploi avant la conclusion des dispositions finales d'une nouvelle convention collective. Le demandeur savait qu'un règlement final était imminent. Il aurait pu faire des démarches auprès de l'agent de

négociation pour savoir s'il avait droit à un salaire rétroactif en mettant fin à son emploi, mais il ne l'a pas fait. Le fait d'être dans la liste des employés occasionnels ne lui est d'aucun secours, car ces employés sont exclus des dispositions de la convention collective. Par conséquent, la Commission déclare que le demandeur n'a pu établir de preuve *prima facie* à l'effet qu'il était un employé représenté par un agent de négociation en vertu de la convention collective quand les modalités de la convention collective ont été réglées.

St. James-Assiniboia School Division No. 2; Seven Oaks School Division No. 10; School Division of Portage la Prairie No. 24; Pine Creek School Division No. 30; Brandon School Division No. 40 - et - Manitoba Teachers' Society

Cas n^{os} 223/02/LRA à 246/02/LRA

Le 13 novembre 2003

UNITÉ DE NÉGOCIATION - EMPLOYÉ - Occasionnel - La *Loi sur les écoles publiques* définit les enseignants comme des personnes employées en vertu de conventions écrites - Les suppléants, qui ne sont pas embauchés en vertu de conventions écrites, ne sont donc pas considérés comme des employés aux fins d'inclusion dans les unités de négociations représentant « tous les enseignants employés ».

RECONNAISSANCE VOLONTAIRE - Suppléants - L'existence de taux de rémunération et d'autres avantages sociaux pour les suppléants dans une convention collective n'équivaut pas en soi à leur reconnaissance volontaire.

Le syndicat a déposé une demande pour que la Commission prenne une décision conformément aux alinéas 142(5)a), d), e) et h) de la *Loi sur les relations du travail* quant à l'inclusion de la classification de « suppléant » à l'intérieur de l'unité de négociation regroupant les enseignants de tout le Manitoba. La *Loi sur les écoles publiques* contient des dispositions concernant la question des négociations collectives entre les enseignants et les divisions scolaires. La législation définit les enseignants comme des personnes employées en vertu de « conventions écrites ». Les certificats délivrés aux différentes divisions scolaires et aux agents de négociation définissent l'unité comme regroupant « tous les enseignants employés ». L'employeur soutenait que même si bien des conventions collectives font état de « suppléants », c'est souvent lié à la question des taux de rémunération, ce qui ne veut pas dire que les suppléants y sont représentés.

Décision – Les certificats délivrés respectivement aux divisions scolaires et aux associations d'enseignants par la Commission des conventions collectives décrivent l'unité de négociation comme « une unité de négociation composée de tous les enseignants employés par ». En examinant la question, la Commission a pu constater que dans le contexte du processus d'accréditation, la *Loi sur les écoles publiques* définit clairement et délibérément l'enseignant comme un « enseignant qualifié employé en vertu d'une convention écrite ». Bien que les suppléants soient des enseignants qualifiés, ils ne sont pas employés en vertu d'une convention écrite dont la définition se trouve dans la législation applicable. La Commission conclut donc que les suppléants ne sont pas considérés comme des employés en ce qui a trait aux certificats délivrés en vertu de la *Loi sur les écoles publiques*, ce qui rend ainsi caduque la demande en vertu des alinéas 142(5)a) et d). En ce qui concerne l'alinéa 142(5)e), la Commission conclut que l'existence de taux de rémunération et d'autres avantages sociaux pour les suppléants n'équivaut pas en soi à leur reconnaissance volontaire. Bien des conventions collectives font état de taux de rémunération qui se limitent aux heures et au type de travail aux fins de classification d'employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation. On s'en sert non seulement pour fixer les taux de base des employés stagiaires ou suppléants, mais aussi pour protéger les droits des employés représentés dans la convention collective. Par conséquent, la Commission déclare que la preuve est insuffisante pour conclure que les divisions scolaires ont volontairement reconnu les suppléants. La Commission refuse donc d'établir si les suppléants constituent une unité habile à négocier collectivement conformément à l'alinéa 142(5)h) tant qu'une demande d'accréditation dûment formulée ne lui sera pas présentée.

Sperling Industries Ltd. - et - United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, section locale 254

Cas n° 732/01/LRA

Le 7 octobre 2003

UNITÉ DE NÉGOCIATION APPROPRIÉE - DEMANDE D'ACCREDITATION - Automatique - Gestion - Malgré son titre de « tuyauteur superviseur », le titulaire ne supervise personne, car il est le seul employé de l'unité faisant l'objet d'une demande - La Commission n'est pas persuadée qu'il assume principalement des fonctions de gestion - Le syndicat reçoit un appui sans équivoque et obtient le soutien minimal requis pour une accréditation sans vote de représentation - La demande d'accréditation est accordée.

Le syndicat a déposé une demande d'accréditation d'une unité décrite comme celle des « journaliers et apprentis plombiers et tuyauteurs liés par contrat titulaires du Sceau rouge ». Seulement une personne faisait partie de l'unité en question. L'employeur trouvait que cette personne devrait être exclue de l'unité, car elle effectuait des fonctions de gestion principalement, ce qui n'en faisait pas un employé pour l'application de la *Loi*. L'avis d'emploi se rapportant à son poste parlait de « tuyauteur/superviseur ». L'employeur a présenté un tableau de ventilation du nombre d'heures que la personne consacrait à différentes tâches. Le tableau semblait indiquer que la personne consacrait la majeure partie de son temps à la « supervision » par opposition au travail à l'aide des outils liés au métier. Le principal intéressé a déclaré sous serment qu'il se servait des outils liés au métier à peu près la moitié du temps et qu'il passait la majeure partie de ce temps à s'occuper de tuyauterie, notamment à établir ce qui se rapportait à tel métier. Il passait le reste de son temps à effectuer d'autres tâches, comme commander le matériel nécessaire à des travaux ou se réunir avec d'autres membres du personnel pour discuter du travail à faire. Il n'a jamais pris de mesure disciplinaire et on ne lui avait jamais dit qu'il pouvait renvoyer quelqu'un.

Décision – La Commission accorde peu de poids au fait que le titulaire est appelé un « tuyauteur superviseur ». Les titres de poste en soi ont généralement peu d'importance; c'est ce que l'employé fait qui a de l'importance. La Commission n'a pas trouvé le tableau de ventilation utile, car pour la même semaine, le journal du titulaire du poste indiquait qu'il avait passé de nombreuses heures à effectuer des travaux de tuyauterie à l'atelier. La Commission ne peut conclure que le titulaire a le pouvoir de prendre des mesures disciplinaires. Le titulaire ne peut non plus superviser d'autres personnes dans l'unité, puisqu'il est le seul à en faire partie. La Commission n'est pas convaincue que le titulaire exerce principalement des fonctions de gestion, ce qui entraînerait son retrait de l'unité. Par conséquent, la Commission établit que le titulaire est un employé pour l'application de la *Loi*. Cet appui sans équivoque en faveur du syndicat fait en sorte qu'il obtient le soutien minimal requis pour une accréditation sans vote de représentation en vertu du paragraphe 40(1). La Commission accepte donc la demande d'accréditation.

Ville de Winnipeg - et - Syndicat uni du transport, section locale 1505

Cas n° 771/02/LRA

Le 27 octobre 2003

UNITÉ DE NÉGOCIATION APPROPRIÉE - Exclusion - La Commission maintient qu'il existe des différences importantes entre le poste vacant de préposé aux bâtiments en charge (« PBEC »), représenté par l'unité de négociation du syndicat demandeur, et le poste de coordonnateur de l'entretien des installations (« CEI »), qui font en sorte que le CEI ne devrait pas faire partie de l'unité - Cependant, la plupart des tâches du PBEC ont été englobées par le CEI - L'exclusion est une possibilité, mais la Commission ne peut passer outre à la décision de l'employeur et lui demander de réviser sa structure organisationnelle.

L'employeur a créé le poste de coordonnateur de l'entretien des installations (« CEI ») afin de récupérer un poste de supervision perdu que représentait cinq ans plus tôt l'Association des agents de services au public de Winnipeg (« WAPSO »). Au moment de l'affichage du poste, le poste de préposé aux bâtiments en charge (« PBEC ») était vacant et demeurait une classification existante non comblée. Le poste de PBEC relevait de l'unité de négociation du Syndicat uni du transport (« SUT »). Le SUT a demandé à la Commission de rendre une décision à l'effet que le poste de CEI équivaut au poste de PBEC, et qu'il devrait par conséquent être inclus dans l'unité de négociation du SUT. Le syndicat soutenait qu'en raison du *degré de similitude* entre le

travail du CEI et celui du PBEC, l'employeur pouvait aisément exclure les tâches du CEI incompatibles avec le statut des membres du SUT, et a demandé au superviseur de l'entretien des installations de s'en occuper. Le travail de base pourrait ainsi se poursuivre à l'intérieur de l'unité de négociation du SUT.

Décision – Après examen des notices au bulletin et des descriptions d'emploi, la Commission conclut que les postes sont similaires, mais pas identiques. La Commission établit une distinction claire et des différences majeures entre les postes de PBEC et de CEI en ce qui a trait aux fonctions concernant le personnel et les fonctions disciplinaires. Le CEI a les pleins pouvoirs d'évaluer le rendement de ses subalternes, de discuter des problèmes de rendement et de prendre des mesures de redressement, d'établir et d'imposer des mesures disciplinaires, et de participer au processus de sélection pour les postes vacants. Le PBEC ne peut que rapporter les problèmes de rendement et de discipline à son supérieur. La Commission note que la décharge du titulaire en faveur de son supérieur dans certains cas ne nie en rien la réalité du pouvoir du CEI comparativement au PBEC. Une autre différence importante est que le CEI ne fait pas de travail manuel, alors que le PBEC en fait quelque peu. La Commission constate aussi qu'en créant le poste de CEI, la Ville a *de facto* retiré le poste de PBEC. Bien que le poste de PBEC continue théoriquement d'exister dans les livres, le CEI a englobé dans les faits la majeure partie du travail associé au poste de PBEC, le travail à l'aide d'outils étant assuré par les électriciens permanents en poste. Il est évident que le poste de CEI n'est pas concerné par le certificat du SUT et relève de l'unité de la WAPSO. La Commission juge qu'une exclusion peut se faire sans perturbation majeure dans les travaux d'entretien des installations. Cependant, la Ville a le droit d'établir les exigences et les qualifications d'emploi du poste de CEI. La Commission ne peut passer outre à la décision de la Ville et lui ordonner de revoir sa structure organisationnelle. Dans le passé, la Ville a utilisé un poste relevant de la WAPSO, qui a été coupé en 1995 puis rétabli avec la création du poste de CEI en 2000. À partir de ces faits, l'argument du SUT voulant que l'employeur a abandonné une pratique bien établie n'est pas vraiment convaincant. Par conséquent, la Commission conclut que le poste de coordonnateur de l'entretien des installations n'est pas identique au poste de préposé aux bâtiments en charge et ne devrait pas faire partie de l'unité de négociation du SUT.

