

Selection of S & H Committee Members and of Representatives Using "Managerial Functions" as a Criterion — Canada Labour Code, Part II

Note: Pursuant to the *Interpretation Act*, in the following text, words importing male persons include female persons.

1. Subject

Interpretation of managerial function, as used in subsection 135(1) and 136(2) of the *Canada Labour Code*, Part II and in section 3 of the *Safety and Health Committees and Representatives Regulations*.

2. Issue

In order to assist Safety Officers in advising employers and employees in the establishment of safety and health committees and the appointment of safety and health representatives, the following interpretation is issued in order to ensure consistent and uniform application of the Code and of the pursuant Regulations.

3. Question and Answer

What does the phrase "managerial functions" as found in subsection 135(1) and subsection 136(2) of Part II of the Code and section 3 of the *Safety and Health Committees and Representatives Regulations* mean?

Sélection des membres des comités de SST et des représentants d'après les «fonctions de direction» — Code canadien du travail, Partie II

Nota : Conformément à la *Loi d'interprétation*, dans le texte qui suit, les mots désignant les personnes de sexe masculin comprennent les personnes de sexe féminin.

1. Sujet

Interprétation de l'expression «fonctions de direction» selon la définition utilisée dans les articles 135(1) et 136(2) du *Code canadien du travail*, partie II, et dans l'article 3 du *Règlement sur les comités de sécurité et de santé et les représentants*.

2. Objet

La présente interprétation vise à assurer une application cohérente et uniforme du Code et du Règlement d'application afin d'aider les agents de sécurité qui doivent donner des conseils aux employeurs et aux employés sur la formation des comités de sécurité et de santé et la sélection des représentants à la sécurité et à la santé.

3. Question et réponse

Que signifie l'expression «fonctions de direction» que l'on trouve dans les articles 135(1) et 136(2) de la partie II du Code et dans l'article 3 du *Règlement sur les comités de sécurité et de santé et les représentants*?

Because of the numerous complex structures that come under the federal jurisdiction, no single definition can be provided for managerial functions. However, managerial functions would be those functions which would indicate whether an employee is management oriented in terms of his responsibilities.

The Boards have looked at a series of elements to determine whether an employee falls in the managerial category. For it to be the case, it was held that the duties performed by that employee had to "seriously impact" on the employment status of other employees. Those criteria may be summarized as follows:

- (a) a certain amount of decision-making authority in financial, operational, personnel and policy matters;
- (b) whether the employee in question has the power to make decisions or effective recommendations that materially affect the conditions of employment of others, i.e.
- (c) the power to hire, fire, suspend, demote, transfer or otherwise discipline employees;
- (d) whether the person acts as a step in the grievance procedure.

À cause des structures nombreuses et complexes que l'on trouve dans l'administration fédérale, on ne peut pas donner une définition unique à l'expression «fonctions de direction». On pourrait cependant utiliser cette expression pour qualifier les fonctions de l'employé qui a des responsabilités de direction.

Les conseils se sont inspirés d'une série de critères pour déterminer si un employé tombe ou non dans la catégorie de la gestion. Pour qu'il en soit ainsi, il faudrait, ont-ils déclaré, que les fonctions exercées par cet employé aient une «influence importante» sur les conditions de travail des autres employés. Ces critères pourraient se résumer ainsi :

- a) l'employé a des pouvoirs décisionnels dans les questions relatives aux finances, aux opérations, au personnel et aux politiques;
- b) l'employé a le pouvoir de prendre des décisions ou de présenter des recommandations qui influent réellement sur les conditions de travail des autres employés, autrement dit des recommandations auxquelles on donne suite habituellement;
- c) l'employé a le pouvoir d'embaucher, de congédier, de suspendre, de rétrograder, de muter ou, autrement, de punir les employés;
- d) l'employé joue un rôle dans la procédure de règlement des griefs.

However, there are instances, where the supervisors are members of a bargaining unit that have been certified by the CLRB. Thus, we are to conclude that the Board does not consider the supervisors as exercising management functions and therefore, it maintains the view that a distinction should be made between "supervisory" and "managerial" responsibilities. Consequently, a clear determination will have to be made by the investigating officer as to whether a supervisor is carrying out a managerial function.

Note: Supervisors that sit as employee members of the Safety and Health Committee clearly may not have the same community of interests as the other employees, but will still speak on their behalf. This situation may imperil the balance of equal representation that is sought in the Code. Therefore, it may be appropriate for the Safety Officer to suggest to the employer to set up "local committees" (see OPD 907-1, section 8.5) or possibly to increase the number of employee representatives thereby allowing for a greater proportion of non-supervisory employees to be represented on the Committee.

Il arrive cependant que des superviseurs soient membres d'une unité de négociation accréditée par le CCRT. Nous devons donc conclure que, de l'avis du Conseil, les superviseurs n'exercent pas des fonctions de direction et qu'il convient de faire une distinction entre les responsabilités de «direction». Par conséquent, l'agent d'enquête devra clairement établir si un superviseur exerce ou non des fonctions de direction.

Nota : Il se peut que les superviseurs qui représentent les employés au Comité de santé et de sécurité n'aient pas les mêmes intérêts que les autres employés, mais ils seront quand même leur porte-parole. Cette situation pourrait nuire à l'équilibre de la représentation que l'on cherche en vertu du Code. Il y aurait donc lieu que l'agent de sécurité propose à l'employeur de créer des «comités locaux» (voir la DPO 907-1, article 8.5) ou d'augmenter le nombre des représentants des employés, de sorte qu'une plus forte proportion d'employés non surveillants soient représentés au Comité.

Renée Godmer
Executive Coordinator/Coordonnatrice exécutive
Labour Program (Operations)/Programme de travail (Opérations)