

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

J'ai le plaisir de soumettre le rapport annuel faisant état des activités de la Commission du travail du Manitoba du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006.

Au cours de cette période de déclaration, la Commission a respecté son mandat et a rempli ses objectifs. Le personnel de la Commission continuera de mettre l'accent sur les activités et les priorités stratégiques dont il est question dans le présent rapport.

Comme je n'ai commencé à assumer activement mes nouvelles fonctions de président que le 1^{er} janvier 2006, je tiens ici à rendre hommage à John Korpesho, mon prédécesseur, pour le climat favorable qu'il a créé au Manitoba dans le secteur des relations du travail. Peu après mon entrée en fonction, j'ai réalisé rapidement que je recueillais les dividendes du travail acharné effectué par M. Korpesho au fil des ans, notamment la mise en place d'une culture axée sur le consensus parmi les membres de la Commission quand ils assument leurs responsabilités en matière d'arbitrage.

Je me rendrais coupable de négligence si j'omettais d'exprimer toute mon appréciation à Colin Robinson, le vice-président à temps plein, qui a été président par intérim pendant la durée de mon absence, en novembre et décembre 2005, le temps de mettre fin à ma pratique. L'aide que m'apporte M. Robinson depuis janvier 2006 n'a pas de prix.

En mars 2006, la nomination de trois nouveaux vice-présidents à temps partiel m'a bien réjoui. Michael Werier, Blair Graham et Gavin Wood apporteront beaucoup à la Commission. Je suis également heureux de savoir que Diane Jones a accepté un nouveau mandat comme vice-présidente à temps partiel. Un de mes objectifs de l'année qui vient sera d'élaborer un plan réaliste visant à mettre davantage en valeur l'expertise de tous nos vice-présidents à temps partiel.

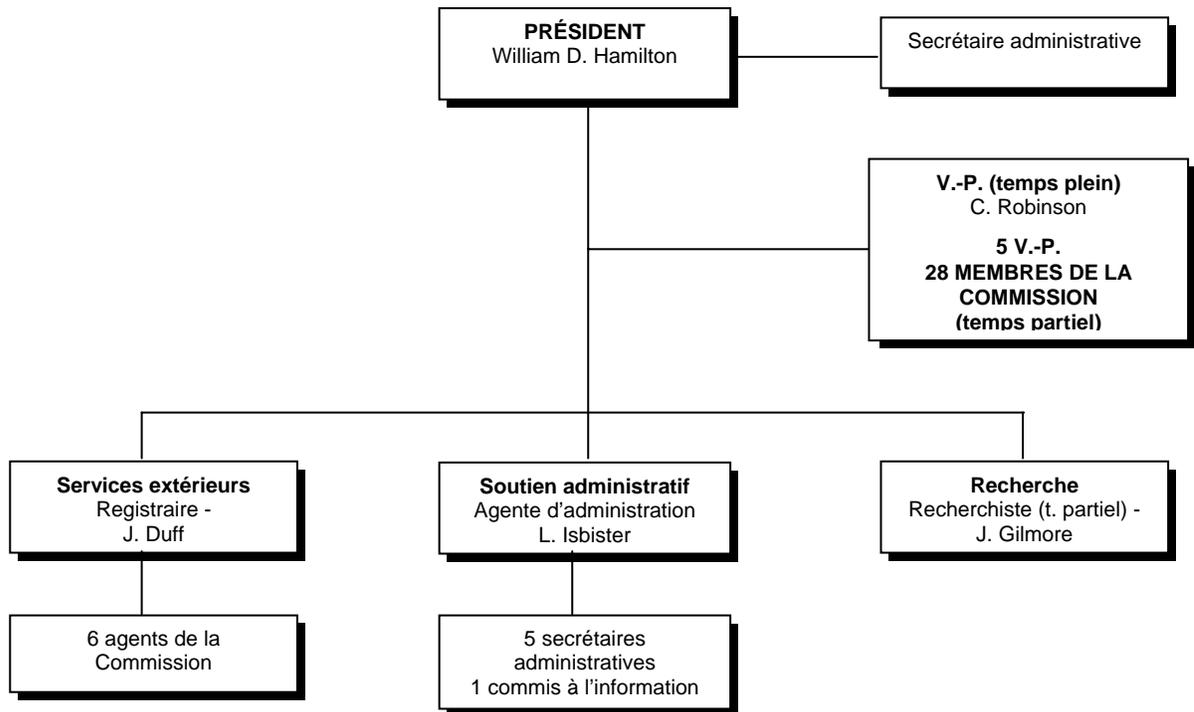
Je tiens aussi à remercier les membres du personnel de la Commission, qui ont fait en sorte que ma transition au poste de président se fasse en douceur, notamment en ce qui a trait au volet administratif de mes fonctions. Leur expérience, leurs conseils, leur patience et leur sens de l'humour m'ont apporté énormément.

William D. Hamilton
Président

Table des matières

Lettre d'accompagnement de la ministre	
Lettre d'accompagnement du président	
Message du président	4
Organigramme	6
Introduction	
Structure du rapport	7
Rôle, objectifs et mandat	7
Membres de la Commission du travail du Manitoba	9
Aperçu opérationnel	
Pouvoir décisionnel	14
Services extérieurs	14
Services administratifs	14
Services de recherche	15
Bibliothèque	15
Publications	15
Site Web et courriel	15
Bulletins d'information	16
Développement durable	16
Principales réalisations	17
Activités en cours	17
Données financières	
Dépenses	18
Rapport sur le rendement	
Sommaire du rendement	19
Indicateurs du rendement	20
Mesures du rendement	21
Résumé des principales décisions de la Commission	
Rendues en vertu de la <i>Loi sur les relations du travail</i>	22
Rendues en vertu du <i>Code des normes d'emploi</i>	26
Rendues en vertu de la <i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	30
Résumé des principales décisions judiciaires	32
Tableaux statistiques	34

Commission du travail du Manitoba
Organigramme
En date du 31 mars 2006



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* :

« 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 des questions soulevées en vertu de certains articles 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

La Commission est responsable de l'administration et de l'arbitrage des cas portés à son attention en vertu des lois suivantes :

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

MEMBRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

Au cours de l'exercice faisant l'objet de ce rapport, la Commission se composait des membres suivants :

Président

William (Bill) D. Hamilton

Avant d'être nommé président à temps plein en 2005, il était vice-président à temps partiel depuis 2002. M. Hamilton est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg, ainsi que d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M. Hamilton agit activement depuis un certain nombre d'années à titre d'arbitre et de médiateur de différends et de griefs au Manitoba.

John M.P. Korpesho

Élu président de la Commission du travail du Manitoba pour la première fois en 1983 et membre de la Commission depuis 1973, M. Korpesho a successivement occupé les postes d'agent de la Commission, de greffier, puis de vice-président - greffier. M. Korpesho a pris sa retraite en 2005.

Vice-présidents

A. Blair Graham

Nommé à temps partiel en 2006, il détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M. Graham exerce le droit au sein du cabinet d'avocats Thompson Dorfman Sweatman LLP et se spécialise en contentieux des affaires civiles, en arbitrage commercial et en arbitrage des conflits du travail. Il agit aussi comme président d'arbitrage. Il a été nommé conseil de la reine en décembre 1992 et membre du American College of Trial Lawyers en octobre 2004. Il agit activement à titre de président en matière d'arbitrage des conflits du travail depuis 1997.

Diane E. Jones, Q.C.

Nommée à temps partiel en 1985, Mme Jones a obtenu un baccalauréat ès arts 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.

Arne Peltz

Nommé à temps partiel en 2002, M. Peltz est arbitre agréé et exploite un cabinet spécialisé dans les domaines de la médiation et de l'arbitrage des différends et des griefs au Manitoba. Il a également été arbitre en vertu du Code des droits de la personne et du Code canadien du travail. M. Peltz a dirigé le Centre chargé des questions juridiques d'intérêt public pendant 21 ans. En 2003, il s'est mis à travailler à titre privé en tant qu'avocat-conseil auprès de la firme Gange Goodman & French, dans les domaines touchant au droit des Autochtones et au contentieux des affaires civiles, en particulier.

Colin Robison

Nommé à titre de vice-président à temps plein en 2003, M. Robison est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation de l'Université du Manitoba et d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School. Il a été admis au barreau en 1995 et exerce depuis, principalement dans les domaines du droit du travail et du droit administratif. M. Robison a également été commissaire en chef adjoint de la Commission de la location à usage d'habitation de 2001 à 2002.

Michael D. Werier

Nommé à temps partiel en 2006, il fait partie du cabinet d'avocats D'Arcy & Deacon LLP à Winnipeg. M. Werier travaille comme arbitre et médiateur au Manitoba ainsi qu'avocat spécialisé en contentieux des affaires civiles. Il est actuellement président du Comité d'étude des relations syndicales-patronales de la Province du Manitoba et est chargé de cours à temps partiel en droit du travail à l'école de droit de l'Université du Manitoba.

Gavin M. Wood

Nommé à temps partiel en 2006, il est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba et d'une maîtrise en droit de l'Université Columbia à New York. M. Wood travaille actuellement comme avocat exerçant seul sous le nom du cabinet Gavin Wood. M. Wood agit aussi à titre de président en matière d'arbitrage.

Représentants des employeurs

Jim Baker, C.A.

Nommé en 2000, M. Baker est président et premier dirigeant de la Manitoba Hotel Association (MHA). Avant d'occuper son poste actuel, il a été pendant vingt 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 Professionnelle en ressources humaines agréée (fellow) (F.P.R.H.G.). Depuis 1972, elle a occupé divers postes supérieurs en gestion des ressources humaines dans plusieurs organisations. Elle est membre de la Human Resources Management Association of Manitoba et présidente du Strategic Advisory Council. Mme Black 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 de gestion de niveau supérieur où elle a réuni la gestion des ressources humaines aux besoins commerciaux dans divers secteurs tels que les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication, les soins de santé, le commerce au détail et les coopératives. Elle a acquis de l'expérience dans la gestion des ressources humaines dans des milieux de travail syndiqués et non syndiqués.

Colleen Johnston

Nommée en 1993, Mme Johnston est gestionnaire des ressources humaines à la Société des alcools du Manitoba et présidente d'Integre Human Resource Consulting. Elle est titulaire d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba et est membre de l'association des professionnels en ressources humaines agréés. Mme Johnston a été présidente de la Human Resource Management Association of Manitoba et elle est directrice fondatrice du Conseil canadien des associations des ressources humaines, ainsi qu'ancien 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 elle est actuellement une membre active 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 occupé divers postes élus dans l'industrie de la construction, dont celui de président de la Winnipeg Construction Association et de président sortant de la Construction Labour Relations Association. Il a été aussi vice-président de State Contractors Inc. et directeur des installations au Asper Jewish Community Campus. M. Kaufmann était un membre expérimenté et apprécié. Il est malheureusement décédé en 2006.

Paul J. LaBossière

Nommé en 1999, M. LaBossière est actuellement président de P.M.L. Maintenance Ltd. Il est l'ancien président du Employers Task Force on Workers Compensation. M. LaBossière est membre du comité d'orientation pour les affaires civiques et pour la politique fiscale de la Winnipeg Chamber of Commerce. Il est assesseur-conseil et ancien président de la Building Owners and Managers Association et membre du Manitoba Employers Council (MEC). M. LaBossière est aussi membre du Prairie Theatre Exchange Foundation Trust. 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, de l'Infrastructure Council of Manitoba ainsi que de la Western Canada Roadbuilders & Heavy Construction Association; il est en outre membre fondateur du Transportation Awareness Partnership. Avocat de formation, M. Lorenc est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Il a été conseiller municipal à la Ville de Winnipeg pendant neuf années, de 1983 à 1992. Durant son mandat, il a présidé plusieurs comités permanents et a occupé un grand nombre de postes supérieurs. Il a de plus été membre et continue d'être membre de plusieurs conseils d'administration de divers organismes culturels, communautaires et hospitaliers.