Faroex - et - Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832 - et - Nicolas Winko

Cas n° 1010/01/LRA

Le 4 décembre 2003

RETRAIT D'ACCRÉDITATION - PRATIQUE ET PROCÉDURE - Même si l'employé demandeur s'oppose à ce que trois employés soient inclus dans la liste nominative, l'employeur et le syndicat sont mieux placés pour déterminer qui est considéré comme un employé - Un employé d'entretien est inclus dans la liste parce que l'employeur et le syndicat le reconnaissent comme faisant partie de l'unité de négociation, bien que son poste en soit exclus - De plus, deux particuliers recevant une indemnisation pour accident du travail sont inclus parce que l'employeur n'a pris aucune mesure à l'égard de leur statut d'employés - La demande est rejetée parce qu'elle a obtenu moins de 50 % d'appuis.

RÉPARATION - RETRAIT D'ACCRÉDITATION - La Commission n'a pas le pouvoir d'ordonner un vote sur une demande de retrait d'accréditation pour cause d'absence d'une langue dans la *Loi sur les relations du travail*.

L'employé demandeur a déposé une demande de retrait d'accréditation appuyée par trente-trois employés. La liste nominative de l'employeur indiquait que le nombre d'employés au moment du dépôt de la demande s'élevait à soixante-quatre. Dans sa réponse à la demande, le syndicat déplorait que la liste nominative de l'employeur omettait un certain nombre d'employés qui n'appuyaient pas la pétition. Si ces personnes étaient inscrites sur la liste, l'appui au demandeur serait inférieur au nombre minimal requis par la législation. Après avoir examiné la situation des employés concernés, l'employeur a reconnu que trois d'entre eux devraient être inclus dans la liste nominative. L'employeur a confirmé être parvenu à une entente avec le syndicat, à l'effet qu'un employé d'entretien serait reconnu comme faisant partie de l'unité de négociation, tandis que le poste qu'il occupe au service d'entretien continuerait d'être exclus. L'employeur a confirmé aussi qu'en n'ayant pris aucune mesure à l'égard du statut de deux de ses employés recevant une indemnisation pour accident du travail, ils auraient dû être inclus dans la liste. Cependant, le demandeur remettait en cause l'inclusion de ces trois personnes.

Décision – Même si l'employé demandeur s'oppose à ce que trois employés soient inclus dans la liste nominative, l'employeur et le syndicat sont mieux placés pour déterminer qui devrait être considéré comme un employé à un moment en particulier. Hormis certaines questions relatives à la relation entre le syndicat et l'employeur et au statut du syndicat comme tel, la Commission ne pourrait remettre en question une entente du genre entre un employeur et un syndicat. En faisant abstraction de l'entente, la Commission conclut que les trois employés devraient être inclus dans la liste nominative. L'employé d'entretien devrait y être inclus parce qu'il faisait partie de l'unité à la date du dépôt de la demande et que l'exclusion de son poste est sans rapport. Les employés qui reçoivent une indemnisation pour accident du travail devraient être inclus parce qu'ils continuent de démontrer un intérêt suffisant envers l'unité. Ces deux employés souhaitent retourner au travail et on n'a pas mis fin à leur emploi. En conséquence, puisque soixante-sept personnes sont inscrites sur la liste nominative sans remise en cause et que seulement trente-trois d'entre elles appuient la pétition, la demande reçoit l'appui de moins de cinquante pour cent des employés et est donc rejetée. Pour ce qui est de la demande à l'effet que la Commission devrait ordonner un vote fondé sur la découverte d'une pratique déloyale de travail, la Commission fait remarquer qu'elle ne dispose pas d'un tel pouvoir en vertu de la *Loi sur les relations du travail*. Les dispositions de la *Loi* concernant la révocation d'une accréditation devraient exprimer clairement que la Commission a le pouvoir d'ordonner un vote en pareilles circonstances.

Faroex Ltd. - et - Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832 - et - Evangeline Kmet - et - Andrew Good

Cas n° 18/02/LRA

Le 4 décembre 2003

RETRAIT D'ACCRÉDITATION - PRATIQUE ET PROCÉDURE - Preuve *prima facie* - Le demandeur prétendait qu'une déléguée syndicale avait cherché de façon déloyale à le forcer ou à l'amener à s'opposer à une demande de retrait d'accréditation - Il est maintenu que l'employé ne devrait pas considérer les propos de la déléguée syndicale à l'effet que les salaires seraient coupés et les emplois menacés comme de l'intimidation, de la fraude ou une contrainte - Preuve *prima facie* non établie - Demande rejetée.

Le demandeur a déposé une plainte pour pratique déloyale de travail en alléguant que le syndicat avait contrevenu aux paragraphes 8(c), 8(e) et 19(d) de la *Loi sur les relations du travail* en cherchant par intimidation, fraude ou contrainte à le forcer ou à l'amener à s'opposer à une demande de retrait d'accréditation. Il prétendait qu'une déléguée syndicale s'était placée de manière à l'empêcher de faire son travail et lui avait dit que s'il y avait retrait d'accréditation, les salaires seraient coupés et l'emploi de son père auprès de l'employeur serait menacé. Le demandeur a appris par la suite que ces affirmations étaient fausses.

Décision – La Commission était disposée à rejeter la demande sans même tenir d'audience. Cependant, étant donné l'acrimonie qui subsiste dans ce lieu de travail en particulier, qui a fait l'objet d'un certain nombre de demandes adressées à la Commission, nous jugeons important d'entendre les témoignages oraux des deux parties. Le syndicat pressait la Commission de conclure que le demandeur n'avait pas été intimidé lors des échanges, puisqu'il avait signé la pétition de toute façon. Dans le contexte d'une requête préliminaire à rejeter, la Commission considère qu'elle doit examiner les allégations d'une manière objective sans égard aux effets réels sur la personne ayant été apparemment victime de la prétendue inconduite. En supposant que la déléguée syndicale ait tenu les propos qui lui sont attribués, la Commission ne voit pas en quoi ces propos peuvent être raisonnablement perçus comme intimidants ou contraignants. Pour qu'il y ait « intimidation ou coercition », il doit y avoir présence ou menace de force de nature physique ou psychologique. Les propos énoncés n'insinuaient pas que la déléguée syndicale avait le pouvoir de réduire les salaires ou de nuire à la sécurité d'emploi d'un employé. Elle ne pouvait faire usage de force physique ou psychologique. Les propos concernant la réduction des salaires n'étaient pas frauduleux. Ils s'avéreront peut-être *erronés*, mais on ne peut les qualifier de mensonges. Bien que les propos relatifs à la sécurité d'emploi pourraient être perçus comme un mensonge, on ne peut pour autant dire que le demandeur a été forcé « de se départir de biens précieux ou d'abandonner un droit légal », qui fait partie de la définition de fraude. De l'avis de la Commission, les propos tenus doivent être pris sous l'angle d'un employé raisonnable doté d'un esprit critique en mesure d'évaluer des questions et de se renseigner de son propre chef. La Commission ne trouve pas que les propos étaient de nature à subjuguier l'esprit critique d'un employé raisonnable. Après avoir entendu les témoignages oraux, la Commission conclut qu'une preuve *prima facie* n'a manifestement pas été établie. La demande est donc rejetée.

Carlson Structural Glass Inc. - et - Manitoba Fibreglass Union - et - Camilo Llave

Cas n° 713/03/LRA
Le 8 janvier 2004

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - Le retrait d'un grief par le syndicat sur l'avis d'un conseiller juridique et l'absence de grief déposé par l'employé amènent la Commission à conclure que l'employé n'a pu établir de preuve *prima facie* et que le syndicat n'a pas contrevenu à l'article 20 - Demande rejetée.

Le syndicat a déposé, au nom de l'employé, un grief qu'il a retiré par la suite sur l'avis d'un conseiller juridique. L'employé a été congédié par la suite pour une question d'assiduité. Il a communiqué avec son syndicat relativement à une perte de salaire, mais n'a pas déposé de grief concernant son renvoi. Plus tard, l'employé a déposé une demande en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* en disant que le syndicat ne l'avait pas représenté à la suite de son renvoi.

Décision – Après examen du dossier produit, la Commission conclut que le demandeur n'a pu établir de preuve *prima facie* à l'effet que la décision de retirer le grief contrevient à l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. De plus, vu l'absence de grief déposé par le demandeur, la Commission conclut aussi que le syndicat n'a pas contrevenu au paragraphe 20(a) relativement à son renvoi. La demande est donc rejetée.

E.H. Price Ltd. - et - Linda Giesbrecht - et - Association internationale des travailleurs du métal en feuille
Cas n° 526/03/LRA
Le 20 janvier 2004

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - Preuve *prima facie* - Après avoir interviewé des témoins éventuels, le syndicat a décidé de ne pas porter le grief d'une employée en arbitrage – L'employée a parlé d'incompétence de la direction et soulevé une question liée à l'indemnisation des accidentés du travail sans rapport avec une plainte pour pratique déloyale de travail - L'employée n'a pu établir de preuve *prima facie* - Demande rejetée.