Yvette Milner

Nommée en 1996, elle est présidente de On-Site Safety & Health Management Solutions, une société d'experts-conseils visant à aider les entreprises à gérer le risque de blessures et de maladie dans le milieu de travail. Elle a de l'expertise dans la gestion des ressources humaines, de la sécurité et des limitations fonctionnelles, ainsi que de l'expérience de travail dans les secteurs public et privé. Avant d'occuper son poste actuel au sein de la société d'experts-conseils, Mme Milner dirigeait la gestion de la sécurité et des limitations fonctionnelles dans les bureaux de Deloitte & Touche à Winnipeg. Active dans le milieu des affaires de Winnipeg, elle est membre du Manitoba Employers Council et du Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. Elle est également membre du conseil d'administration des Manitoba Chambers of Commerce ainsi que de la Human Resources Management Association of Manitoba et du Manitoba Safety Council.

Clifford O. Olson

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

David Rich

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

Maurice D. Steele

Nommé en 1999, M. Steele a été président de M.D. Steele Construction Ltd. jusqu'à sa retraite, en mai 1999. Il est président des entreprises Logan Farms Ltd. et Stradbrook Investments Ltd., toutes deux partenaires fondateurs du Land Owners Group. Il est aussi président d'AVL Limited Partnership, qui représente les territoires situés au nord et à l'ouest de l'Aéroport international de Winnipeg. Il a occupé des postes de gestionnaire pendant de nombreuses années au sein de l'industrie de la construction.

Denis E. Sutton

Nommé en 1983, M. Sutton a reçu une formation approfondie en administration des affaires et en gestion des ressources humaines, et possède une vaste expérience en relations de travail dans les secteurs public et privé. Il a été président du comité des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens (section du Manitoba). Il est actuellement président du comité des ressources humaines de la Western Grain Elevator Association et du Conseil des cadres supérieurs - ressources humaines (Ouest) de la Conference Board du Canada. En outre, il est membre actif de nombreux comités et associations spécialisés en relations de travail.

Jim Witiuk

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

d'arbitrage. De plus, il est un membre actif du Manitoba Employers Council. M. Witiuk est diplômé de l'Université Carleton à Ottawa.

Mel V. Wyshynski

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

Représentants des employés

Bernie Atamanchuk

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

Robert P. Bayer

Nommé en 2005, M. Bayer agit comme délégué du personnel au sein du Syndicat des employés généraux et des fonctionnaires du Manitoba depuis 1982. De 1975 à 1982, il a occupé le poste de directeur général du Syndicat des employés d'institutions et, de 1965 à 1975, il a été gestionnaire, Ressources humaines, au bureau de Winnipeg de la Société Radio-Canada.

Lalah Casselman

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

Clive Derham

Nommé en 1990, M. Derham a travaillé auparavant pour la ville de Winnipeg. Il est actuellement délégué du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique et se spécialise principalement dans le secteur des soins de santé.

Irene Giesbrecht

Nommée en 2002, Mme Giesbrecht travaille pour le Syndicat des infirmières du Manitoba depuis 1978, y occupant présentement le poste de directrice des négociations et de négociatrice en chef. Elle est présidente du Manitoba Council of Health Care Unions et est membre de plusieurs organismes, siégeant notamment au Conseil consultatif manitobain sur les soins infirmiers, au conseil d'administration du Union Centre et au conseil d'administration de la Blue Cross.

Jan Malanowich

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

Doug McFarland

M. McFarland a été membre de la Commission de 1988 à 1996; son mandat a été renouvelé en 2000. Il est actif dans le domaine des relations de travail et remplit actuellement la fonction de délégué du personnel du Manitoba Government and General Employees' Union.

John R. Moore

Nommé en 1994, M. Moore est actuellement directeur administratif et coordonnateur de la formation à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 254. À ce titre, M. Moore est également 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 de travail. En 1980, elle s'est jointe au Syndicat canadien de la fonction publique en tant que déléguée du personnel et, depuis 1987, elle est représentante pour les 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 respect en milieu de travail et 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 nommé 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 du conseil de direction de la Canadian Conference of Operating Engineers et est actuellement vice-président du Manitoba Building and Construction Trades Council et de la Manitoba Federation of Labour. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est aussi un membre actif de l'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 est actuellement 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 également vice-président de la Manitoba Federation of Labour et président du Community Unemployed Help Centre. M. Paterson est de plus membre du conseil d'administration de l'organisme Destination Winnipeg.

Grant Rodgers

Nommé en 1999, M. Rodgers est délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1974 et se spécialise depuis de nombreuses années dans le domaine de l'arbitrage des griefs et des négociations collectives. Il détient un baccalauréat en communication (avec spécialisation) de l'Université du Manitoba et un diplôme du programme d'organisation syndicale de l'Université Harvard. Il a été membre du Red River College Advisory Board et de Big Brothers of Winnipeg, et directeur du Winnipeg South Blues Junior « A » Hockey Club.

Lorraine Sigurdson

Nommée en 1990, Mme Sigurdson travaille pour le SCFP depuis 1986 et est actuellement la représentante de cet organisme dans le domaine de l'éducation. Parmi ses tâches principales, elle est chargée d'organiser et de fournir des cours de formation de dirigeants aux membres du SCFP dans des domaines tels que les négociations collectives, l'arbitrage des griefs, la santé et la sécurité, les questions d'égalité et les communications. Pendant de nombreuses années, Mme Sigurdson a travaillé auprès des travailleurs de la santé, premièrement comme activiste et deuxièmement comme négociatrice de conventions collectives avec la Province et en offrant son soutien aux sections locales dans le domaine de l'arbitrage des griefs et de l'administration. Elle est vice-présidente directrice de la Manitoba Federation of Labour et était membre du conseil d'administration de l'Office régional de la santé de Winnipeg pendant six ans. Elle est aussi diplômée du Collège canadien des travailleurs.

Sonia Taylor

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

APERÇU OPÉRATIONNEL

Pouvoir décisionnel

Pendant la période visée par le rapport, la Commission était composée d'un président et d'un vice-président à temps plein, et de 5 vice-présidents à temps partiel. Elle comptait par ailleurs 28 membres, répartis également entre représentants des employeurs et représentants des employés. Les vice-présidents à temps partiel et les membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission n'a pas de conseiller juridique à son service; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

Services extérieurs

Les Services extérieurs se composent de la greffière et de six agents de la Commission. Toutes les demandes déposées sous le régime de la *Loi sur les relations du travail*, de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, de la *Loi sur les services essentiels*, de la *Loi sur l'égalité des salaires*, de la *Loi électorale*, de la *Loi sur les écoles publiques* ainsi que de la *Déclaration des droits des victimes* sont traitées par le bureau de la greffière. C'est la greffière qui fixe les dates des audiences s'il y a lieu et qui voit au traitement efficace des demandes conformément aux pratiques de la Commission.

La greffière dirige quatre agents affectés aux relations du travail, qui sont responsables du traitement de divers dossiers et qui mènent des enquêtes en lien avec les demandes adressées à la Commission. Ils agissent souvent à titre de représentants de la Commission pour tenter de trouver un terrain d'entente entre les parties, notamment en cas d'allégation de pratique déloyale de travail. Le règlement des plaintes par ce mécanisme de résolution des différends contribue à diminuer le nombre d'audiences coûteuses. Les agents exercent en outre tout un éventail de fonctions : ils font office de directeurs du scrutin lorsque la Commission organise un vote; ils assistent aux audiences et ils aident la greffière dans le traitement des demandes. Ils sont également chargés de communiquer à toutes les parties et au grand public les renseignements sur les politiques et procédures de la Commission, ainsi que sur la jurisprudence liée à chaque cas. Enfin, ils peuvent agir à titre de conciliateurs pour aider les parties à conclure une première convention collective et les suivantes. L'aide apportée par les agents de la Commission dans les processus de médiation et de résolution des différends a été bien accueillie par les intervenants du secteur des relations du travail.

La greffière dirige aussi deux agents responsables du traitement des renvois soumis par le directeur de la Division des normes d'emploi en vertu du *Code des normes d'emploi*, des demandes d'exemption concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire, ainsi que des demandes de renvoi en arbitrage accéléré. Ils assistent aux audiences afin de consigner les comparutions, les extraits de jurisprudence et les éléments de preuve, et d'aider la Commission ainsi que les parties pour toute question pouvant être soulevée. Ils peuvent aussi être engagés dans des efforts de médiation visant à résoudre les différends.

Services administratifs

Les Services administratifs se composent d'une agente d'administration et de six employés administratifs. L'agente d'administration assure le soutien administratif de la Commission, c'est-à-dire la supervision financière et la reddition des comptes des dépenses d'exploitation, ainsi que l'élaboration et la surveillance des méthodes et mécanismes d'organisation du travail de bureau visant l'application des politiques ministérielles et gouvernementales.

L'agente d'administration dirige cinq secrétaires administratives qui s'occupent du traitement de la documentation. Le personnel des services de soutien administratif et des services extérieurs travaille en étroite collaboration afin de garantir un traitement rapide des demandes.

L'agente d'administration dirige aussi un commis à l'information qui est chargé de maintenir la base de données de la Commission et de fournir des copies des décisions rendues sur demande.

L'équipe chargée du soutien administratif, qui comprend aussi la recherchiste de la Commission, continue de travailler à la mise à niveau et au maintien des bases de données informatiques de la Commission, tout en travaillant à la mise en œuvre du nouveau système de gestion des cas.

Services de recherche

La recherchiste, qui relève du président, est responsable de procurer à la Commission des rapports, des données statistiques ainsi que des extraits de jurisprudence provenant d'autres administrations provinciales. La Commission lui confie également d'autres mandats de recherche. La recherchiste résume et indexe les sentences arbitrales. De plus, elle prépare les notes liminaires aux énoncés des motifs des décisions rendues par la Commission et entre les données dans le *Index of Written Reasons For Decision*, réservé aux abonnés.

Bibliothèque

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

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), ou les consulter sur le site Web www.gov.mb.ca/laws. Voici les publications produites actuellement par la Commission :

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

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

La Commission publie des copies de l'énoncé des motifs des décisions (Written Reasons for Decision) dans certains cas précis. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, il est possible de s'abonner au *Index of Written Reasons for Decision*.

Des copies des énoncés des motifs des décisions et des sentences arbitrales de la Commission sont accessibles par les services Quicklaw de la société **Systemes 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.

Site Web et courriel

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 bénéficier d'un meilleur accès à de l'information à jour, on peut communiquer avec la Commission en lui écrivant à son adresse de courrier électronique mlb@gov.mb.ca.

Bulletins d'information

La Commission publie aussi des *Bulletins d'information* portant sur ses pratiques et ses procédures. 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 – *Règlement sur les règles de procédure de la Commission*
- 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
- 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.

On peut obtenir des exemplaires des bulletins d'information en communiquant avec la Commission par téléphone, par écrit ou en allant à son site Web.

Développement durable

Nous cherchons à promouvoir le développement durable dans le cadre de nos diverses activités.

La Commission participe activement au programme des services de gestion du flux des déchets, qui vise à réduire le volume de déchets dans les sites d'enfouissement. Le bureau de la Commission a donné plus d'ampleur à son processus de gestion des déchets afin de réduire l'utilisation du papier et de le recycler. Nous avons modernisé l'équipement de bureau pour rendre possible l'impression des deux côtés d'une page.

Afin de réduire le combustible fossile, nous privilégions la communication par télécopieur et par courriel plutôt que les services de messageries motorisés. Le personnel est encouragé à utiliser le transport en commun pour se rendre au travail.

Enfin, la Commission donne priorité à l'acquisition de produits plus écologiques pour ses fournitures.

Principales réalisations

Le 1^{er} novembre 2005, William D. Hamilton est devenu le nouveau président de la Commission, après que John M.P. Korpesho eut pris sa retraite.

En mars 2006, la Commission a nommé trois nouveaux vice-présidents à temps partiel, ce qui en porte le nombre à cinq.

Pendant la période de déclaration, 930 cas ont été portés devant la Commission, une augmentation de 11 % par rapport à l'exercice précédent.

La Commission a entendu 196 cas et tenu 143 jours d'audience. Le reste des cas étaient de nature administrative ou ont été réglés par voie de médiation menée par les agents de la Commission.

L'Institut Fraser a mené une étude des commissions du travail au Canada afin de mesurer leur degré de transparence. Le 11 octobre 2005, l'Institut a publié ses conclusions qui étaient que la Commission du travail du Manitoba et celle de l'Alberta « fonctionnent de la façon la plus ouverte et la plus transparente ». Cette mesure de la transparence évalue le niveau de divulgation volontaire d'information, examine l'aptitude à répondre aux demandes d'information officielles et évalue la ponctualité à transmettre l'information requise.

Activités en cours et priorités stratégiques

Pour atteindre ses objectifs, la Commission reconnaît l'importance des séances d'information et d'orientation à l'intention des membres de la Commission, de ses agents et de son personnel administratif. L'on compte privilégier le perfectionnement du personnel et promouvoir les possibilités de formation. Un plan de succession sera élaboré afin d'assurer la continuité quand des employés clés prennent leur retraite. La Commission a l'intention de tenir un séminaire regroupant tous les membres de la Commission et ses vice-présidents au cours de la prochaine année, pour qu'ils puissent partager leurs connaissances et leurs expériences et pour les orienter davantage en matière d'arbitrage.

La Commission poursuit la mise au point d'un système de gestion de cas automatisé intégré. Les mises à l'essai ont commencé en janvier 2006 et le système devrait être opérationnel en 2006-2007.

La Commission a constaté depuis longtemps qu'elle devait se doter de plus d'espace fonctionnel et d'ameublement approprié. En 2006, elle continuera de mettre en valeur les autres possibilités d'aménagement du bâtiment évoquées par Transports et Services gouvernementaux. Le remplacement des bureaux existants par des postes de travail ergonomiques et l'achat de meubles plus appropriés pour la salle d'audience sont également envisagés.

La Commission cherche à s'améliorer en revoyant ses pratiques et ses méthodes. Pendant la période de déclaration, la Commission a amélioré ses processus administratifs. Au cours du prochain exercice, elle révisera encore ses méthodes afin d'améliorer l'efficacité, d'éliminer les doubles emplois et de réduire les dépenses.

En 2006-2007, on établira une nouvelle méthode de collecte des statistiques sur les règlements par voie de médiation obtenus par les agents de la Commission. On pourra ainsi mieux déterminer jusqu'à quel point les services de médiation de la Commission atteignent leur objectif qui est de régler les litiges sans avoir à recourir au processus d'arbitrage officiel.

Pour accélérer le traitement des demandes, la Commission continuera d'examiner des méthodes visant à réduire les périodes médianes de traitement. Des statistiques concernant les périodes médianes de traitement sont fournies dans la section « Indicateurs du rendement », qui se trouve plus loin dans le présent rapport.

Pour sensibiliser davantage les gens, la Commission poursuivra ses initiatives d'éducation publique. Le site Web prendra plus d'ampleur pour y inclure le « *Guide à la Loi sur les relations de travail* ». Les membres du personnel de la Commission sont à la disposition des organismes et des établissements d'enseignement comme conférenciers disposés à expliquer le rôle de la Commission.

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

Dépenses par poste secondaire	Données réelles 2005-2006	Prévisions 2005-2006 ETP	\$	Écart positif (négatif) \$	Note expl.
Total des salaires	1 264,2	17,50	1 234,0	30,2	1.
Total des autres dépenses	343,5		356,1	(12,6)	2.
Total des dépenses	1 607,7	17,50	1 590,1	17,6	

Notes explicatives :

1. *Le dépassement des crédits est dû aux indemnités de départ et aux payes de vacances nettes versées à la suite du départ à la retraite du président, aux coûts nets liés au roulement du personnel, à la reclassification de trois employés et aux augmentations de salaire au mérite. Il est compensé en partie par l'adoption de stratégies de gestion des postes vacants comme la non-dotation d'un poste vacant, le congé sans solde d'un poste de vice-président permanent et la réduction des indemnités quotidiennes totales versées aux membres de la Commission à temps partiel.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due à l'adoption de stratégies de gestion des dépenses ayant permis de réduire les frais postaux, les coûts de la traduction du rapport annuel en les portant au compte d'un budget central, les frais de déplacement des membres et des agents de la Commission, le coût des fournitures de bureau, les frais de location de matériel, les frais liés à l'informatique (dont les frais de location d'ordinateurs et les frais d'acquisition après l'expiration des contrats de location) et les frais juridiques. La sous-utilisation est compensée en partie par le remplacement prévu d'imprimantes au laser, l'augmentation des achats de biens matériels, l'augmentation des frais de publication, l'augmentation des coûts de formation du personnel et le paiement des droits à la Société du Barreau du Manitoba pour le nouveau président.*

SOMMAIRE DU RENDEMENT

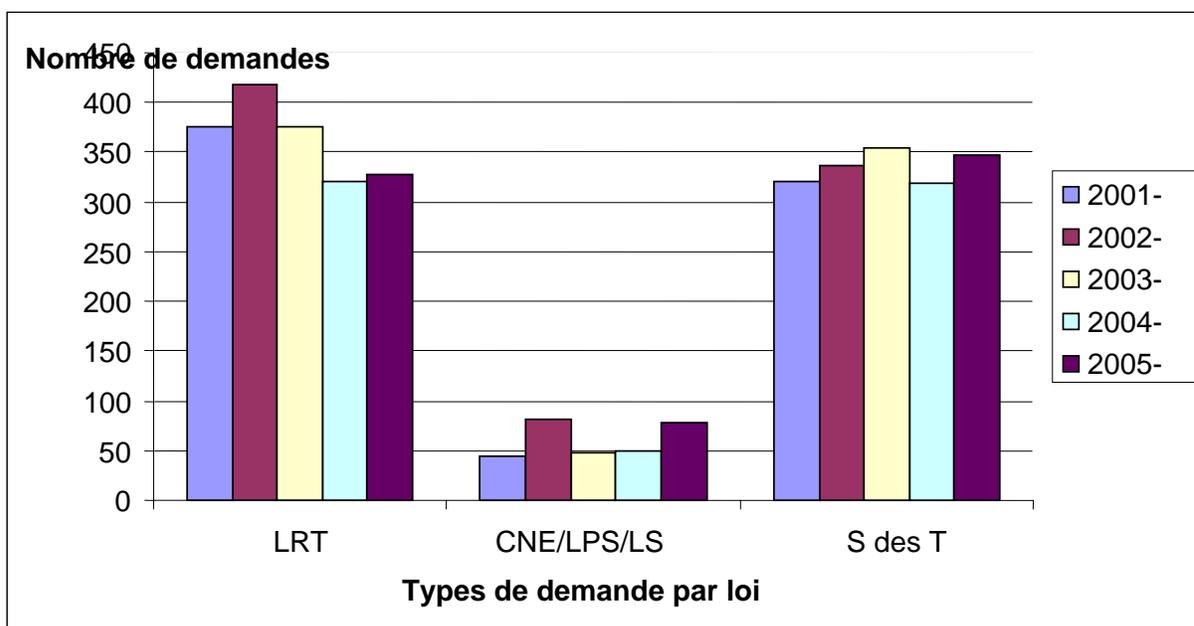
La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de diverses lois provinciales, à savoir : la *Loi sur les relations du travail*, le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur le paiement des salaires*, la *Loi sur la sécurité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



Indicateurs du rendement

Que mesurons-nous et comment procédons-nous?	Pourquoi est-ce important de mesurer cela?	Quelle est la valeur la plus récente pour cet indicateur?	Quelle est la tendance associée à cet indicateur?	Commentaires, mesures récentes, liens vers des rapports
1. Nous mesurons la charge de travail de la Commission à partir du nombre de cas déposés.	Le nombre de demandes déposées auprès de la Commission est essentiel à la mesure de sa charge de travail.	En 2005-2006 (chiffres les plus récents), 756 demandes ont été déposées en tout. Relations du travail - 327 Normes d'emploi - 426 Sécurité et hygiène du travail - 2 Services essentiels - 1	<i>Augmentation.</i> Le nombre de demandes déposées a augmenté de 8,5 % par rapport à la période de déclaration précédente.	Le nombre de demandes déposées a un effet direct sur la période médiane de traitement, car les ressources en personnel de la Commission sont poussées à la limite pour répondre à l'augmentation des demandes.
2. Nous mesurons le niveau d'activité en examinant le pourcentage de cas traités.	L'objectif de régler les choses rapidement et de manière équitable que s'est donnée la Commission peut être mesuré par le nombre de cas traités et fermés.	En 2005-2006 (chiffres les plus récents), la Commission a disposé de 81 % de son volume de travail.	<i>Amélioration</i> Le nombre de cas traités par rapport à la période de déclaration précédente a augmenté de 3 %, ce qui est significatif étant donné la hausse du volume de travail.	La Commission compte combler un poste d'agent laissé vacant, ce qui devrait faire augmenter le taux de résolution dans la prochaine période de déclaration, tout dépendant du nombre et du type de demandes déposées.
3. Nous mesurons le nombre de cas tranchés en examinant le nombre de jours d'audience à l'horaire et ayant eu lieu.	Le nombre d'affaires tranchées donne une idée de la capacité de la Commission à résoudre les litiges en rendant des décisions favorables à l'instauration d'un climat de travail stable, tel que prescrit par la <i>Loi sur les relations du travail</i> à titre de tribunal chargé d'administrer et de régler les affaires qui lui sont confiées.	En 2005-2006 (chiffres les plus récents) : On a fixé 432 dates d'audience et tenu 186 audiences. En 2004-2005, on a fixé 508 dates d'audience et tenu 333 audiences.	<i>Aucune tendance ne se dégage encore.</i> Il s'agit d'un nouvel indicateur et ce n'est que la deuxième année que l'on mesure les dates d'audience fixées. Le nombre de cas tranchés varie selon le nombre de cas réglés sans recours au processus d'arbitrage officiel. Les demandes peuvent être retirées par les parties, réglées par voie de médiation ou traitées par voie administrative.	Cet indicateur permet à la Commission d'évaluer les litiges réglés grâce à la médiation de ses agents et de mesurer ses progrès par rapport aux résultats escomptés.
4. Nous mesurons la rapidité du traitement des demandes à partir de la période médiane de traitement (en jours).	La période médiane de traitement (en jours) donne une idée de la complexité des divers types de demandes traitées par la Commission.	En 2005-2006 (chiffres les plus récents), la période médiane de traitement s'établissait ainsi : Relations du travail - 48 jours. (410 cas) Normes d'emploi - 7 jours (527 cas)	<i>Variable</i> Une tendance se dégage quant au nombre de demandes concernant la durée du travail (<i>Code des normes d'emploi</i>).	La durée du traitement de certaines demandes liées aux relations du travail varie énormément pour des raisons échappant au contrôle de la Commission (p. ex., discussions en vue d'un règlement entre les parties). Les pages suivantes donnent plus d'indications sur la durée du traitement.