Le syndicat avait déposé un grief contestant le renvoi d'une employée. Le grief était parvenu à l'étape 3, au cours de laquelle son contenu fait l'objet d'une discussion avec l'employeur et d'interviews menées auprès de témoins éventuels. Après avoir examiné les éléments pertinents, le syndicat a décidé de ne pas porter le grief en arbitrage. L'employée a alors déposé une plainte en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*, à l'effet que le syndicat avait commis une pratique déloyale de travail.

Décision – Dans sa plainte, l'employée a parlé d'incompétence de la direction et soulevé une question liée à l'indemnisation des accidentés du travail. La Commission juge que ces questions sont sans rapport avec la plainte déposée, notamment en ce qui concerne l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. Après avoir examiné tout le dossier produit, la Commission conclut que la demanderesse n'a pu établir de preuve *prima facie* à l'effet que le répondant a contrevenu aux alinéas 20(a)i) et ii) de la *Loi sur les relations du travail* en décidant de ne pas porter le grief en arbitrage. La Commission rejette donc la demande.

Université du Manitoba - et - Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3909
Cas n° 408/03/LRA
Le 5 février 2004

UNITÉ DE NÉGOCIATION - Unité de négociation appropriée - Définition d'employé professionnel - Les chargés de cours à temps partiel employés à l'École de musique qui sont ou qui peuvent être membres de la Manitoba Registered Music Teachers' Association, un organisme créé en vertu d'un texte législatif, ne sont pas considérés comme des employés professionnels pour l'application de la *Loi sur les relations du travail*.

Le syndicat a déposé une demande à l'effet que la Commission établisse que les chargés de cours à temps partiel travaillant à l'École de musique sont reconnus comme des employés. L'employeur affirmait que les personnes en question sont des « professionnels » tels que définis dans l'article 1 de la *Loi sur les relations du travail*. Comme le certificat stipule que les professionnels ne sont pas régis par la *Loi*, l'employeur soutenait que ces personnes ne peuvent faire partie de l'unité de négociation. Les parties ont alors demandé à la

Commission de commencer par déterminer si une personne qui est ou qui peut être un membre de la Manitoba Registered Music Teachers' Association (MRMTA), un organisme créé en vertu de la *Loi constituant en corporation* « *The Manitoba Registered Music Teachers' Association Incorporation* », est considérée comme un « professionnel » pour l'application de la *Loi sur les relations du travail*.

Décision – Malgré la promulgation d'une loi prévoyant l'incorporation de la MRMTA, la Commission ne considère pas le poste de professeur de musique inscrit comme une profession. La définition de « professionnel » exige des titulaires qu'ils pratiquent leur profession sous l'égide d'un « organisme professionnel » ou soient admissibles à en devenir membre. Un « organisme professionnel » est une entité créée dans le but de régir la pratique d'une profession dans son ensemble. La MRMTA a seulement le pouvoir conféré par une loi de s'occuper des particuliers qui choisissent eux-mêmes de s'associer à l'entité. Sans cette affiliation, les particuliers peuvent poursuivre leur carrière dans le domaine de leur choix impunément. Par conséquent, la MRMTA est une « association volontaire » plutôt qu'une « association professionnelle ». Le concept de profession comporte un minimum de titres scolaires. La *Loi constituant en corporation* « *The MRMTA* » envisage d'accorder le titre de « professeur de musique autorisé » à un particulier même s'il ne répond pas aux exigences en matière de scolarité établies dans l'alinéa 9(2)a). Le fait que la législation envisage d'intégrer des membres qui n'ont pas nécessairement de titres scolaires laisse supposer que les prérequis fondamentaux à respecter pour que l'appellation « profession » s'applique ne sont pas satisfaits dans le cas des « professeurs de musique inscrits ». Ces enseignants peuvent remplir les mêmes tâches que les autres professeurs de musique et de la même manière. Mais il n'est pas logique de dire qu'ils mettent en application des connaissances spéciales. Par conséquent, la Commission conclut qu'une personne qui est ou qui peut être membre de la MRMTA créée en vertu de la *Loi constituant en corporation* « *The Manitoba Registered Music Teachers' Association* » n'est pas considérée comme un « professionnel » pour l'application de la *Loi sur les relations du travail*.

Monarch Industries Ltd. - et - Monarch Industries Employees' Association - et - Eduardo Rodriguez
Cas n° 549/02/LRA
Le 20 février 2004

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - RÉPARATION - La Commission rejette la demande d'ordonnance pour les dépens de l'employeur et du syndicat à l'encontre d'un employé qui se disait victime d'une injustice et de la conduite du syndicat qui, sans être arbitraire, était sujette à caution.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - Le demandeur s'est plaint du fait que le syndicat a accepté l'offre de réduire une mesure disciplinaire sans le consulter - Le syndicat n'a pas communiqué avec le demandeur de la manière dont un membre d'une unité de négociation est en droit de s'attendre de son syndicat, mais nous ne pouvons dire qu'il a agi de façon arbitraire - Demande rejetée.

Le demandeur a déposé un grief au sujet d'une réprimande écrite qu'il avait reçue pour ne pas avoir porté l'équipement de protection de l'ouïe requis. L'employeur considérait l'affaire comme close après être parvenu à une entente avec le syndicat et parce que le demandeur avait accepté une réprimande verbale à la suite de son grief. Le demandeur a déposé par la suite une plainte à l'effet que le syndicat avait manqué à son devoir de juste représentation. Sa principale doléance était que l'association avait accepté l'offre de réduire la mesure disciplinaire sans le consulter. Il se plaignait aussi du fait que le syndicat ne l'avait pas informé à l'avance de l'objet d'une réunion avec la direction concernant son équipement de protection de l'ouïe, et qu'il n'avait pas défendu ses intérêts lors de cette réunion. Enfin, il se plaignait que le syndicat n'avait pas donné suite à sa plainte comme il se doit.

Décision – La plainte à l'effet que le syndicat n'a pas défendu les intérêts du demandeur ne correspond pas aux faits. Comme les faits essentiels liés à cette situation en particulier sont clairs, la Commission ne voit pas sur quoi le syndicat aurait pu s'attarder. Le syndicat a proposé un compromis raisonnable et est allé de l'avant en croyant de manière non déraisonnable que le demandeur l'accepterait. Il est parvenu à obtenir une réprimande verbale plutôt qu'une réprimande écrite, la mesure disciplinaire la moins sévère qui existe. Cependant, la Commission ne trouve pas que le syndicat a communiqué avec le demandeur de la manière dont un membre d'une unité de négociation est en droit de s'attendre de son syndicat. Les conversations auraient eu lieu à l'atelier, un endroit qui ne favorise certainement pas la communication, surtout lorsqu'une des parties a une déficience auditive. De plus, le syndicat ne connaissait pas le motif de la réunion à l'avance. Il aurait mieux valu que le syndicat demande à l'employeur de quoi il s'agissait avant la réunion, car il aurait pu

ainsi préparer le demandeur en conséquence. Bien que le syndicat n'ait pas agi de façon aussi sensible et professionnelle qu'il aurait dû, on ne peut dire qu'il a agi de façon arbitraire. La Commission rejette donc la demande. Le conseiller juridique de l'employeur et du syndicat a demandé une ordonnance pour les dépens en disant que la demande constituait un abus du droit au recours auprès de la Commission. La Commission juge que la demande n'est pas futile et sans mérite au point de rendre une ordonnance pour les dépens. Le demandeur croyait sincèrement être victime d'une injustice et la conduite du syndicat était sujette à caution, même si elle n'était pas arbitraire. La Commission n'est pas non plus disposée à rendre une ordonnance pour les dépens contre l'organisme communautaire qui a aidé le demandeur à présenter sa preuve, parce qu'il n'était pas une partie en cause. Son représentant n'était pas un spécialiste des relations du travail et aidait le demandeur à titre de contribution à la société.

Université de Brandon - et - Brandon University Faculty Association - et - James Kepron
Cas n° 468/03/LRA
Le 17 mars 2004

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - RAPIDITÉ D'EXÉCUTION - Conduite arbitraire – L'employé prétendait que l'Association ne l'avait pas représenté comme il se doit lorsqu'on lui a refusé la permanence - La Commission a rejeté la demande pour les raisons suivantes : la demande a été déposée trois ans après les faits; le refus d'accorder une permanence n'est pas considéré comme une démission en vertu du paragraphe 20(a) de la *Loi sur les relations du travail*; le demandeur n'a pu établir de preuve *prima facie* à l'effet que la conduite de l'Association était arbitraire en vertu du paragraphe 20(b) de la *Loi*.

Le président de l'université avait refusé la demande d'obtention de permanence de l'employé. Ce dernier a interjeté appel de cette décision auprès du comité d'appel relatif à la permanence (CARP), qui a rejeté son appel. L'employé a alors émis des doutes auprès de l'Association au sujet d'une personne que le président avait désignée comme membre du CARP. L'Association et l'Université ont convenu que l'Association attendrait la décision du CARP avant de prendre d'autres mesures. L'employé a obtenu copie de toute la correspondance liée à ces discussions. L'Association et l'employé ont déposé par la suite un avis de demande auprès du tribunal pour qu'il casse la décision du CARP. Le tribunal a établi que le CARP constitue un conseil d'arbitrage et qu'en vertu du paragraphe 128(3) de la *Loi sur les relations du travail*, la demande de révision judiciaire était frappée de prescription, car elle aurait dû être déposée dans les trente jours suivant la décision du CARP. Quelques années plus tard, l'employé a déposé une demande auprès de la Commission prétendant que l'Association a manqué à son devoir de juste représentation. L'Association et l'Université se sont opposées à la demande en affirmant que l'employé n'avait pu établir de preuve *prima facie* et que la demande avait été « retardée indûment ».