Au cours de la dernière période de déclaration, la Commission a poursuivi son initiative de mesurer les services rendus et son aptitude à répondre aux attentes des clients.

Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba Du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2006

Indicateurs	Données réelles 2004-2005	Données réelles 2005-2006
Pourcentage de cas traités	79 %	81 %
Nombre de votes organisés	27	31
Période médiane de traitement (en jours civils)		
<i>Loi sur les relations du travail :</i>		
Accréditation	18	22
Retrait d'accréditation	40	46
Pratique déloyale de travail	78	94
Devoir de juste représentation	67	45
Arbitrage accéléré	44	41
Décision de la Commission	92	234
Modification de certificat	91	44
Premier contrat	61	35
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	79	122
<i>Loi sur les services essentiels</i>	nil	nil
<i>Loi électorale</i>	nil	nil
<i>Code des normes d'emploi :</i>		
Renvoi de la Division des normes d'emploi	94	101
Exemption concernant la durée du travail	7	6

Outre les demandes qui lui ont été soumises, la Commission a reçu et classé des copies de conventions collectives et de sentences arbitrales en vertu de la *Loi sur les relations du travail*. Le fonds de la Commission se composait de 2 503 conventions collectives, de 1 996 sentences arbitrales et de 633 motifs écrits des décisions de la Commission (des hausses respectives de 2,7, 3,6 et 2,6 % par rapport à la période de déclaration précédente). On peut se procurer des copies des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande, dont bon nombre sont maintenant offerts sur support électronique, en acquittant les droits prévus.

Du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006, on a fixé 432 dates d'audience et tenu 186 audiences.

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

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

Office régional de la santé de Burntwood - et - Manitoba Medical Association - et - Université du Manitoba (partie intéressée)

Cas n° 99/04/LRA

Le 27 avril 2005

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER - EMPLOYÉ - ENTREPRENEUR INDÉPENDANT - La Commission a établi que les médecins considérés comme entrepreneurs indépendants par l'employeur étaient des employés en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, parce que l'employeur leur procurait des installations et du matériel et limitait le nombre de patients qu'ils voyaient au moyen d'un processus d'établissement de rendez-vous.

L'Association cherchait à établir que certains médecins travaillant avec l'employeur n'étaient pas des entrepreneurs indépendants et devaient être intégrés dans une « unité regroupant tous les médecins » dont l'Association était l'agent de négociation attiré. L'employeur soutenait que les médecins, qui se divisaient en deux groupes, généralistes et spécialistes, étaient des entrepreneurs indépendants.

Décision - La Commission a entendu les témoignages de sept médecins. Tout dépendant du type de contrat qu'ils avaient signé, l'employeur les considérait tantôt comme des employés, tantôt comme des entrepreneurs indépendants. La Commission a établi que l'employeur fournissait gratuitement aux deux groupes de médecins tout ce dont ils avaient besoin pour exercer leur profession, ce qui comprenait un local, le chauffage, l'éclairage, les fournitures et le personnel de soutien. Quand des patients ne se présentaient pas au rendez-vous, leur salaire n'en souffrait pas. Leur salaire demeurait le même peu importe le nombre de patients qu'ils voyaient. L'embauche, le licenciement, les sanctions et la gestion du personnel de soutien ne relevaient pas d'eux. Tant les « employés » que les « entrepreneurs indépendants » étaient tenus de faire des quarts de travail sur appel. Les dossiers de leurs patients demeuraient la propriété de l'employeur. Les congés, y compris les vacances et les congés d'études, devaient être approuvés par le directeur administratif. La Commission a acquis la conviction que les médecins ne travaillaient pas à leur compte. Ils fournissaient un service dans les locaux de l'employeur. Ils n'avaient pas la possibilité de faire des gains ou des pertes de nature financière selon les modalités de l'un ou l'autre type de contrat. L'employeur était le propriétaire de l'immeuble et de l'ameublement, dont les tables d'examen et le matériel. L'employeur établissait les heures de travail du bureau et limitait le nombre de patients qu'un médecin donné voyait au moyen d'un processus d'établissement de rendez-vous. Un médecin ne se voyait imposer aucun frais pour ces services. Par conséquent, la Commission était convaincue que les personnes concernées entraient dans la définition « d'employés » aux termes de la *Loi sur les relations du travail*.

Office régional de la santé de Burntwood - et - Manitoba Association of Health Care Professionals - et - Diane Moreau

Cas n° 295/04/LRA

Le 9 juin 2005

PRATIQUE ET PROCÉDURE - CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS - Langues officielles - L'employée a déposé une demande de réexamen en soutenant qu'elle avait le droit d'être entendue en français - La demande initiale a été déposée en anglais, la preuve et l'argumentation ont été présentées en anglais et le droit d'être entendu en français n'a été évoqué qu'après l'avis de renvoi - La demande d'être entendue en français n'était pas appropriée - La demande de réexamen a donc été rejetée.

PRATIQUE ET PROCÉDURE - Audiences - Équité - L'employée affirmait qu'elle n'avait pas eu le droit d'appeler des témoins ou d'interroger le témoin du syndicat - La Commission a constaté qu'elle n'avait pas demandé d'assigner des témoins à déposer une preuve oralement ou par écrit, ou encore d'interroger le témoin du syndicat - Le droit à une audience équitable n'a pas été brimé.

PRATIQUE ET PROCÉDURE - CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS - Langues officielles - Les références présentées et le résumé du procureur général du Manitoba n'appuient pas l'argumentation de l'employée à l'effet que le personnel de la Commission est obligé d'offrir des services en français.

L'employée avait déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail. Le syndicat voulait que la demande soit rejetée parce que l'employée n'avait pu établir de preuve *prima facie* et avait retardé indûment le dépôt de sa demande. À l'issue d'une audience portant sur les questions préliminaires, la Commission a rejeté la demande. L'employée a alors demandé à la Commission de revoir sa décision. Elle soutenait qu'elle avait le droit d'être entendue et comprise en français. Elle affirmait aussi que son droit à une audience équitable avait été brimé, parce qu'elle n'avait pas eu le droit d'appeler des témoins ou d'interroger le représentant syndical qui était présent à l'audience.

Décision – La Commission reconnaît que les personnes qui comparaissent devant elle ont le droit d'être entendues dans l'une ou l'autre des langues officielles. Mais dans ce cas en particulier, ce n'était pas ce droit qui était en cause, mais le délai de présentation de sa demande. Elle n'a parlé de son droit d'être entendue en français qu'après le rejet de sa demande par la Commission. Sa demande initiale et les nombreux documents d'accompagnement s'y rapportant étaient tous en anglais. Lors de l'audience de la Commission portant sur la demande relative à une pratique déloyale de travail, elle a présenté sa preuve et son argumentation en anglais. Avant et pendant l'audience, elle n'a pas exprimé sa volonté d'être entendue en français. La demande de réexamen n'indique pas précisément pourquoi elle a fait part de son désir d'être entendue en français qu'une fois sa demande rejetée. La Commission a indiqué que ce ne serait pas juste pour les autres parties de reprendre tout le processus simplement parce que l'employée n'a pas fait part de son intention d'être entendue en français au moment opportun. L'employée soutenait aussi dans sa demande de réexamen que le personnel de la Commission était tenu d'offrir des services en français. La Commission a conclu que les références présentées par l'employée et le résumé du Procureur général du Manitoba n'appuyaient pas cette affirmation. Quant à ses allégations à l'effet qu'elle n'avait pu appeler des témoins à comparaître à l'audience, la Commission a fait remarquer que l'employée ne lui avait pas demandé de citer des témoins à comparaître pour y déposer une preuve oralement ou par écrit. Elle n'avait pas demandé non plus qu'on lui donne l'occasion d'interroger le représentant syndical qui était présent à l'audience. La Commission a conclu que la demande de l'employée d'être entendue en français était inopportune et que son droit à une audience équitable n'a pas été brimé. La Commission a donc rejeté la demande de réexamen.

National Elevator & Escalator Association ("NEEA"), Kone Inc. et Otis Canada Inc. - et - International Union of Elevator Constructors, section 102

Cas n° 89/05/LRA
Le 24 octobre 2005

GRÈVE - VOTE - Grève illégale - Groupe d'employés habiles à voter – La Commission a établi que le syndicat a omis de se conformer aux dispositions de l'article 93 de la *Loi sur les relations du travail* en permettant à des membres ne relevant pas de l'unité de négociation ou n'étant pas à l'emploi de l'employeur de participer à un vote de grève - Cependant, les bulletins de vote remplis par erreur n'ont pas automatiquement invalidé le vote au complet - Parmi tous les bulletins de vote remplis, un seul n'était pas en faveur de la grève - Malgré le vote secret, les employés de l'unité ont clairement exprimé leur volonté d'aller en grève par une écrasante majorité - Du point de vue des relations du travail, ce serait une erreur de déclarer la grève illégale.

Le syndicat avait tenu un vote de grève. Sur les 59 bulletins de vote remplis, 30 l'avaient été par des membres de l'unité de négociation et 29 par des membres de la section locale ne faisant pas partie de l'unité ou n'étant pas à l'emploi de l'employeur. Le résultat obtenu était de 58 votes en faveur de la grève et un seul vote contre. L'employeur a déposé une demande pour que la Commission détermine que le syndicat avait entamé une grève illégale. Il soutenait en fait que le syndicat ne s'était pas conformé aux dispositions de l'article 93 de la *Loi sur les relations du travail* en permettant à des membres qui ne faisaient pas partie de l'unité de négociation de prendre part à un vote de grève. Le syndicat a répondu qu'il avait permis à tous les membres de la section locale, y compris ceux relevant d'une autre convention collective, de voter dans les circonstances, puisque « en vertu du concept de "placement syndical", les membres de la section locale 102 sont touchés par les modalités et conditions des deux conventions collectives et, dans certaines situations, peuvent être assujettis à l'une ou l'autre de ces conventions ». Par ailleurs, même si la Commission pouvait trouver que le groupe d'employés habiles à voter établi par le syndicat n'était pas approprié, il était clair qu'une grande majorité d'employés de l'unité de négociation s'étaient prononcés en faveur d'une grève.

Décision - La Commission était convaincue que le groupe d'employés habiles à voter, tel que précisé au paragraphe 93(2), était « l'unité représentée par l'agent négociateur ». Dans le cas à l'étude, il est clair que

des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation ont voté aussi et qu'on n'aurait pas dû les autoriser à le faire. Tous les employés qui participent à un vote de grève doivent être exposés aux mêmes risques potentiels. Dans le cas présent, les employés du groupe « des indépendants » qui ont voté en faveur de la grève n'étaient pas affectés par l'éventualité d'une grève. Cependant, le fait qu'une ou plusieurs personnes ont rempli un bulletin de vote par erreur n'invalide pas automatiquement l'ensemble du vote. Dans ce cas-ci, malgré le vote secret, les employés de l'unité ont clairement exprimé leur volonté d'aller en grève par une écrasante majorité. La Commission était convaincue que ce serait une erreur de déclarer la grève illégale.

Praxair Canada Inc. - et - General Teamsters, section locale 979

Cas n^{os} 171/05/LRA et 172/05/LRA

Le 27 octobre 2005

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL - ACCRÉDITATION DISCRÉTIONNAIRE - CAMPAGNE ORGANISATIONNELLE - Interférence de l'employeur - Une lettre de l'employeur aux employés, son annexe et une présentation Power Point clairement destinées aux employés constituaient clairement une tentative d'ingérence dans la formation et le choix d'un syndicat - Les actions de l'employeur cherchaient et ont réussi à « refroidir » la campagne de recrutement syndical - Une accréditation discrétionnaire a été accordée.