Décision – La Commission rejette la demande pour trois raisons. Premièrement, le demandeur a retardé indûment le dépôt de sa plainte. Les événements critiques étaient, en premier lieu, la décision du CARP, rendue cinq ans avant le dépôt de la demande, puis, en second lieu, la décision du tribunal, rendue il y a trois ans. L'employé a demandé conseil auprès de son avocat lorsque le tribunal a rendu sa décision et savait qu'il pouvait déposer une plainte pour pratique déloyale de travail à ce moment-là. Selon des critères objectifs, trois ans constituent un délai indu en vertu du paragraphe 30(2) de la *Loi*. L'employé soutenait que le délai était dû au fait que l'Association contrôlait le processus. La Commission trouve que l'employé était non seulement au fait des mesures prises par l'Association, mais qu'il a même pris part aux décisions et les a appuyées. Deuxièmement, l'allégation de l'employé à l'effet que l'Association a omis « de représenter de façon raisonnable » ses intérêts repose sur la conviction qu'un refus d'accorder la permanence constitue un « renvoi » tel que défini dans le paragraphe 20(a). Le terme « renvoi » dans le paragraphe 20(a) signifie le renvoi d'une personne reconnue coupable n'ayant pas de « juste cause » dans le sens généralement reconnu dans les conventions collectives en milieu universitaire ou autre. Le refus d'accorder la permanence ne constitue pas un « renvoi » en vertu du paragraphe 20(a). Troisièmement, le demandeur n'a pu établir de preuve *prima facie* à l'effet que la conduite de l'Association était arbitraire en vertu du paragraphe 20(b). L'Association s'est portée à la défense de l'employé. Elle a rendu compte des préoccupations de l'employé au sujet de la personne que le président avait désigné comme membre du CARP. Alléguer par la suite que l'Association aurait dû assurer une présence constante tout au long du processus d'examen de la demande de permanence par le CARP, parce que le tribunal avait établi dans sa décision que le CARP est un conseil d'arbitrage, est une surévaluation qui ne dévoile pas une conduite arbitraire de la part de l'Association. La demande de révision judiciaire reposait sur le fait que le CARP ne constitue pas un conseil d'arbitrage. Ce

type de demande n'est pas assujéti au délai de prescription de trente jours. Pendant toute la durée des procédures, l'employé était au courant des discussions et des décisions stratégiques clés de l'Association. Par conséquent, étant donné le délai indu en vertu du paragraphe 30(2) et l'incapacité à établir de preuve *prima facie*, la Commission rejette la demande.

Office régional de la santé de Winnipeg - et - D^r Stella Babic, appelée aussi D^r Mensura Altumbabic - et - Association professionnelle des internes et résidents du Manitoba

Cas n° 847/01/LRA

Le 19 mars 2004

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - Motivation de l'employeur - Omission de porter des griefs en arbitrage - Le renvoi d'une résidente n'est pas dû aux plaintes qu'elle a déposées contre des collègues et ses supérieurs, mais bien au défaut de respecter une condition d'emploi qui est de suivre un programme d'études supérieures et de s'inscrire au registre des étudiants - L'association a le droit de suivre un avis juridique de ne pas porter un grief en arbitrage - La résidente n'a pu établir de preuve *prima facie* à l'effet que l'Association et l'employeur ont commis des pratiques déloyales de travail.

L'employée, une résidente diplômée en médecine, avait été retirée d'un programme de formation des résidents en pathologie. L'employeur a mis fin à son emploi parce qu'elle n'avait pas respecté une condition d'emploi à l'effet qu'un résident doit suivre un programme d'études supérieures en médecine et s'inscrire au registre des étudiants. L'employée a déposé un certain nombre de griefs liés à la cessation d'emploi et à d'autres incidents, mais l'Association n'en a porté aucun en arbitrage. L'employée a alors déposé une plainte pour pratique déloyale de travail contre l'Association et l'employeur. Elle prétendait que l'employeur la harcelait et prenait des mesures de rétorsion et des mesures discriminatoires contre elle parce qu'elle s'était plainte de divers collègues et supérieurs. L'employée était d'avis que l'Association refusait de faire enquête sur la situation en bonne et due forme, refusait de porter ses griefs en arbitrage et faisait preuve de discrimination et de harcèlement à son endroit. La demanderesse n'était pas d'accord avec les avis juridiques retenus par l'Association et trouvait que bon nombre de questions étaient laissées sans réponse.

Décision – Après examen des avis juridiques fournis par l'Association, la Commission conclut que l'Association a agi de bonne foi et avec la diligence voulue. De plus, l'Association a le droit de suivre l'avis juridique qu'elle a obtenu, qui concluait que les griefs avaient peu de chance d'aboutir en arbitrage. La décision de ne pas porter les griefs de la demanderesse en arbitrage n'était pas déraisonnable. Concernant les allégations portées contre l'employeur, la preuve démontre qu'on a mis fin à l'emploi de la demanderesse à la suite de son retrait du programme de formation des résidents en pathologie et parce qu'elle a omis de tenir à jour son inscription au registre des étudiants. Par conséquent, la demanderesse n'a pu établir de preuve *prima facie* dans les circonstances. La Commission rejette donc la demande.

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

(CAHRD) CENTRE FOR ABORIGINAL HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT - et - Marissa Fontaine-Ellis
Cas n^{os} 421/02/ESC et 586/02/LRA
Le 22 avril 2003

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL - AVIS - L'employée a déposé une demande d'indemnité de préavis équivalant à trois jours de salaire - Le livre de paye indiquait que le montant avait été payé en entier - Elle affirmait aussi que son renvoi était dû aux plaintes qu'elle avait déposées au travail, ce qui contrevenait à l'alinéa 133(1)b) du *Code des normes d'emploi* - L'employée a été remerciée à la fin de sa période de probation pour cause d'inaptitude - L'employée s'est plainte au sujet de « questions liées au travail », mais n'a pas informé l'employeur de la plainte déposée auprès de la Commission du travail - Elle a bel et bien déposé une plainte après son renvoi, mais pas dans les délais prescrits pour l'application de l'alinéa 133(1)b) - La plainte en vertu du *Code* n'est pas fondée et la plainte pour pratique déloyale de travail est rejetée.

PREUVE - L'employée voulait que les procédures soient enregistrées - Bien que la Commission n'ait pas comme politique d'enregistrer les procédures, elle pourrait donner suite à la demande si l'employée retenait les services d'un sténographe judiciaire et mettait la transcription à la disposition de la Commission et de toutes les parties.

L'employée a déposé une demande d'indemnité de préavis en disant qu'on lui devait trois jours de salaire. Au cours de l'audience, elle a aussi affirmé pour la première fois qu'on l'avait renvoyée en raison d'une lettre qu'elle avait écrite et dans laquelle elle se plaignait de certains aspects de son travail. Elle prétendait que le renvoi contrevenait à l'alinéa 133(1)b) du *Code des normes d'emploi*. L'employeur disait qu'elle avait été embauchée pour une période déterminée. Son emploi a pris fin une fois sa période de probation terminée, quand on a établi que son rendement était insatisfaisant. Un des talons de chèque de paye faisait état d'un avis de sept jours et un second d'un avis de trois jours, démontrant ainsi que l'employée avait reçu ses deux semaines de salaire au complet à titre d'indemnité de préavis.

Décision – L'employée voulait que les procédures soient enregistrées. On lui a dit que la Commission n'a pas comme politique ou pratique d'enregistrer les procédures, mais qu'elle pourrait donner suite à sa demande si l'employée retenait les services d'un sténographe judiciaire et mettait la transcription à la disposition de la Commission et de toutes les parties. Pour ce qui est des trois jours de salaire, la Commission a examiné les livres de paye, ce qui l'a amenée à conclure que l'employée a été payée en entier. La demande d'indemnité de préavis est donc rejetée. Quant à la question du lien avec l'alinéa 133(1)b), nulle part dans les documents ou dans la plainte pour pratique déloyale de travail l'employée ne prétend que son renvoi était dû au fait qu'elle avait avisé son employeur de son intention de déposer une plainte auprès de la Commission du travail ou ailleurs. Le témoignage de l'employée et la lettre révèlent qu'elle avait des plaintes au sujet de « questions liées au travail ». Mais il ne s'agissait pas du type de plaintes visées par l'alinéa 133(1)b). Elle a bel et bien déposé une plainte après son renvoi, mais pas dans les délais prescrits pour l'application de l'alinéa 133(1)b). La Commission constate que l'employée a été embauchée pour une période déterminée et que l'employeur a établi qu'il ne prolongerait pas cette période en raison de sérieux doutes concernant l'aptitude de l'employée. Par conséquent, la Commission conclut que la preuve n'est pas suffisante pour établir une plainte admissible en vertu de l'alinéa 133(1)b) du *Code*, ce qui l'amène à rejeter la plainte pour pratique déloyale de travail.

EMPLOYÉ - L'employeur s'opposait à une ordonnance de versement de salaires en invoquant l'absence de relations employeur-employé et en affirmant qu'il voulait seulement faire une faveur à l'employé en l'embauchant pour qu'il acquière une expérience et une formation professionnelles - Il est établi que des relations employeur-employé existaient comme le démontre le relevé des heures de travail signé par l'employeur à la lumière des discussions entre l'employeur et l'employé au sujet de la poursuite de l'emploi continu.

SALAIRES - Taux de salaire - Bien que l'employé affirmait que son taux de salaire était de 15,00 \$ l'heure, la formule de plainte qu'il avait signée faisait état d'un taux de 14,00 \$ l'heure. Après évaluation du taux de salaire, la Commission conclut que le taux indiqué sur la formule de plainte signée par l'employeur est celui qui convient.

L'employé soutenait que l'employeur l'avait embauché temporairement à un taux de 15,00 \$ l'heure. Après neuf semaines de travail, l'employé a demandé un emploi à temps plein. L'employeur lui a dit qu'il ne pouvait lui verser 15,00 \$ l'heure et lui a proposé 10,00 \$ l'heure. Il a invité l'employé à prendre congé pour la journée afin de réfléchir à son offre. Quand l'employé est revenu le lendemain, l'employeur n'était pas au travail et il a appris qu'on le congédiait. À la suite d'une plainte déposée par l'employé auprès de la Division des normes d'emploi, l'employeur a été contraint de verser 6 768,01 \$ en salaires, paye de vacances et temps supplémentaire. L'employeur s'est opposé à l'ordonnance. Il soutenait qu'aucune relation employeur-employé n'existait entre les parties. Il affirmait qu'il voulait seulement faire une faveur à l'employé en l'embauchant pour qu'il acquière une expérience et une formation dans le secteur des opérations de courtage. L'employeur s'opposait aussi au versement de salaires équivalant à une semaine en heures de travail parce qu'il avait fermé son entreprise en raison de problèmes de santé.