Le syndicat avait entrepris une campagne de recrutement en vue d'accréditer les employés de l'usine de conditionnement de gaz. L'employeur a alors envoyé par courrier au domicile des employés concernés une lettre de présentation accompagnée d'un avis de trois pages intitulé « Soyez informés ». La direction du bureau régional a tenu aussi des réunions avec les employés au cours desquelles elle a fait une présentation Power Point qui comparait la situation avec et sans syndicat. La direction a aussi informé les employés que s'ils demandaient la révocation de leur carte de membre, une copie pouvait être transmise par télécopieur à la Commission du travail du Manitoba. Un employé a déclaré sous serment que la direction avait dit aux employés que leur demande d'accréditation les empêcherait d'avoir leur hausse de salaire annuelle et que leur participation aux bénéfices deviendrait caduque s'ils se syndiquaient. Le syndicat a alors déposé une demande pour pratique déloyale de travail en soutenant que l'employeur contrevenait aux articles 5, 6 et 17 de la *Loi sur les relations du travail*. Il voulait aussi qu'une accréditation discrétionnaire soit accordée.

Décision – L'article 32 de la *Loi sur les relations du travail* prévoit expressément que le droit à la liberté de parole qu'elle garantit ne s'applique pas si la personne qui s'exprime s'ingère dans la formation ou le choix d'un syndicat. La Commission était convaincue que la lettre aux employés, l'annexe et la présentation Power Point dépassaient les limites de ce qui est prévu à l'alinéa 6(3)f) et au paragraphe 32(1) de la *Loi* et contrevenaient à l'article 6. Dans la lettre de présentation, la Commission a remarqué que dans la phrase « il est important de savoir que si vous ne voulez pas être représentés par les Teamsters, vous ne devez pas signer de carte syndicale », les seuls mots soulignés étaient « ne devez pas signer ». L'annexe à la lettre avait peu ou pas à voir avec une déclaration de faits ou une opinion à l'égard de l'entreprise de l'employeur. Le moment choisi par l'employeur pour s'adresser aux employés constituait clairement une tentative d'ingérence dans la formation et le choix d'un syndicat. La Commission a constaté qu'à la suite des réunions avec l'employeur, un employé a révoqué sa carte de membre et le syndicat n'a fait signer qu'une seule nouvelle carte. Du point de vue de la Commission, il était clair que les actions de l'employeur cherchaient et ont réussi à « refroidir » la campagne de recrutement syndical. En tenant compte de l'appui des membres au moment de la demande, la Commission a établi et se disait convaincue que la mesure appropriée qui s'appliquait pour cette contravention de l'employeur à l'article 6 de la *Loi sur les relations du travail* était l'accréditation discrétionnaire.

Griffin Canada - et - TCA - Canada - et - Dan Mummery, au nom des groupes professionnels dans le domaine de l'entretien

Cas n^o 750/05/LRA

Le 27 février 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – L'employé soutenait que le syndicat n'était pas parvenu à formuler un grief valable de manière efficace en arbitrage et qu'il n'avait pas demandé de réexamen judiciaire - Sauf dans les cas extrêmes, la Commission ne constitue pas un tribunal d'appel chargé d'examiner la conduite d'un syndicat ou de son conseiller juridique pendant l'arbitrage – D'après les documents produits, le syndicat n'a pas contrevenu à l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*.

Le syndicat avait déposé un grief collectif en alléguant que les employés d'une unité de négociation étaient obligés de faire du temps supplémentaire. Le grief a été entendu par un arbitre qui l'a rejeté. L'employé a alors déposé une demande auprès de la Commission à l'effet que le syndicat n'était pas parvenu à formuler un grief valable de manière efficace en arbitrage. Il accusait aussi le syndicat de ne pas avoir demandé de réexamen judiciaire de la décision. Dans sa réponse, le syndicat indiquait qu'il avait examiné la question du « temps supplémentaire obligatoire » avec la Division des normes d'emploi et cherché à obtenir un avis juridique avant de déposer un grief collectif. La position du syndicat lors de l'audience d'arbitrage a été défendue par un représentant national d'expérience. Après avoir pris connaissance des raisons écrites détaillées de l'arbitre, le représentant national et son conseiller juridique se sont consultés au sujet de l'arbitrage. Le conseiller juridique a examiné la décision et établi qu'il n'y avait pas de « motifs valables d'en appeler » de la décision de l'arbitre.

Décision – La Commission a tenu compte d'une décision qu'elle avait déjà rendue (Bednarski et Métallos, section 4095). La Commission avait alors conclu que l'article 20 n'excluait pas l'examen judiciaire, puis établi les critères pour toute demande ultérieure à l'effet que l'article 20 n'avait pas été respecté en raison de la décision d'un syndicat de ne pas entreprendre de réexamen judiciaire. Un de ces critères était que sauf dans des cas extrêmes, la Commission ne constitue pas un tribunal d'appel chargé d'examiner la conduite d'un syndicat ou de son conseiller juridique pendant l'arbitrage. La Commission déclarait aussi que « les circonstances graves ou exceptionnelles invoquées par un demandeur devraient se révéler à la lumière de l'article 20, permettant ainsi à la Commission d'évaluer si une preuve *prima facie* a été établie après examen de la demande ou au début d'une audience ». Dans ce cas-ci, après avoir dûment examiné la possibilité de recourir à un examen judiciaire avec le conseiller juridique et demandé un avis juridique, le syndicat avait conclu qu'il n'irait pas de l'avant et en a fait part aussitôt aux employés concernés. La Commission était convaincue que la demande ne révélait aucune circonstance grave ou exceptionnelle qui lui permettrait d'établir que le syndicat a contrevenu au paragraphe 20(b) de la **Loi** en refusant d'entamer un réexamen judiciaire. Quant à l'affirmation du demandeur à l'effet que le syndicat n'est pas parvenu à formuler un grief « valable de manière efficace », le syndicat a répliqué que sa position a été défendue par un représentant national compétent et expérimenté. La demande ne contenait aucune précision indiquant en quoi le grief déposé par le syndicat n'était pas valable et présenté de manière efficace. De plus, le demandeur n'a exposé rien de « grave » qui aurait amené la Commission à se pencher sur la façon dont le syndicat s'est comporté en arbitrage. En se fondant sur les documents produits, la Commission était convaincue que le syndicat n'avait pas contrevenu aux dispositions du paragraphe 20(b) de la **Loi**. Conformément au paragraphe 140(8) de la **Loi**, la Commission a conclu que la plainte était non fondée et qu'elle devrait être rejetée.

Boeing Canada - et - Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2169 - et - Sivasothy Satgunam
Cas n^{os} 525/05/LRA et 649/05/LRA
Le 10 mars 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - PRATIQUE ET PROCÉDURE – Audience orale - La Commission rejette une demande pour pratique déloyale de travail et une demande de réexamen fondées sur des soumissions - La Commission n'est pas obligée de tenir une audience orale - L'alinéa 30(3)(c) et le paragraphe 140(8) de la Loi sur les relations du travail stipulent que la Commission peut refuser de donner suite à une plainte à tout moment au cours du processus d'examen d'une demande.

L'employée a déposé une demande à l'effet que le syndicat avait manqué à son devoir de juste représentation. Après avoir examiné les documents déposés par les parties respectives, la Commission a rejeté la demande en concluant que la demanderesse n'était pas parvenue à établir de preuve *prima facie* démontrant que le syndicat avait agi d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, ou qu'il avait omis de représenter de façon raisonnable les intérêts de l'employée. Il n'y a pas eu d'audience. L'employée a déposé une demande de réexamen, en soutenant que la Commission aurait dû tenir une audience pour régler les questions en litige.

Décision - La Commission a établi que les allégations d'irrégularité du vote soulevées par la demanderesse relevaient du syndicat et que la question a été dûment réglée selon les modalités prévues à l'interne. Au chapitre de la demande de réexamen, la Commission était convaincue qu'elle ne fournissait aucune nouvelle preuve qui aurait constitué un motif raisonnable d'entreprendre un tel examen et qu'on n'y trouvait pas matière à changer la décision initiale de la Commission. Sa décision de rejeter la demande reposait sur l'alinéa 30(3)(c)

de la **Loi sur les relations du travail**, qui prévoit que la Commission peut « refuser de donner suite à la plainte » ainsi que sur le paragraphe 140(8) de la **Loi**, qui stipule que « la Commission peut, lorsque selon elle une requête, une demande ou une plainte n'est pas fondée ou excède sa juridiction, rejeter la requête, la demande ou la plainte à tout moment. » La Commission est d'avis que ces questions ont été amplement débattues devant la Cour d'appel du Manitoba. En ce qui concerne la possibilité de tenir une audience orale, la Cour a précisé que la Commission est un tribunal spécialisé qui a le pouvoir de fixer sa propre procédure. La Commission a constaté que l'argument relatif au droit à une audience orale avait été examiné et rejeté par les tribunaux. Dans un certain nombre de causes, il a été établi qu'une commission du travail peut déterminer qu'une plainte est non fondée et agir en conséquence sur la foi des soumissions écrites déposées par les parties. Pour ce qui est du processus de réexamen comme tel, la Cour a noté qu'il constituait probablement une façon d'éviter le processus judiciaire en donnant à la partie qui s'estime lésée une seconde occasion de convaincre la Commission que ses propos sont justes ou de convaincre la Commission que son interprétation de la preuve est erronée. La Commission peut faire cela en se fondant sur ses règles et procédures, avec ou sans audience officielle, selon ce qu'elle juge le plus approprié.

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

Nygard International Partnership Associates - et - John Baron

Cas n° 732/03/ESC

Le 12 avril 2005

AVIS - Le contrat de travail exigeait des employés qu'ils remettent un avis de cessation d'emploi 30 jours à l'avance, tandis que l'employeur avait le droit de mettre fin à l'emploi sur le champ sans autre forme de rémunération - La Commission a établi que ces périodes de préavis inégales étaient contraires au paragraphe 62(b) du *Code des normes d'emploi* - Les dispositions permettant « de mettre fin à l'emploi immédiatement sans autre forme de rémunération » étaient sans valeur - L'employé avait droit au versement d'une indemnité de préavis.

AVIS - Exceptions - L'employeur soutenait que l'employé s'était rendu coupable de négligence volontaire dans son travail – La Commission a établi que l'employeur n'a pas démontré que l'employé a agi volontairement ou intentionnellement – L'employé occupait un poste qui ne correspondait pas nécessairement à son expérience et à ses études - Il travaillait au meilleur de ses compétences, mais ses efforts étaient compromis par le comportement des autres - La demande de versement d'une indemnité de préavis a été approuvée.

L'employé a été embauché comme directeur de la distribution. Quand l'ancien titulaire a réintégré son poste, l'employé s'est vu offrir le poste de directeur des ventes. Avant d'accepter, l'employé a informé la direction que ce poste n'entraînait pas dans son domaine de compétence. Dix mois après avoir occupé ce poste, il a démissionné parce qu'il trouvait que le milieu de travail lui était de plus en plus hostile. Conformément à son contrat de travail, il a remis un avis de cessation d'emploi 30 jours à l'avance. Le contrat de travail stipulait que chaque partie devait remettre un avis de 30 jours, mais que l'employeur avait le droit de mettre fin à l'emploi sur le champ sans autre forme de rémunération. L'employé avait travaillé huit jours depuis la remise de son avis de cessation d'emploi quand la direction l'a informé que ses services n'étaient plus requis. L'employé a déposé une demande de versement d'une indemnité de préavis auprès de la Division des normes du travail. L'employeur s'est opposé à cette demande en disant qu'il avait accepté la démission de l'employé conformément aux dispositions du contrat de travail. Par ailleurs, l'employeur a déclaré sous serment que l'employé était responsable d'erreurs de livraison et incapable de maintenir de bonnes relations professionnelles avec certains de ses collègues. Par conséquent, il était d'avis que conformément au paragraphe 62(h) du *Code des normes d'emploi*, l'employé s'était rendu coupable de négligence volontaire dans son travail, ce qui le rendait inadmissible à une indemnité de préavis.