Décision – L'employeur a vu et a approuvé à maintes reprises, en apposant sa signature, les reçus de documents appelés « relevés des heures de travail ». Ces documents indiquent le nombre d'heures pendant lesquelles l'employé affirmait avoir travaillé pendant la période en cause. En se fondant sur la preuve présentée, notamment les discussions entre l'employeur et l'employé au sujet de la poursuite de l'emploi, la Commission conclut que des relations employeur-employé existaient. La Commission conclut aussi que la demande de l'employé devrait se limiter au nombre d'heures que l'employeur a approuvées en apposant sa signature aux relevés des heures de travail. Par conséquent, les sept jours pendant lesquels l'employeur recevait des soins médicaux sont exclus de la demande, puisque l'employeur n'a pas autorisé ces heures de travail. Pendant les procédures, il y a eu de la confusion quant au taux de salaire à appliquer dans l'évaluation du montant dû à l'employé. Bien que l'employé affirmait que son taux de salaire était de 15,00 \$ l'heure, la formule de plainte qu'il avait signée faisait état d'un taux de 14,00 \$ l'heure. Après évaluation du taux de salaire, la Commission conclut que le taux indiqué sur la formule de plainte signée par l'employeur est celui qui convient.

AVIS - Confiscation - La décision de l'employeur de retirer la fiche de présence de l'employé amène la Commission à se demander si l'employeur était prêt à le laisser travailler pendant la période de préavis – Il aurait été surprenant que l'employé démissionne sans préavis, car il savait qu'il aurait perdu de l'argent et que son employeur éventuel était prêt à attendre deux semaines avant qu'il n'entre en fonction - La plainte de l'employeur à l'effet que le préavis était insuffisant est rejetée - La demande de versement de salaires et d'indemnité de préavis déposée par l'employé est accordée.

L'employeur a indiqué que le jour en question, l'employé est arrivé en disant que c'était son dernier jour de travail. L'employeur affirmait qu'après lui avoir dit qu'il devait donner un préavis de deux semaines, il y a eu une discussion et l'employé a dit qu'il quittait de toute façon. Dans son témoignage, l'employé a affirmé avoir parlé à l'employeur de son préavis de deux semaines à la fin de son quart de travail, dans la soirée précédant le jour en question. Quand il s'est rendu au travail le lendemain matin, sa fiche de présence avait disparu. Il

est entré voir l'employeur et a vu sa fiche de travail sur la table devant lui. Il a déclaré que l'employeur était fâché et qu'il lui avait demandé de quitter les lieux. L'employeur a déposé une demande de confiscation pour préavis de cessation d'emploi insuffisant, tandis que l'employé a déposé une demande de versement de salaires et d'indemnité de préavis.

Décision – L'employeur ne niait pas avoir retiré la fiche de présence et l'avoir apporté à son bureau. Cette mesure amène la Commission à se demander si l'employeur avait pris une décision au sujet de l'employé le soir précédant la discussion et s'il était disposé à le laisser travailler pendant la période de préavis. Comme l'employé a dit dans son témoignage qu'il savait qu'il perdrait de l'argent et que son employeur éventuel était prêt à attendre deux semaines avant qu'il n'entre en fonction, il aurait été étonnant qu'il démissionne sans donner de préavis. Par conséquent, la Commission rejette la plainte de l'employeur à l'effet que le préavis était insuffisant et appuie la demande de versement de salaires et d'indemnité de préavis déposée par l'employé.

Kildonan Ventures Ltd., faisant affaires sous le nom de Kildonan Auto & Truck Parts - et - C. Robertson
Cas n° 751/02/ESC
Le 18 juin 2003

AVIS - Confiscation - L'employé a tenté de négocier une période de préavis plus courte - L'employeur lui a dit de quitter sur le champ dans un accès de colère - La demande de versement de salaires est accordée, mais la demande d'indemnité de préavis et la demande de confiscation pour préavis de cessation d'emploi insuffisant sont rejetées.

L'employé a avisé l'employeur qu'il avait reçu une autre offre d'emploi. Il affirmait avoir demandé à l'employeur s'il pouvait réduire la période de préavis à une semaine, mais qu'il était prêt à travailler pendant les deux semaines. Il a proposé aussi de faire travailler son frère pendant la période de préavis. Il était prêt et disposé à travailler pendant les deux semaines. Cependant, il avait l'impression qu'on ne voulait plus qu'il travaille parce que l'employeur lui avait dit qu'il pouvait « quitter tout de suite ». L'employé a déposé une demande de versement de salaires et d'indemnité de préavis. En réponse, l'employeur a déposé une demande de confiscation pour préavis de cessation d'emploi insuffisant.

Décision – La Commission conclut que l'employeur n'était pas prêt à laisser travailler l'employé pendant la période de préavis de deux semaines et l'a affirmé quand il a dit que l'employé pouvait « quitter tout de suite ». La Commission note que l'employeur n'a pas nié avoir fait ce commentaire, mais qu'il disait les avoir proférés dans un accès de colère après que l'employé eut tenté de négocier une période de préavis plus courte. La Commission constate que la fin de la relation de travail n'a pas causé de préjudice à l'entreprise de l'employeur. La Commission appuie donc la demande de versement de salaires de l'employé. Cependant, il rejette la demande de versement d'indemnité de préavis de l'employé ainsi que la demande de confiscation pour préavis de cessation d'emploi insuffisant de l'employeur.

Convergys Customer Management Inc. - et - Randy Luba
Cas n° 211/03/ESC
Le 3 septembre 2003

AVIS - SALAIRES - La preuve produite, y compris celle de l'employé, démontre qu'il connaissait les conséquences de son imponctualité chronique et de son défaut d'appeler tel que demandé - Il est maintenu que l'employeur avait un « motif valable » de mettre fin à son emploi sans avoir à verser une indemnité de préavis équivalant à une période de paye - La demande de versement d'une indemnité de préavis est rejetée.

L'employé a déposé une demande de versement d'une indemnité de préavis. Il soutenait qu'on avait mis fin à son emploi sans motif valable et que, par conséquent, il avait droit au versement d'une indemnité équivalant à une période de paye. Dans sa défense, il a déposé un document intitulé *Plan d'action constructif* (« PAC »), qui abordait la question de son assiduité, ainsi qu'un document de suivi. Le PAC faisait état de 14 incidents d'imponctualité pendant une période de deux mois et mentionnait que l'on s'attendait à une amélioration. Le document de suivi indiquait que l'employé n'avait pas amélioré sa ponctualité. Il faisait état de 21 autres incidents d'imponctualité au cours d'une seconde période de deux mois. (La Commission note que ces

documents en particulier lui ont été remis par le demandeur qui les a signés comme preuve qu'il les avait reçus et lus.) Un second PAC a été remis de nouveau à l'employé au sujet de son assiduité, qui faisait état de 11 autres incidents d'imponctualité depuis le PAC précédent. Ce document indiquait clairement que s'il n'y avait pas d'amélioration satisfaisante, l'employé serait renvoyé immédiatement. Le demandeur a accusé réception du document en y apposant sa signature. Cinq mois plus tard, à la suite de 16 autres incidents d'imponctualité sans que l'employeur n'ait été avisé, l'employé a été congédié.

Décision – À la lumière de la preuve produite, y compris celle de l'employé, qu'il a par la suite nié avoir présentée, la Commission conclut que l'employeur avait un « motif valable » de mettre fin à son 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 est donc rejetée.

Broadway Messenger and Courier Ltd. - et - Robert Kleinsasser & Clifford Kitching

Cas N^{os} 726 et 727/02/ESC

Le 19 décembre 2003

ENTREPRENEUR INDÉPENDANT - EMPLOYÉ - Des messagers en auto sont propriétaires de leur véhicule et du matériel et paient les coûts afférents au véhicule - Cependant, l'employeur assure la répartition des appels et fixe les taux facturés aux clients - Le fait d'être payé à la commission au lieu d'être payé à l'heure ne veut pas dire que les messagers sont des entrepreneurs indépendants - La Commission maintient que les demandeurs sont des employés tels que définis dans le Code des normes d'emploi.

La Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de payer les salaires dus aux employés qu'il avait engagés comme messagers. L'employeur refusait de payer et a porté l'affaire devant la Commission. Celle-ci était appelée à déterminer si les messagers étaient reconnus comme des employés selon le Code des normes d'emploi ou s'ils étaient des entrepreneurs indépendants, comme l'affirmait l'employeur.

Décision – La Commission note que les deux employés sont propriétaires de leur véhicule et que l'un d'eux possède le chariot servant à transporter les objets lourds. De plus, ils paient l'essence requise ainsi que les frais d'entretien et d'assurance liés à leur véhicule. Cependant, le travail qu'ils effectuent est à l'avantage exclusif de l'employeur. L'employeur assure la répartition des appels entre les employés. Le type d'appel, le nombre d'appels, le taux facturé et, par conséquent, la rémunération obtenue demeurent la prérogative de l'employeur. Les employés doivent être disposés à répondre aux appels quand le service de répartition est en fonction. Sinon, le répartiteur les « pénalise » le lendemain en ne les appelant pas. Les employés sont payés aux deux semaines à un taux de commission correspondant à 75 % de toutes les livraisons effectuées, auquel s'ajoutent certaines déductions discrétionnaires. Mais ce mode de paiement au lieu d'un salaire horaire ne veut pas dire que les employés sont des entrepreneurs indépendants. Les risques de profit ou de perte sont en grande partie hors de leur contrôle, puisque le taux facturé aux clients est à l'entière discrétion de l'employeur. Par conséquent, la Commission conclut à l'existence d'une relation employeur-employé entre l'employeur et les employés. Il est donc ordonné à l'employeur de payer les salaires dus faisant l'objet de l'ordonnance de la Division des normes d'emploi. Après avoir examiné la définition d'employé, qui est relativement nouvelle et qui a remplacé les définitions qui se trouvaient dans la Loi sur le paiement des salaires et la Loi sur les normes d'emploi, la Commission conclut que les messagers sont des employés de l'employeur.

AVIS - L'employé a déposé une demande d'indemnité de préavis - Quatre avertissements pour retard, dont deux signés par l'employé, ainsi que la politique relative aux avertissements, confirment à la Commission la pertinence du renvoi de l'employé en vertu des paragraphes 62(h) et (p) du Code des normes d'emploi - La demande de remboursement de salaires dus est rejetée.

L'employé affirmait avoir avisé verbalement l'employeur de son intention de démissionner une fois terminé son cours de mécanicien de machinerie lourde de niveau quatre. L'employeur a répliqué que le jour en question, l'employé a appris qu'il était congédié parce qu'il arrivait au travail en retard. L'employé a déposé une demande d'indemnité de préavis, en alléguant qu'on l'avait renvoyé sans préavis décent. L'employeur affirmait qu'il avait mis fin à son emploi pour une question d'assiduité et pour non-respect de la politique de l'entreprise. La politique stipule que tout employé qui reçoit trois avertissements ou plus sera congédié immédiatement. L'employeur a déposé comme preuve quatre avertissements, dont le dernier a été délivré deux jours avant que l'employé n'affirme avoir donné un avis.

Décision – La Commission constate que l'employé a bien reçu les quatre avertissements. Il y a eu aussi discussion au sujet de ce que l'employeur a inscrit dans le *relevé d'emploi*. La Commission conclut que cela a peu d'importance par rapport à ce qui s'est réellement produit. La Commission conclut que la position avancée par l'employeur est plus crédible que celle de l'employé. Les avertissements, dont deux ont été signés par l'employé, et la politique sont éloquents et suffisent à convaincre la Commission que l'employé a été congédié en vertu des paragraphes 62(h) et (p) du *Code des normes d'emploi*. Par conséquent, la Commission considère qu'il n'y a pas de salaires dus et rejette la demande.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Union Centre Inc. - et - Union internationale des employés d'hôtel, motel et restaurant, section locale 206 - et - Cosmas Rowel

Cour du banc de la reine du Manitoba

Commission du travail du Manitoba : cas n^{os} 390/02/LRA et 493/02/LRA

Dossier n^o CI 02-01-29599

Affaire entendue par le juge Schulman

Décision rendue le 14 avril 2003

Après que le syndicat eut retiré les griefs de l'employé, celui-ci a déposé auprès de la Commission une plainte à l'effet que le syndicat avait manqué à son devoir de juste représentation. Dans sa réponse faisant trois pages, le syndicat soutenait que l'allégation ne reposait sur aucune preuve factuelle. L'employé n'a pas donné de réponse. En l'absence de plus amples précisions à l'appui de la plainte, la Commission a conclu que l'employé n'avait pu établir de preuve *prima facie* et a rejeté sa plainte. L'employé a alors déposé une demande auprès de la Commission pour qu'elle « examine et annule » sa décision antérieure. Il voulait qu'on lui donne l'occasion de plaider et de modifier sa demande au besoin, en ajoutant que si la Commission voulait des précisions, elle aurait dû les demander avant de rejeter la plainte. Après examen de la documentation et des mémoires déposés, la Commission a conclu qu'il n'y avait aucune nouvelle preuve de fournie qui constituerait un motif raisonnable à une révision ou à un nouvel examen susceptible d'avoir un effet sur la décision originale. L'employé a alors demandé une révision judiciaire en soutenant que les décisions de la Commission devraient être annulées, parce que la Commission avait refusé d'entendre son témoignage oral et parce qu'elle avait eu tort de rejeter ses demandes en disant qu'il n'avait pu établir de preuve *prima facie*.

Décision – La compétence exclusive de rendre une décision relativement à une question de droit ou à un fait qui revient à la Commission en vertu de l'article 143 de la *Loi sur les relations du travail*, ainsi que le respect conféré à la décision, s'appliquent à une allégation de pratique déloyale de travail provenant d'un employé à l'encontre de son syndicat. La Cour déclare que la Commission pouvait arriver à la conclusion qu'une allégation réduite à sa plus simple expression ne suffit pas; qu'elle pouvait à juste titre conclure qu'un exposé concis des faits pertinents doit comprendre au moins un énoncé de ce que le syndicat aurait pu faire pour se conformer à son obligation statutaire; et que le compte rendu de ce genre de renseignements n'a pas besoin d'être détaillé. Lorsque le syndicat a fourni une réponse détaillée à l'allégation réduite à sa plus simple expression, la Commission pouvait choisir de procéder à une évaluation préliminaire du cas vu l'absence de réponse détaillée de la part de l'employé. La Commission pouvait aussi choisir de conclure que la « nouvelle preuve » mentionnée dans la règle 17(1) du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail* ne se limitait pas au type de preuve nouvellement établie qu'un tribunal exigerait pour rouvrir une cause ou annuler une décision. La Commission pouvait enfin choisir de conclure que si l'employé avait des renseignements pertinents à fournir en réponse à la position avancée par le syndicat et l'employeur au sujet de la première demande, il en aurait fait un exposé concis auprès de la Commission dans sa demande de nouvelle audience. En outre, la Commission a le pouvoir discrétionnaire d'accepter ou de refuser de convoquer une audience. La Commission a compétence dans les questions relatives aux relations du travail. Ses décisions sont finales et ne sont pas assujetties à un examen judiciaire, sauf s'il y a déni de justice naturelle ou si la Commission a excédé autrement sa compétence dans la décision qu'elle a rendue. La Cour conclut qu'il n'y a pas eu déni de justice naturelle quand la Commission a refusé à l'employé de présenter sa plainte en personne, et que la décision de rejeter sa plainte pour pratique déloyale de travail n'est pas manifestement déraisonnable. La demande de révision judiciaire est donc rejetée.

AOV Adults Only Video Ltd. - et - Commission du travail du Manitoba - et - Directeur de la sécurité et de l'hygiène du travail

Cour d'appel du Manitoba

Commission du travail du Manitoba : cas n^o 431/99/WSH

Dossier n^o AI 02-30-05412

Affaire entendue par le juge Freedman

Décision rendue le 9 juin 2003

L'employeur a demandé à la Cour du Banc de la Reine de rendre une *ordonnance de certiorari* relativement à une décision de la Commission qui entérinait une ordonnance d'amélioration exigeant le remplacement de couvre-fenêtres opaques par des couvre-fenêtres à miroir sans tain. Dans sa décision préliminaire, la juge

saisie de la requête a établi que la preuve par affidavit autre que le dossier d'instance de la Commission pouvait être considérée dans la demande. La juge saisie de la requête a déclaré que l'exigence à l'effet qu'une erreur de droit de nature intra-juridictionnelle doit transparaître à la lecture du dossier ne s'appliquait pas. Elle ajoutait qu'étant donné que les allégations étaient de nature juridictionnelle, le demandeur pouvait se fier à l'affidavit. La Commission a interjeté appel de la décision préliminaire en soutenant que les erreurs présumées étaient de nature intra-juridictionnelle, en ce sens qu'elles étaient liées à des affaires relevant de la compétence exclusive de la Commission d'entendre et de juger, et que l'employeur n'avait pas le droit de déposer de preuve supplémentaire, seulement le droit de se fier au dossier.

Décision – La Cour déclare que la décision de la juge saisie de la requête se fonde entièrement sur l'assertion de perte de compétence formulée par l'employeur, sans envisager la possibilité qu'une perte de compétence peut être établie sans tenir compte de l'affidavit. Le simple fait d'invoquer une erreur juridictionnelle ne donne pas droit automatiquement au dépôt d'un affidavit s'y rapportant. Un tel droit peut être accordé ou non qu'après analyse de l'erreur alléguée et du dossier. Si l'erreur est prouvée après examen du dossier, la preuve extrinsèque n'est plus nécessaire, ni admissible. L'employeur prétendait que la Commission a outrepassé sa compétence pour cause d'incompatibilité, en interprétant erronément son rôle d'organe d'appel, et qu'elle a mal appliqué les règles légales ayant trait au fardeau de la preuve. La Cour déclare que les contestations peuvent être formulées après examen des raisons de la Commission, en tenant compte de la législation applicable et de la jurisprudence. Aucune preuve extrinsèque n'est requise pour établir l'existence d'une erreur juridictionnelle ou autre. Le motif final prétendu est que la décision de la Commission était manifestement déraisonnable, parce que la Commission a fait fi de la preuve à l'effet que l'ordonnance d'amélioration n'améliorerait pas la sécurité des employés. La Cour déclare qu'un juge aurait de la difficulté à rendre une décision à partir du dossier et à trancher si la décision de la Commission est manifestement déraisonnable ou non, puisque les raisons invoquées ne fournissent pratiquement pas d'explications relativement à la décision concernant la sécurité des employés. Par conséquent, les parties de l'affidavit qui donnaient les détails de la preuve lors de l'audience sont reconnues comme admissibles pour combler les lacunes dans le dossier et fournir le fondement probatoire nécessaire pour rendre une décision.

Emerald Foods Ltd. - Bird's Hill Garden Market IGA - et - Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832

Cour d'appel du Manitoba

Cas de la CTM n^{os} 479/00/LRA et 561/00/LRA

Dossiers n^{os} AI 02-30-05414 et AI 02-30-05426

Affaire entendue par le juge Huband

Décision rendue le 12 juin 2003

La Commission est arrivée à la conclusion que l'employeur avait commis une pratique déloyale de travail en distribuant une lettre aux employés juste avant un vote de représentation. La Commission a ordonné la délivrance d'un certificat d'accréditation discrétionnaire. L'employeur a demandé une révision judiciaire auprès de la Cour du Banc de la Reine qui a annulé l'ordonnance de la Commission. La Commission a interjeté appel de cette décision auprès de la Cour d'appel.