Décision - Le Code prévoit que les parties peuvent convenir de modifier la période de préavis, sans toutefois mentionner expressément qu'ils peuvent s'entendre sur une période donnée pour l'employeur et sur une autre période pour les employés. L'interprétation du paragraphe 62(b) de manière à permettre l'établissement de période de préavis différentes est incompatible avec l'objet du *Code*, qui est de prévenir l'exploitation des employés, et peut rendre les dispositions du *Code* relatives à l'avis vaines et inutiles. La partie du contrat de travail qui stipule que l'employeur peut mettre fin à un emploi « immédiatement sans autre forme de rémunération » allait à l'encontre du *Code* et est, par conséquent, sans valeur. La Commission a également examiné l'autre argument à l'effet que l'employeur était autorisé à mettre fin à l'emploi sans préavis pour cause de négligence volontaire. L'utilisation du terme « volontaire » dans le paragraphe 62(h) du *Code* sous-entend que l'employé doit démontrer que l'employé a agi volontairement ou intentionnellement. L'employeur occupait un poste qui ne correspondait pas nécessairement à son expérience et à ses études. Il travaillait avec diligence et semblait bien s'adapter à son rôle au départ. La Commission était convaincue qu'il faisait du mieux qu'il pouvait. Cependant, ses efforts étaient sapés par le comportement des autres. La Commission ne croyait donc pas qu'il s'était rendu coupable de négligence volontaire dans son travail. Par conséquent, la Commission a établi qu'il avait droit à un versement de 2 423,12 \$ à titre d'indemnité de préavis.

Nygard International Partnership Associates - et - Ryan Kolynchuk

Cas n° 731/03/ESC

Le 2 mai 2005

SALAIRES - Frais de formation - Le contrat de travail prévoyait qu'un employé qui démissionnait dans les 24 mois suivant son entrée en fonction devait rembourser à l'employeur la moitié des frais du programme d'orientation et de formation - L'employé a démissionné 10 mois après son entrée en fonction - Un montant de 790,35 \$ a été déduit de son dernier chèque - La formation comprenait des tâches normalement effectuées dans le cadre de son travail - La Commission n'était pas disposée à autoriser la déduction pour les raisons suivantes : l'employé avait été productif pendant la période de formation et avait le droit d'être payé pour son travail; la déduction visait à pénaliser l'employé pour avoir démissionné dans les 24 mois suivant son entrée en fonction; les « personnes en formation » ne sont pas exclues du *Règlement sur le salaire minimum*.

Quand l'employé est entré en fonction, il a signé un contrat de travail qui contenait une disposition relative à une période d'orientation et de formation. Cette disposition prévoyait que si un employé démissionnait dans les 24 mois suivant son entrée en fonction, il devait rembourser à l'employeur deux semaines de salaire correspondant à la moitié du coût de sa formation. L'employé a démissionné 10 mois après son entrée en fonction. Conformément à la disposition relative à la période de formation, un montant de 790,35 \$ a été déduit de son dernier chèque. L'employé a admis qu'il savait que l'employeur allait faire cette déduction. Cependant, il soutenait n'avoir reçu qu'une formation limitée pendant les quatre premières semaines suivant son embauche. De plus, une bonne partie du programme d'orientation et de formation n'avait rien à voir avec les fonctions qu'il occupait et les connaissances et les compétences qu'il a acquises n'étaient pas transférables à un autre emploi.

Décision - Le programme de formation comportait un volet général et un volet plus spécialisé. La formation générale se rapportait aux pratiques et à l'information que tous les nouveaux employés devaient connaître. La Commission a pu constater que la formation générale portait avant tout sur le mode de fonctionnement des employés requis par l'employeur et qu'elle n'était pas transférable à d'autres secteurs professionnels. La formation spécialisée que l'employé a suivie était adaptée à son poste et aux tâches s'y rapportant. Cette formation consistait en gros à apprendre le travail de comptable stagiaire et à corriger les erreurs relevées par ses supérieurs. La disposition relative à la période d'orientation et de formation prévoyait en particulier que l'employé ne devait pas commencer « à assumer les responsabilités d'emploi qui lui incombent et à devenir productif avant la fin du programme d'orientation et de formation de quatre semaines ». La preuve démontrait toutefois clairement que l'employé avait occupé les fonctions de comptable stagiaire et qu'il avait été productif pendant cette période. Il était donc employé pour effectuer un travail et avait droit à un salaire. De plus, la Commission a conclu que la disposition visait à pénaliser un employé qui démissionnait dans les 24 premiers mois suivant son entrée en fonction. La Commission ne pourrait sanctionner une telle disposition. La Commission a aussi noté que même si l'article 2 du *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* indique que le *Code des normes d'emploi* ne s'applique pas à certains bénévoles et stagiaires, il n'exclut pas pour autant les « personnes en formation ». Le programme d'orientation et de formation donné à l'employé ne constituait pas un programme mis en œuvre ou approuvé par l'une ou l'autre des entités mentionnées dans le *Règlement*. Pour toutes les raisons précitées, la Commission ne pouvait autoriser la déduction faite sur le salaire de l'employé.

Frank Kenjak t/a Aries Courier Service - et - Jeffrey Fulton

Cas n° 650/04/ESC

Le 19 mai 2005

ENTREPRENEUR INDÉPENDANT - EMPLOYÉ - Un messenger à bicyclette a accompli son travail sous la direction stricte de l'employeur pour servir les intérêts de celui-ci et le messenger n'exerçait aucun pouvoir de décision autonome - La Commission a établi que le messenger était considéré comme un « employé » aux termes du *Code des normes d'emploi* - Il avait droit au versement d'une indemnité de préavis.

EMPLOYÉ - COMPÉTENCE - Le fait qu'un messenger à bicyclette n'ait pas droit à l'AE ou au RRC ne permet pas de déterminer s'il est considéré comme un employé aux termes du *Code des normes d'emploi*.

L'employé, qui était messenger à bicyclette, avait remis une lettre à l'employeur dans laquelle il disait qu'il voulait continuer de travailler, mais que si certains problèmes n'étaient pas réglés, l'employeur devait considérer la lettre comme un avis de cessation d'emploi prenant effet deux semaines plus tard. Quinze minutes après avoir remis la lettre, l'employé a appelé sa répartitrice pour lui demander où il devait aller

ensuite. Elle lui aurait apparemment répondu qu'il était rayé de la liste des personnes à l'emploi de l'entreprise et qu'il devait retourner chez lui. L'employé a alors déposé une plainte auprès de la Division des normes d'emploi afin d'obtenir son salaire, son salaire pour les jours fériés, son indemnité de congé annuel, une indemnité de préavis et le remboursement de déductions non autorisées. L'employeur a interjeté appel de l'ordonnance en disant que le messenger était un sous-traitant et qu'il n'avait jamais été un employé.

Décision - Bien que le contrat d'emploi indiquait que tous les messagers propriétaires de leur véhicule et sous-traitants étaient considérés comme travailleurs autonomes, la Commission et les tribunaux ont établi que l'élément révélateur pour déterminer si une personne est un employé ou un travailleur autonome, on le trouve dans le degré d'importance et la nature du contrôle et de la direction exercés sur la personne qui prétend être un employé. Le principal intéressé utilisait sa propre bicyclette, mais obtenait tout son travail du service de répartition de l'employeur. C'est l'employeur qui exerçait le contrôle de la somme de travail qu'il effectuait, du taux facturé pour le service et de sa rémunération. Ses heures et ses journées de travail, l'ordre des livraisons, les routes à suivre et même le montant de ses repas et de ses pauses étaient sous le contrôle strict de l'employeur. Il était soumis à un « code vestimentaire » l'identifiant à l'employeur et était obligé d'utiliser les connaissances fournis par l'employeur sur lesquels apparaissait son logo. La répartitrice lui a fait clairement comprendre qu'elle était sa « patronne » et qu'il était obligé de suivre ses directives, sans quoi il s'exposait à des sanctions. La Commission était d'accord avec l'employé quand il disait qu'il n'aurait pu travailler ailleurs tout en effectuant ses tâches pour le compte de l'employeur. Le fait qu'il était rémunéré à commission au lieu de recevoir un salaire horaire ne voulait pas nécessairement dire qu'il n'était pas considéré comme un employé en vertu du Code. La Commission a tenu compte du fait que le messenger n'était pas admissible à l'AE et au RRC, mais elle n'était pas persuadée qu'il fallait en conclure qu'il n'était pas un « employé » au sens du Code. Sa compétence dans l'affaire était de déterminer s'il était ou non un « employé » en vertu du Code. Le Code définit le terme « employé » comme « un particulier qui est employé pour effectuer un travail ». La Commission a ainsi acquis la conviction que le messenger était à l'emploi de l'employeur, car il effectuait des tâches sous la direction et la gouverne de l'employeur pour servir les intérêts de celui-ci, et n'exerçait aucun pouvoir de décision autonome. Par conséquent, la Commission a conclu que le messenger était considéré comme un « employé » en vertu du Code et a reçu favorablement sa demande de versement d'une indemnité de préavis.

Native Reflections Inc. - et - Charlene Berg

Cas n° 473/05/ESC

Le 2 décembre 2005

PREUVE - SALAIRES – Temps supplémentaire – L'employée a déposé un talon de chèque de paie qui montrait la rémunération des heures supplémentaires et une déduction réduisant cette rémunération à néant – L'employeur prétendait que l'employée avait fabriqué ce talon de chèque à la maison à l'aide d'un logiciel - La preuve était limpide et démontrait que les dossiers informatisés de l'employeur n'indiquaient pas qu'une déduction de la rémunération des heures supplémentaires avait été faite.

AVIS - Abandon – L'employée a refusé de travailler quand le président de l'entreprise ne s'est pas excusé de l'avoir réprimandée - Le refus de travailler correspondait à un abandon du poste, ce qui fait que l'employeur n'était pas tenu de verser une indemnité de préavis.

L'employée, qui travaillait comme administratrice, affirmait que le président de l'entreprise l'avait fortement réprimandée à la suite d'une erreur de livraison. Elle a alors dit au président qu'elle ne retournerait pas au travail avant qu'il ne s'excuse, mais il a refusé d'obtempérer. L'employée n'est pas retournée au travail après cette conversation. Ce n'est qu'au jour de paie, la semaine suivante, qu'elle a appelé au bureau pour savoir si son chèque était prêt. Elle a parlé au président qui voulait obtenir certains renseignements à propos de questions concernant l'entreprise. L'employée a refusé de lui fournir ces renseignements tant qu'elle n'aurait pas obtenu son chèque. Le président s'y est opposé et l'employée a déposé une demande de versement de salaires, de rémunération des heures supplémentaires, d'indemnité de congé annuelle d'indemnité de préavis. L'employée a remis un talon de chèque de paie pour appuyer son affirmation à l'effet qu'on lui devait de l'argent pour son temps supplémentaire. Le talon de chèque montrait la rémunération des heures supplémentaires et une déduction réduisant cette rémunération à néant. Le président a indiqué que l'employée avait obtenu copie du logiciel comptable de l'employeur pour son usage personnel et prétendait qu'elle était en mesure de créer le talon de chèque à l'aide de ce programme informatique. L'employée a nié avoir procédé ainsi. La remplaçante de l'employée a déclaré sous serment qu'elle avait examiné la feuille de paie informatisée de l'employée et qu'elle n'y avait trouvé aucune preuve qu'une déduction avait été faite.