Décision – Le juge saisi de la requête a conclu à partir d'une phrase tirée des raisons de la décision de la Commission que celle-ci n'a pas appliqué le bon critère de droit en rendant sa décision et que, ce faisant, elle est allée au-delà de sa compétence. Le juge saisi de la requête a déclaré que la Commission a erré en se contentant d'évaluer l'incidence que l'avis « aurait pu » avoir sur les personnes habiles à voter et non l'incidence qu'il « est susceptible d'avoir eu » sur elles. La Cour note que la question n'est pas de savoir si le critère de droit appliqué par la Commission est incorrect, mais plutôt s'il est manifestement déraisonnable. En répondant à cette question, il faut élargir le champ d'étude au-delà d'une simple phrase tirée des raisons de la décision, où l'expression « aurait pu » a été employée au lieu de l'expression « est susceptible d'avoir eu ». Il faut tenir compte de l'ordonnance initiale de la Commission et des raisons de la décision dans leur totalité. Prises dans leur ensemble, les raisons montrent que la Commission convenait qu'il y avait eu une pratique déloyale de travail. Même si la distribution de la lettre n'a rien de répréhensible en soi, la Commission doit déterminer si l'intention derrière était de causer de l'interférence et s'il y a eu interférence. Après examen du poids de la preuve, on ne peut dire que le critère de droit appliqué par la Commission ainsi que ses conclusions sont manifestement déraisonnables. Par conséquent, l'appel a été accueilli, l'ordonnance de la Cour du Banc de la Reine a été annulée et l'ordonnance de la Commission a été rétablie.

Manitoba Rolling Mills, une division de Gerdau MRM Steel Inc. - et - Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 5442 - et - Rainsworth Wilson

Cour du Banc de la Reine du Manitoba
Cas de la CTM n^{os} 240/97/LRA et 615/98/LRA
Dossiers n^{os} CI 98-01-10308
Affaire entendue par le juge Suché
Décision rendue le 26 septembre 2003

L'employé a perdu son emploi parce qu'il s'absentait de son poste de travail pendant des périodes de temps jugées inacceptables. Le syndicat a déposé un grief contre ce renvoi. Sauf que la preuve rendant compte des activités de l'employé enregistrées sur bande magnétoscopique a amené le conseiller juridique du syndicat à affirmer que l'arbitrage avait peu de chance de réussir. Le syndicat a donc retiré le grief en se fondant sur la recommandation de l'exécutif de ne pas porter l'affaire en arbitrage et le vote de ses membres à l'encontre d'un renvoi. L'employé a alors déposé une plainte pour pratique déloyale de travail auprès de la Commission, en prétendant que le syndicat avait manqué à son devoir de juste représentation. La Commission a rejeté la plainte ainsi que la demande de réexamen de sa décision originale. L'employé a ensuite déposé une demande auprès de la Cour, afin qu'elle rende une ordonnance de *certiorari* cassant la décision de la Commission. Il prétendait que la Commission avait commis une erreur de droit ou refusé d'exercer sa compétence convenablement en omettant de tenir compte de passages de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. Il soutenait aussi que la Commission avait commis un excès de compétence ou refusé d'exercer sa compétence en omettant de vérifier si le syndicat avait agi de mauvaise foi ou manqué à son devoir de le représenter avec la diligence nécessaire, puisque ni la constitution ni les règlements du syndicat n'autorisent les membres en général à décider de porter ou non un grief en arbitrage. Il trouvait aussi que la Commission avait omis d'examiner la conduite du syndicat pendant la réunion du comité de grief. L'employé et le syndicat ont déposé des affidavits que la Commission et l'employeur ont jugés non recevables.

Décision – La Cour ne tient pas compte de la preuve extrinsèque relativement à l'omission, par la Commission, de tenir compte de passages de l'article 20 de la *Loi*, parce que cette question peut faire l'objet d'une décision après examen de la décision de la Commission et de ses raisons. Par contre, la Cour tient compte de la preuve par affidavit liée à l'allégation à l'effet que la décision de la Commission était manifestement déraisonnable. Les raisons invoquées par la Commission ont trait à la réunion du comité de grief et à celle des membres, mais ne font pas état des dispositions des règlements et de la constitution. Ces documents ont été déposés comme pièces lors de l'audience de la Commission, mais n'ont pas été versés au dossier. Ils doivent pourtant l'être pour que la Cour prenne une décision sur cette question. La plainte de l'employé au sujet de la conduite du syndicat lors de la réunion se rapportait à l'avis, au choix du moment et au type de réunion. Cependant, aucune des raisons invoquées par la Commission ni l'ordonnance de rejet ne rendent compte de ces détails. La portion des affidavits qui décrit la preuve auprès de la Commission au sujet de la réunion des membres est jugée admissible. Une partie de l'affidavit du syndicat fait état de la réunion du comité de grief et de certaines pratiques du syndicat. L'affidavit ne révèle toutefois pas si cette information faisait partie de la preuve présentée à la Commission. La Cour n'est pas prête à admettre la preuve, car elle entendrait ainsi une cause différente de celle portée devant la Commission. Quant à la question à savoir si la Commission a refusé d'exercer sa compétence convenablement en omettant de tenir compte de passages de l'article 20 de la *Loi*, l'employé s'appuyait sur un paragraphe de l'ordonnance de rejet qui, à son avis, démontre que la Commission n'a cherché qu'à savoir si le syndicat a agi de mauvaise foi ou d'une manière arbitraire ou discriminatoire. La Cour note que l'ordonnance en soi est quelque peu ambiguë. Cependant, la décision de la Commission et les raisons invoquées doivent être lues dans leur ensemble plutôt qu'individuellement ou à la pièce. Après examen de l'ensemble des raisons invoquées par la Commission, la Cour conclut qu'elle a tenu compte des deux critères de droit établis en vertu du paragraphe 20(a) de la *Loi*. Pour ce qui est de la plainte à l'effet que l'interprétation des règlements et de la constitution par la Commission était manifestement déraisonnable, la Cour conclut que les deux documents ne disent mot sur le mécanisme en vertu duquel le syndicat décide de soumettre un grief. Rien dans la preuve ne démontre qu'il y a dérogation à l'article 20 ou que le syndicat ne peut statuer sur une question par un vote de ses membres. La Cour déclare que la conclusion de la Commission à l'effet que la conduite du syndicat ne constitue pas une dérogation à l'article 20 de la *Loi* n'est pas manifestement déraisonnable.

Convergys Customer Management Inc. - et - Randy Luba
Cour d'appel du Manitoba
Cas de la CTM n° 211/03/ESC
Dossier no AI 03-30-05635
Affaire entendue par le juge Freedman
Décision rendue le 7 novembre 2003

Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de payer deux semaines de salaire à l'employé en vertu de l'article 61 du *Code des normes d'emploi*. Comme l'employeur et l'employé étaient insatisfaits de la décision, le directeur a porté l'affaire devant la Commission. Cette dernière a rendu une ordonnance à l'effet que l'employé n'avait pas droit à une indemnité de préavis. Dans ses motifs de décision, la Commission a conclu que l'employeur avait un « motif valable » de mettre fin à l'emploi sans avoir à verser à l'employé une indemnité de préavis équivalant à une période de paye. Elle ajoutait que l'employé connaissait les conséquences de son imponctualité chronique et de son défaut d'appeler tel que demandé.

Décision – L'article 62 du *Code* contient plusieurs exceptions à l'obligation de donner un préavis prévue à l'article 61. Parmi ces exceptions, seul le paragraphe 62(h) peut s'appliquer. Ce paragraphe stipule que l'article 61 ne s'applique pas si « l'employé est coupable de comportement répréhensible volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail que l'employeur n'accepte pas ». La Cour déclare que les motifs de décision de la Commission n'indiquaient pas clairement que les incidents d'imponctualité rendaient l'employé « coupable de comportement répréhensible volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire ». La Commission disait qu'à la lumière de la preuve, l'employeur avait un « motif valable » de mettre fin à l'emploi sans donner de préavis. Sauf que les termes « motif valable » n'apparaissent pas dans l'article 62. En outre, le fait de disposer d'un motif valable pour mettre fin à un emploi ne constitue pas une exception à l'obligation de donner un préavis prévu à l'article 61, à moins que ce motif valable ne soit considéré aussi comme un comportement répréhensible volontaire, une désobéissance ou une négligence volontaire. Il ne serait pas raisonnable de laisser entendre, en se fondant sur les raisons dans leur intégralité, que la Commission est parvenue à une conclusion équivalant à une négligence volontaire de la part de l'employé. La Commission n'est pas tenue de rendre sa décision en reprenant exactement les termes de la législation applicable, mais elle doit en expliquer les raisons de manière à ce qu'on puisse établir un lien avec la législation. La Cour se demande si la Commission a évalué la preuve en fonction de la norme établie au paragraphe 62(h), car une lecture attentive de la décision de la Commission n'indique pas clairement que cette norme s'applique. En vertu de l'article 130 du *Code*, il est possible d'en appeler d'une ordonnance définitive de la Commission auprès de la Cour d'appel sur une question de droit ou de compétence après obtention de l'autorisation nécessaire. L'application ou non de la norme appropriée est clairement une question de droit et le fait de conclure qu'une juste cause équivaut à une négligence volontaire est une question de fond importante qui requiert l'attention de la Cour. L'autorisation d'en appeler de la question de droit suivante est accordée : « La Commission a-t-elle commis une erreur de droit et appliqué une norme inapplicable quand elle a décidé, en se fondant sur la présence d'un motif valable de renvoi, que l'employeur pouvait mettre fin à l'emploi du demandeur sans qu'il ait à lui verser une indemnité de préavis équivalant à une période de paye? »

Southeast Resource Development Council Corp t/a Southeast Medical Referral Services - et - Union internationale des travailleurs et des travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832
Cour du Banc de la Reine du Manitoba
Cas de la CTM n°s 309/02/LRA, 363/02/LRA, 10/03/LRA, 73/03/LRA et 243/03/LRA
Dossiers n°s CI 03-01-33307 et CI 03-01-35170
Affaire entendue par le juge McKelvey
Décision rendue le 1^{er} mars 2004

L'employeur assure un service de transport à Winnipeg aux Indiens inscrits vivant dans des réserves au Manitoba, en Ontario et en Saskatchewan, pour y recevoir des soins médicaux. L'employeur a déposé une demande de révision judiciaire remettant en cause la compétence de la Commission à accréditer un syndicat pour une unité composée de conducteurs et de répartiteurs. Il remettait aussi en cause la compétence de la Commission à imposer un premier contrat entre les parties. L'employeur soutenait que la Commission avait accrédité le syndicat sans en avoir la compétence, parce que la *Loi sur les relations du travail* ne s'applique pas constitutionnellement à l'unité de négociation. Il soutenait que ses opérations commerciales étaient interprovinciales en raison du fait qu'un certain nombre d'Autochtones qui viennent à Winnipeg pour y recevoir

des soins médicaux proviennent de l'Ontario et de la Saskatchewan. Il soutenait aussi que son entreprise fait partie intégrante ou est indissociable de la compétence fédérale sous le régime du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle*, qui accorde au gouvernement fédéral la compétence exclusive sur les « Indiens et les terres réservées aux Indiens ». En ce qui concerne la question du premier contrat, l'employeur prétendait que les dispositions de la première convention collective ayant trait aux salaires, aux heures de repas payées et à l'ancienneté étaient manifestement déraisonnables. Il disait que la Commission avait omis de tenir compte des éléments financiers des opérations commerciales et que les membres d'une bande devraient bénéficier d'une préférence familiale par rapport aux questions d'ancienneté touchant des employés qui ne sont pas membres d'une bande. L'admissibilité de la preuve par affidavit de l'employeur était aussi remise en cause.