Même si la déduction avait été effacée après coup, le système aurait fait état du changement.

Décision - La Commission trouvait que l'employée avait lancé un ultimatum au président, à la suite de quoi elle avait refusé de travailler en n'obtenant pas les excuses demandées. En refusant de travailler, elle a ainsi abandonné son poste. En pareilles circonstances, un employeur n'est pas tenu de verser une indemnité de préavis. En outre, et ce, selon toutes probabilités, la Commission était convaincue que l'employée avait reçu tous les salaires auxquels elle avait droit et qu'aucune autre rémunération des heures supplémentaires ne lui était due. La preuve de l'employeur à l'effet que les dossiers informatiques ne faisaient pas état de déduction sur la rémunération des heures supplémentaires était limpide et convaincante. Aucun autre document n'indiquait que l'employeur n'avait pas compensé les heures supplémentaires effectuées par l'employée. De plus, la preuve de l'employée relativement aux dates, aux heures et aux circonstances entourant les heures supplémentaires effectuées était vague. La demande de l'employée a donc été rejetée.

Broadway Messenger & Courier Ltd. - et - David Thiessen

Cas n° 602/04/ESC

Le 23 janvier 2006

ENTREPRENEUR INDÉPENDANT - Un chauffeur de service de messagerie qui passait la majeure partie de son temps à servir deux clients n'était pas considéré comme un entrepreneur indépendant – L'employeur fixait ses tarifs auprès de tous ses clients et payait le chauffeur quand les clients payaient leur compte – L'employeur fournissait au chauffeur la radio, le manifeste, les connaissements et un remplaçant au besoin - Le chauffeur travaillait exclusivement pour le compte de l'employeur - La Commission a établi que le chauffeur était considéré comme un employé.

Il s'agissait ici de déterminer si l'employé concerné était bien un employé, tel que défini dans le *Code des normes d'emploi*, ou un entrepreneur indépendant, comme l'affirmait l'employeur. L'employé, un chauffeur de service de messagerie qui était propriétaire de son véhicule et qui payait son assurance, son essence et ses réparations, était rémunéré aux deux semaines à un taux de commission établi à 75 % de toutes les livraisons effectuées. L'employeur fournissait au chauffeur la radio, le manifeste, les connaissements, les clients, les affiches et un chauffeur de remplacement au besoin. Le chauffeur devait être dans son véhicule à 8 heures et se rapporter à la radio. S'il appelait en retard, il ne recevait pas les appels provenant de ses clients habituels. L'employé a également déclaré sous serment qu'il ne travaillait pour personne d'autre et qu'il comprenait qu'il ne pouvait pas le faire ou encore utiliser son véhicule pour le compte d'un autre service de messagerie. L'employé disait que l'employeur lui demandait de desservir d'autres clients, mais que 75 à 80 % de son temps était consacré aux livraisons qu'il faisait pour deux clients qui l'appelaient directement. L'employeur contestait les propos du chauffeur à l'effet que ses clients habituels étaient ses clients personnels. Il disait que le tarif qu'ils payaient était fixé par l'employeur et qu'à l'instar de l'ensemble de ses autres clients, l'employeur les facturait et payait l'employé par la suite.

Décision - La Commission a conclu que l'employé travaillait essentiellement pour le compte de l'employeur. Les conditions de travail de l'employé étaient les mêmes que celles de deux autres anciens employés. Ces employés avaient aussi comparu devant la Commission, qui les avait considérés comme des employés. L'employeur avait déposé une demande d'autorisation d'appel, mais le tribunal l'avait rejetée. La Commission trouvait que le fait de desservir la majeure partie du temps deux ou trois clients ne faisait pas du chauffeur un travailleur indépendant. Lorsqu'il recevait sur son cellulaire un appel d'un des clients concernés, l'employé appelait le répartiteur pour l'en informer. Le tarif imposé à ces clients était établi par l'employeur à son entière discrétion, tout comme le tarif imposé aux autres clients de l'employeur. Si l'employé ne pouvait les desservir, un autre messenger le faisait à sa place. Les comptes pour service rendu étaient rédigés et délivrés par l'employeur, à partir des manifestes que l'employé devait remettre à la demande de l'employeur, qui recevait ensuite le paiement des clients. L'employé n'a jamais établi de compte à son nom pour aucun client et n'a jamais reçu de paiement en son nom personnel. C'est l'employeur qui le payait deux fois par mois. Par conséquent, la Commission a acquis la certitude que le chauffeur était un employé de l'employeur. Elle a donc confirmé que l'employeur lui devait le montant établi dans l'ordonnance de la Division des normes d'emplois.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA *LOI SUR LA SANTÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL*

Hi-Tec Industries - et - Abram Janzen, Enrique Janzen Jr., Enrique Janzen Sr. et Kathy Janzen

Cas n^{os} 699/04/WSH, 700/04/WSH, 701/04/WSH, 702/04/WSH

Le 22 septembre 2005

RESPECT DES DÉLAIS - Les employés, tous membres de la même famille, ont interjeté appel dans les délais prescrits de décisions de la Division de la santé et de l'hygiène du travail auprès de la Commission, mais les plaintes originales n'ont été déposées que deux ans après la fin de l'emploi et trois ans après un accident de travail - La Commission a conclu qu'une certaine marge de manœuvre peut être donnée aux employés dont l'inexpérience nécessite qu'ils prennent le temps de décider des mesures appropriées à prendre, sauf que le délai était extrêmement long et les raisons évoquées n'ont pas convaincu la Commission qu'il fallait procéder.

Les employés, soit le père, la mère et leurs deux fils, étaient à l'emploi de l'employeur. Le 21 février 2001, un des fils s'est blessé gravement au travail. La Division de la santé et de l'hygiène du travail a alors fait enquête à l'issue de laquelle l'employeur s'est vu imposer une amende. La dernière journée de travail du fils auprès de l'employeur était le 7 décembre 2001. En février 2002, les autres membres de la famille ont pris leurs vacances et ne sont pas retournés au travail comme prévu. Ils ont été suspendus puis congédiés par l'employeur en avril 2002. Le 24 février 2004, la Division de la santé et de l'hygiène du travail a reçu une plainte à l'effet que tous les membres de la famille avaient été congédiés injustement pour des raisons liées à l'enquête en matière de santé et d'hygiène du travail. Un agent de la Division a rejeté les plaintes. Les quatre membres de la famille en ont appelé de cette décision au directeur, qui a maintenu la décision de l'agent. Enfin, la famille a déposé des avis d'appel auprès de la Commission dans les délais prescrits conformément au paragraphe 39(2) de la *Loi sur la santé et l'hygiène du travail*. Au début de l'audience de la Commission, l'employeur a soulevé une question préjudicielle à l'effet que la Commission ne devrait pas entendre l'appel, parce que les demandeurs avaient retardé indûment le dépôt de leurs plaintes auprès de la Division de la santé et de l'hygiène du travail. Les plaintes n'ont été déposées que 22 mois après que les trois membres de la famille ont perdu leur emploi, 26 mois après la démission du fils et 3 ans après l'accident de travail.

Décision - Les commissions des relations du travail et les tribunaux reconnaissent que les questions liées à l'emploi devraient être réglées en temps utile. Le principe essentiel est que les parties devraient être en droit de s'attendre à ce que les plaintes qui n'ont pas été déposées à l'intérieur d'un délai raisonnable ne puissent surgir plus tard, pour ne pas entraver le droit à une audience impartiale. Bien que la *Loi* n'établisse pas de temps limite au dépôt d'une plainte, la Commission a le pouvoir de déterminer si une plainte est déposée à point nommé devant la Commission relativement à une demande d'en appeler d'une décision du directeur. Conformément à l'alinéa 142(1)m) de la *Loi sur les relations du travail*, la Commission pourrait être saisie « d'exercer les pouvoirs et fonctions qui peuvent être accessoires à ses pouvoirs et fonctions et aux objets de la présente loi ou de toute autre loi (...) ». La Commission a conclu qu'un délai de 22 ou 26 mois avant le dépôt des plaintes était extrêmement long et a reconnu que cela portait atteinte à l'employeur. La raison évoquée par les employés pour ce délai était qu'ils n'avaient pas obtenu les renseignements concernant la façon de procéder en temps utile. Une certaine marge de manœuvre peut être donnée aux parties qui ne connaissent pas leurs droits prévus par la loi ou dont l'inexpérience nécessite qu'elles prennent le temps de décider des mesures appropriées à prendre avant de formuler une plainte, mais il doit y avoir une certaine limite de temps à respecter. Dans le cas présent, le délai était extrêmement long et les raisons évoquées n'ont pas convaincu la Commission qu'il fallait procéder. La Commission a déterminé à l'unanimité que les employés avaient retardé indûment le dépôt de leur plainte et que les demandes devaient être rejetées.

Tolko Industries, Manitoba Solid Wood Division - et - directeur, Division de la santé et de l'hygiène du travail - et - Cormorant Logging and Construction (partie intéressée)

Cas n^o 611/05/WSH

Le 21 mars 2006

APPEL - Suspension d'un ordre d'amélioration avant qu'un appel ne soit entendu – L'ordre a été délivré à la suite du décès d'un employé - La Commission a refusé d'exercer son pouvoir

discrétionnaire de suspendre l'ordre par crainte de mettre en danger la sécurité du personnel; parce que la mise en application de l'ordre avant que l'appel de l'employeur ne soit entendu ne lui portait pas vraiment atteinte, du fait que l'ordre demandait tout simplement à ce qu'il revoie ses méthodes; et parce qu'à la lecture du dossier, elle ne pouvait déterminer si l'appel avait des chances d'aboutir - La Commission a conclu qu'elle ne devrait pas exercer son pouvoir discrétionnaire consenti en vertu du paragraphe 39(7) de la *Loi sur la santé et l'hygiène du travail*.

Un ordre d'amélioration a été délivré à la suite d'un accident fatal lorsqu'une partie d'une route de glace utilisée l'hiver a cédé sous le poids de la machinerie utilisée. L'employeur a demandé à la Commission de suspendre la mise en application de l'ordre d'amélioration jusqu'à ce qu'on se prononce relativement à son appel de la décision du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail. L'employeur avait interjeté appel parce qu'il disait qu'il n'était pas « l'entrepreneur principal » tel qu'avancé par le directeur. L'employeur soutenait aussi qu'on lui portait atteinte en l'obligeant de se conformer à l'ordre avant que la Commission n'entende son appel et prenne sa décision.