Décision – Pour ce qui est de l'accréditation, les raisons de la décision invoquées par la Commission sont exhaustives et détaillées. La Commission a examiné de nombreux cas de jurisprudence qu'elle a appliqués aux faits en cause. Elle a bien analysé la législation, l'a bien résumée et l'a appliquée correctement aux faits. La constatation des faits établie par la Commission reposait sur une évaluation des témoignages qu'elle a entendus, des argumentations des avocats ainsi que des nombreux mémoires qui ont été déposés. La Commission a établi que les services rendus (transport pour obtenir des soins médicaux, interprétation et escorte) sont offerts entièrement au Manitoba, presque exclusivement à Winnipeg. Il n'y a pas de volet interprovincial ou international. Les faits sont appuyés par la preuve et l'évaluation par la raison. La Cour ne croit pas qu'il y a eu une « erreur palpable et manifeste » sur le plan de la constatation des faits. Elle trouve aussi que la Commission a procédé à la vérification de fonctionnement requise quant à la question constitutionnelle à savoir si les relations de travail sont ou non au cœur même de la « quiddité indienne ». Ainsi, la Cour conclut que la question de la compétence constitutionnelle a été abordée comme il se doit et réglée d'une manière définitive. En ce qui concerne la question de la première convention collective, la Cour déclare que la capacité de mandater la convention entre dans les compétences de la Commission en vertu de l'article 87 de la *Loi sur les relations du travail*. L'examen du compte rendu de la Commission a révélé l'existence de nombreux mémoires rédigés par les parties. On a tenu une audience, présenté la preuve, interrogé et contre interrogé les témoins et fourni des arguments. La Commission a également reçu des conventions collectives provenant de deux entreprises qui assurent le même genre de service. La Commission est autorisée à examiner et à apprécier ces documents en vertu de l'alinéa 87(6)a). La convention entre clairement dans les compétences de la Commission après examen de la documentation et de la preuve déposées. Il n'appartient pas à la Cour de déterminer le bien-fondé de ce que la Commission a fait, ni de revoir les faits et d'apprécier la preuve. La Cour ne peut intervenir que si la décision de la Commission est manifestement déraisonnable. Rien n'amène à cette conclusion et la Commission doit être traitée avec déférence. Quant à l'admissibilité du premier affidavit, aucune preuve par affidavit ne devrait être admise puisqu'il n'y a pas eu d'erreur juridictionnelle. Le second affidavit cherchait à corriger une erreur présumée dans les raisons fournies par la Commission pour déterminer si l'entreprise est un fournisseur de soins de santé. Le fait que les raisons amènent une conclusion que l'employeur juge incorrecte a peu de conséquences. Aucun poids n'est donc accordé à l'affidavit.

TABLEAU 1

**Statistiques sur l'application de la Loi sur les relations du travail par la Commission du travail du Manitoba
(du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)**

	Cas reportés	Cas déposés	Total	Règlement des cas			Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
				Acceptés	Rejetés	Retirés		
Demande d'accréditation	18	97	115	78	15	13	106	9
Demande de révocation	2	23	25	12	10	2	24	1
Demande de certificat modifié	7	20	27	15	0	6	21	6
Demande pour pratique déloyale de travail	24	46	70	2	6	45	53	17
Demande de décision de la Commission	31	41	72	11	2	13	26	46
Demande de réexamen	2	24	26	2	18	2	22	4
Demande pour les droits du successeur	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande de résiliation des droits de	0	1	1	0	0	0	0	1
Demande en vertu du paragraphe 10(1) ¹	0	1	1	0	0	1	1	0
Demande en vertu du paragraphe 10(3) ²	1	8	9	6	1	1	8	1
Demande en vertu de l'article 20 ³	9	22	31	0	19	10	29	2
Demande en vertu de l'article 22 ⁴	0	1	1	1	0	0	1	0
Demande en vertu de l'article 58.1 ⁵	1	0	1	0	0	0	0	1
Demande en vertu des articles 69 et 70 ⁶	0	1	1	0	1	0	1	0
Demande en vertu du paragraphe 76(3) ⁷	1	3	4	1	3	0	4	0
Demande en vertu du paragraphe 87(1) ⁸	0	7	7	3	0	3	6	1
Demande en vertu du paragraphe 87.1(1)	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 115(5)	0	15	15	5	0	9	14	1
Demande en vertu du par. 130(10.1) ¹¹	0	8	8	7	0	1	8	0
Demande en vertu du paragraphe 132.1 ¹²	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 146(1)	1	0	1	0	0	1	1	0
Renvoi à l'arbitrage accéléré ^{**}	7	57	64	-	-	-	55	9
Totaux	104	375	479	143	75	107	380	99

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

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

³ Devoir de juste représentation

⁴ Entente permettant l'accès

⁵ Entreprise assujettie aux lois provinciales et liée par convention collective

⁶ Plainte portant sur le vote de ratification

⁷ Opposant religieux

⁸ Première convention collective

⁹ Convention découlant de la première convention collective

¹⁰ Demande à la Commission visant la nomination d'arbitres

¹¹ Prolongation du délai de demande de décision accélérée

¹² Divulgateion d'information par les syndicats

¹³ Poursuite de l'organisation de l'employeur ou du syndicat

^{**} Voir tableau 4

TABLEAU 2

**Statistiques sur l'application de la *Loi sur les relations du travail* en ce qui concerne les votes de représentation
(du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)**

TYPE DE DEMANDE AVEC SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes retirées après scrutin	Résultats à venir	Scrutin pas encore comptabilisé
Accréditation	28	1 175 ¹	10	13	2	1	2
Révocation	4	575	3	1	0	0	n.d.
Fin des droits de négociation	0	0	0	0	0	0	n.d.
Décision de la Commission ²	3	764	3	0	0	0	n.d.

¹ Ce nombre n'inclut pas les demandes retirées après scrutin, les résultats à venir et les scrutins pas encore comptabilisés.

² Les trois scrutins se rapportent à une fusion de divisions scolaires.

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^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)**

Nombre de cas reportés	Nombre de renvois déposés	Nombre de TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlement des cas					Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
				Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Refus de révision	Retirés		
7	57	64	29	22	10	7	0	16	55	9

TABLEAU 4

**Statistiques sur les demandes d'exemption concernant la durée du travail en vertu du *Code des normes d'emploi*
(du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)**

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
19	355	374	350	1	10	361	13

TABLEAU 5

**Statistiques sur l'application de la *Loi sur le paiement des salaires*
(du 1^{er} avril au 31 mars 2004)**

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
8	0	8	0	7	0	7	1

TABLEAU 6

**Statistiques sur l'application du *Code des normes d'emploi*
(du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)**

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)	30	47	77	39	12	0	51	26
Demandes en vertu du paragraphe 111(2) ¹	0	0	0	0	0	0	0	0

¹ Demande de réduction du dépôt au président de la Commission

TABLEAU 7

**Statistiques sur l'application de la *Loi sur le congé payé*
(du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)**

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	2	0	2	1	0	1	1

TABLEAU 8

**Statistiques sur l'application de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* par la Commission du travail du Manitoba
(du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)**

Type de cas	Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions/ ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demande de réparation pour acte discriminatoire présumé	2	0	2	0	2	2	0
Demande d'appel d'une ordonnance du directeur	0	2	2	0	0	0	2

TABLEAU 9

**Statistiques sur l'application de la *Loi sur les services essentiels* par la Commission du travail du Manitoba
(du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)**

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
0	0	0	0	0	0	0	0

TABLEAU 10

**Statistiques sur l'application de la *Loi électorale* par la Commission du travail du Manitoba
(du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)**

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	1	0	1	0

TABLEAU 11

**Révision des cas soumis en vertu des dispositions législatives régissant une première convention collective
(du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)**

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2004
----------	-----------	--------------------	------------------------	---------------------------

Demands en instance reportées de la période de déclaration précédente :

Il n'y avait aucune demande en instance reportée de la période de déclaration précédente

Nouvelles demandes au cours de la présente période de déclaration :

United Association of Journeymen And Apprentices of the Plumbing And Pipefitting Industry of US And Canada	Sperling Industries	Le 28 mai 2003	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 29 juillet 2004
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	King Transportation	Le 25 juin 2003	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : le 26 août 2006
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Association For Community Living ACL (Interlake)	Le 8 août 2003	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 2 novembre 2004
Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, section locale 468	Kodiak Industries	Le 12 septembre 2003	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : le 5 octobre 2006
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Gourmet Baker	Le 21 novembre 2003	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 1 ^{er} janvier 2005
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2085	BSD Solutions	Le 7 janvier 2004	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : le 28 février 2005
Alliance de la fonction publique du Canada	Avion Services (4030915 Canada T/A)	Le 23 février 2004	En instance	En instance

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>).