Décision - La principale préoccupation de la Commission, en examinant si elle devait exercer son pouvoir discrétionnaire consenti en vertu du paragraphe 39(7) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de suspendre l'application d'une ordonnance, était les effets éventuels de l'exercice de ce pouvoir sur la sécurité du personnel. Dans le cas à l'étude, ce qui avait amené l'agent de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail à se rendre sur les lieux était la mort d'un employé. Étant donné le danger inhérent associé aux routes de glace et la question non résolue des responsabilités de l'employeur en vertu de la *Loi* relativement à la construction de routes de glace, la Commission a établi que la suspension de l'ordonnance mettrait la sécurité du personnel en danger. La Commission a examiné également si la décision de ne pas suspendre l'ordre porterait sérieusement atteinte à l'employeur, du fait que la date de mise en application de l'ordre précédait les dates d'audience prévues pour l'appel. À priori, l'ordre demandait tout simplement à ce que l'employeur revoie ses méthodes pour assurer la sécurité et la santé quand un autre employeur ou un travailleur autonome participe aux travaux de construction de routes de glace. L'employeur n'avait pas déposé de renseignements auprès de la Commission à l'effet que l'examen des méthodes était indûment onéreux, prenait trop de temps, coûtait trop cher ou était impossible à réaliser. C'est pourquoi la Commission était convaincue qu'en ne suspendant pas l'ordre, elle ne portait pas vraiment atteinte à l'employeur. Cependant, la Commission avait l'impression que la principale question en litige dans cet appel de l'employeur n'était pas l'examen des méthodes prescrit par l'ordre, mais plutôt si l'employeur était un « entrepreneur principal » et quelles étaient ses obligations afférentes à la construction de routes de glace. La Commission a tenté de faire une évaluation préliminaire du mérite relatif de l'appel. À la lecture du dossier, l'issue de la question n'était pas évidente. Comme la Commission ne disposait pas de la preuve et des arguments présentés par les parties à l'audience, elle n'était pas en mesure de déterminer si l'appel avait des chances d'aboutir. Par conséquent, la Commission a conclu qu'elle ne devrait pas exercer le pouvoir discrétionnaire qui lui est consenti en vertu de la *Loi* et a donc rejeté la demande de l'employeur.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Nygard International Partnership Associates - et - Sharon Michalowski

Cour d'appel du Manitoba

Commission du travail du Manitoba – Cas n° 735/03/ESC

Dossier n° AI 04-30-06024

Affaire entendue par le juge Philp

Décision rendue le 9 septembre 2005

L'employeur avait déposé une demande d'autorisation d'appel de la décision de la Commission du travail du Manitoba à l'effet que l'employée avait droit à une rémunération des heures supplémentaires et à une indemnité de préavis payées par l'employeur. L'employée travaillait comme superviseuse du marchandisage. Avant d'occuper son emploi, l'employée avait signé un contrat de travail qui stipulait que son salaire englobait toutes les heures de travail requises dans le cadre de ses exigences d'emploi. Une disposition du contrat mentionnait que l'une ou l'autre des parties avait droit à un préavis de trente jours avant que le contrat de travail ne prenne fin. L'employeur avait le droit aussi d'accepter l'avis de cessation d'emploi immédiatement sans autre forme de rémunération. Quand l'employée a remis sa lettre de démission, l'employeur a exercé ce droit et a mis fin à son emploi immédiatement sans lui verser aucune autre forme de rémunération. L'employée a alors déposé une plainte de salaire auprès de la Division des normes d'emploi, qui a ordonné à l'employeur de lui verser 10 240,68 \$ en salaires dus à l'employée, plus les frais administratifs. L'employeur a demandé que l'affaire soit portée devant la Commission. La Commission a établi qu'avant la signature du contrat de travail, le supérieur de l'employée lui avait dit qu'elle n'aurait pas droit à une compensation des heures supplémentaires, mais qu'elle aurait droit à une rémunération sous forme de congé pour ses heures supplémentaires. En outre, un contrat de travail conclu entre un employeur et un employé doit indiquer clairement le nombre d'heures de travail et le taux de rémunération. Dans ce cas-ci, les modalités du contrat de travail à l'effet que le salaire englobait « toutes les heures de travail requises » étaient incompatibles avec le Code. Ainsi, en tenant compte de tout ce qui précède ainsi que des positions des parties, la Commission trouvait que l'employée avait droit à une rémunération pour les heures travaillées qui dépassaient les heures normales de travail établies par le Code, et ce, aux taux pour les heures supplémentaires. Pour ce qui est de la demande de versement d'une indemnité de préavis déposée par l'employée, la Commission a conclu que la partie du contrat de travail permettant à l'employeur de renvoyer aussitôt l'employée après réception de son avis de démission était contraire au Code, donc non valide.

Décision - La Cour a établi que l'employeur avait soulevé d'importantes questions d'interprétation législative qui se démarquaient des circonstances de l'affaire. Par conséquent, la Cour a autorisé l'appel afin de trouver réponse à trois questions, à savoir si la Commission a commis une erreur de droit en concluant qu'un contrat de travail qui a la prétention de verser un salaire englobant « toutes les heures de travail requises » était incompatible avec le Code; si la Commission a commis une erreur de droit en reconnaissant une preuve extrinsèque pour faire changer les dispositions relatives au temps supplémentaire dans le contrat de travail liant les parties; et si la Commission a commis une erreur de droit en concluant que la période de préavis établie dans une entente liant un employeur et un employé en vertu du paragraphe 62(b) du **Code des normes d'emploi** doit être égale pour les deux parties et que les parties avaient établi une période de préavis de 30 jours.

Hi-Tec Industries - et - Abram Janzen, Enrique Janzen Jr., Enrique Janzen Sr. et Kathy Janzen

Cour d'appel du Manitoba

Commission du travail du Manitoba – Cas n° 702/04/WSH

Dossiers n°s AI 05-30-06261, AI 05-30-06262, AI 05-30-06263, AI 05-30-06264

Affaire entendue par le juge en chef (Manitoba) Scott

Décision rendue le 23 janvier 2006

Les employés, qui étaient tous membres d'une même famille, ont déposé une demande d'autorisation d'appel de la décision de la Commission du travail du Manitoba de rejeter leurs plaintes pour mesure discriminatoire allant à l'encontre du paragraphe 42(1) de la **Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail**. Un des employés s'était blessé à la main au travail. L'employeur a été contraint à payer une amende de 10 000 \$ à la suite de l'accident. Un mois plus tard, l'employeur a congédié les quatre employés. Au bout de deux ans, les employés ont déposé des plaintes pour discrimination à l'encontre de l'employeur. Après enquête, un agent de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a rejeté les plaintes. Les employés en ont appelé de cette

décision auprès du directeur de la Division qui a rejeté les plaintes, en concluant que la poursuite intentée contre l'employeur ne l'avait pas amené à faire preuve de discrimination à l'endroit des employés, puis confirmé la décision de l'agent de la sécurité et de l'hygiène du travail. Les employés ont alors interjeté appel devant la Commission conformément à l'article 39 de la **Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail**. La Commission a rejeté les appels en raison du délai indu dans le dépôt des plaintes initiales. La Commission a conclu qu'elle avait tous les pouvoirs nécessaires pour édicter ses propres processus. Par conséquent, elle avait le pouvoir de tenir compte des délais et de rejeter un appel si le délai était extrêmement long.

Décision - Pendant les discussions, les quatre employés (qui n'étaient pas représentés par un avocat) ont laissé presque tout le temps le père parler en leur nom. Sauf qu'il ne voulait ou ne pouvait aborder la question importante qui doit faire l'objet d'un appel devant la Cour en vertu du paragraphe 39(9) de la *Loi*. Les tribunaux peuvent, jusqu'à un certain point, prêter assistance aux parties non représentées par un avocat, mais ne peuvent présenter leur argumentation à leur place. Par conséquent, la Cour a jugé que la Commission avait rendu une décision raisonnable en soi, à l'effet qu'elle avait le pouvoir de rejeter un appel pour cause de « délai extrêmement long ». En l'absence d'argument convaincant s'y opposant, la Cour a jugé que la demande d'autorisation d'appel ne devrait pas être accordée.

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 2005 au 31 mars 2006)**

	Cas reportés	Cas déposés	Total	Règlement des cas			Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance
				Acceptés	Rejetés	Retirés		
Demande d'accréditation	20	53	73	43	5	6	54	19
Demande de révocation	5	11	16	13	2	0	15	1
Demande de certificat modifié	9	18	27	16	0	2	18	9
Demande pour pratique déloyale de travail	27	44	71	3	9	33	45	26
Demande de décision de la Commission	43	17	60	3	2	4	9	51
Demande de réexamen	6	13	19	0	16	1	17	2
Demande pour les droits du successeur	1	12	13	9	1	1	11	2
Demande de résiliation des droits de négo.	1	1	2	1	0	0	1	1
Demande en vertu du paragraphe 10(1) ¹	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 10(3) ²	1	2	3	2	0	0	2	1
Demande en vertu de l'article 20 ³	9	21	30	0	22	0	22	8
Demande en vertu de l'article 22 ⁴	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 53(2) ⁵	0	2	2	1	1	0	2	0
Demande en vertu de l'article 58.1 ⁶	1	0	1	0	0	0	0	1
Demande en vertu des articles 69 et 70 ⁷	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 76(3) ⁸	0	3	3	2	0	1	3	0
Demande en vertu du paragraphe 87(1) ⁹	0	2	2	0	0	1	1	1
Demande en vertu du paragraphe 87.1(1)	0	1	1	0	0	0	0	1
Demande en vertu du paragraphe 115(5) ¹¹	1	11	12	4	0	4	8	4
Demande en vertu du par. 130(10.1)	0	19	19	18	0	1	19	0
Demande en vertu de l'article 132.1 ¹³	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 146(1) ¹⁴	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi à l'arbitrage accéléré ^{**}	10	97	107	-	-	-	100	7
Totaux	134	327	461	115	58	54	327	134

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 Demande d'enquête par l'employeur afin de déterminer si un agent négociateur accrédité a omis d'exercer ses droits de négociation

6 Entreprise assujettie aux lois provinciales et liée par convention collective

7 Plainte portant sur le vote de ratification

8 Opposant religieux

9 Première convention collective

10 Convention découlant de la première convention collective

11 Demande à la Commission visant la nomination d'arbitres

12 Prolongation du délai de demande de décision accélérée

13 Divulgence d'information par les syndicats

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

** Voir tableau 3

TABLEAU 2

**Statistiques sur l'application de la *Loi sur les relations du travail* en ce qui concerne les votes de représentation
(du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006)**

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	24	2018	14	2	0	8	0
Révocation	7	219	6	1	0	0	0
Fin des droits de négociation	0	0	0	0	0	0	0
Décision de la Commission	0	0	0	0	0	0	0

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 2005 au 31 mars 2006)**

Nombre de cas reportés	Nombre de renvois déposés	TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlements des cas				Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance	
				Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Refus de révision			Retirés
10	97	107	40	34	21	17	1	27	100	7

TABLEAU 4

**Statistiques sur les demandes d'exemption concernant la durée du travail en vertu du *Code des normes d'emploi*
(du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006)**

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 traités	Nombre de cas en instance
15	348	363	349	0	8	357	6

TABLEAU 5

**Statistiques sur l'application de la *Loi sur le paiement des salaires*
(du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006)**

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 traités	Nombre de cas en instance
1	0	1	0	0	0	0	1

TABLEAU 6

**Statistiques sur l'application du *Code des normes d'emploi*
(du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006)**

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 traités	Nombre de cas en instance
17	78	95	48	12	0	60	35

TABLEAU 7

Statistiques sur l'application de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* par la Commission du travail du Manitoba en ce qui concerne les demandes d'en appeler d'un ordre du directeur (du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions/ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance
7	2	9	4	3	7	2

TABLEAU 8

**Statistiques sur l'application de la *Loi sur les services essentiels* par la Commission du travail du Manitoba
(du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006)**

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 traités	Nombre de cas en instance
0	1	1	0	0	0	0	1

TABLEAU 9

**Statistiques sur l'application de la *Loi électorale* par la Commission du travail du Manitoba
(du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006)**

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 traités	Nombre de cas en instance
0	0	0	0	0	0	0	0

TABLEAU 10

**Révision des cas soumis en vertu des dispositions législatives régissant une première convention collective
(du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006)**

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2006
----------	-----------	--------------------	------------------------	---------------------------

Nouvelles demandes au cours de la présente période de déclaration :

Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 987	Municipalité rurale de Taché	17 août 2005	Demande retirée	
Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 98	Zenith Paving	14 février 2006	Demande en instance	

