

EN RELIEF

Rédacteur : Voy Stelmaszynski, procureur
Leonard Marvy, procureur

Juin 2008

Changements

Diane Gee a été nommée présidente suppléante de la Commission des relations de travail de l'Ontario et présidente du Tribunal de l'équité salariale, postes qu'elle occupera à compter du 1^{er} août 2008. Diane a été vice-présidente de la Commission des relations de travail de l'Ontario de 1994 à 2002. Elle a passé les six dernières années au sein d'un cabinet privé. Elle apporte au Tribunal une vaste expérience comme juge, comme avocate en relations de travail et comme dirigeante administrative. Nous lui souhaitons la bienvenue à la Commission et à ses nouvelles responsabilités.

Mary Ellen Cummings a été présidente suppléante de la Commission des relations de travail de l'Ontario et présidente du Tribunal de l'équité salariale pendant plus de dix ans. Elle travaillera désormais à temps partiel et continuera d'exercer dans le domaine de l'arbitrage. Nous la remercions de ses irremplaçables contributions en tant que dirigeante, mentor et collègue et espérons continuer de bénéficier de son savoir et de ses conseils lorsqu'elle aura assumé ses nouvelles fonctions.

Résumés de décisions

Sont résumées plus bas quelques-unes des décisions que la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTL) a rendues en mai dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de mai/juin des rapports de la CRTL. Le texte intégral des décisions rendues récemment peut être consulté sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à www.canlii.org.

Normes d'emploi – L'employeur a demandé le réexamen d'une ordonnance l'obligeant à verser une indemnité de départ et des heures

supplémentaires à l'employée, alléguant qu'il avait fourni à l'employée un préavis écrit adéquat des changements proposés aux modalités d'emploi – L'employée a déclaré qu'elle n'avait jamais accepté les changements proposés et avait été congédiée implicitement – La Commission a conclu que, même si l'employeur a fourni à l'employée une description écrite des changements qu'il envisageait d'apporter à l'avenir, il a, en réalité, fait des changements immédiats à ses conditions d'emploi (passant d'un salaire à un traitement horaire; éliminant les congés religieux; diminuant la souplesse de l'heure d'arrivée) sans préavis adéquat – La Commission a également conclu que l'employée a démissionné dans un délai raisonnable en réponse à ces changements, déclenchant une constatation de congédiement implicite – La requête est rejetée.

730372 ONTARIO LIMITED o/a BLOW MOULD ENGINEERING; RE ROZANA FIRER, AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; Dossier n° 2226-07-ES; Date : 12 mai 2008; Comité d'audition : Patrick Kelly (8 pages)

Unité de négociation – Accréditation – Industrie de la construction – Requête en réexamen – Deux syndicats ont présenté une demande d'accréditation pour les mêmes employés de deux unités non-ICI travaillant dans deux régions géographiques adjacentes (9 et 11) – L'employeur a accepté les unités de négociation proposées pour la région 11 et a fourni des listes de l'Annexe « A » identiques en réponse à chaque demande; cependant, il contestait le fait que la portée d'une unité de négociation doive englober la région géographique 9 et alléguait qu'aucun employé ne travaillait dans cette région le jour du dépôt de la demande – Dans une décision antérieure, la Commission (différemment constituée) avait conclu qu'elle était tenue

d'émettre un certificat à chaque demandeur pour la région géographique 11 – L'instance s'est poursuivie et les parties ont tenté de déterminer si chaque demandeur devait établir qu'un moins un employé exerçait son métier dans la région géographique 9 pendant la majeure partie de sa journée de travail et les répercussions que cela aurait sur les certificats antérieurs – L'employeur alléguait que la Commission devait réexaminer sa décision antérieure afin de déterminer la question de la « majeure partie de la journée » – Les demandeurs ont fait valoir que la partie intimée ne peut abandonner sa position originale et que la Commission devait conclure que quelqu'un travaillait dans chaque région géographique le jour du dépôt de la demande et, soit émettre deux nouveaux certificats portant sur la région géographique 9, soit révoquer les certificats antérieurs et émettre de nouveaux certificats englobant la région géographique plus vaste – La Commission a dit qu'elle n'avait jamais obligé le demandeur d'une unité de négociation englobant plus d'une région géographique à franchir un seuil « majeure partie de la journée » au regard d'une chose autre que l'exercice d'un métier particulier – L'affaire *Gilvesy* portait sur la *nature* du travail et non sur le *lieu* il était effectué – Pour la Commission, la démarche appropriée consisterait à réexaminer les certificats antérieurs, à les révoquer et à émettre de nouveaux certificats reflétant la portée géographique plus vaste – La partie intimée ne devrait pas profiter de l'occasion pour abandonner une position antérieure – L'audience doit servir à déterminer s'il y avait des employés des demandeurs qui travaillaient dans la région géographique 9 le jour du dépôt de la demande.

BONNECHERE EXCAVATING INC.; RE
LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF
ENGINEERS, LOCAL 793; Dossiers n^{os} 1913-06-
R et 1915-06-R; Date : 13 mai 2008; Comité
d'audition : Lee Shouldice (9 pages)

Accréditation en cas de violation de la Loi –
Industrie de la construction – Recours –
Pratique déloyale de travail – Le syndicat réclamait une accréditation réparatrice à cause des présumées violations à la Loi de l'employeur – Il a tenu des réunions d'auditoire contraint avec les employés, voulu savoir qui avait signé des cartes syndicales, menacé la sécurité d'emploi et enfreint les dispositions sur le gel de la Loi en accordant unilatéralement des augmentations de salaire générales sans précédent aux employés au début de la saison de la construction – La Commission a conclu que l'employeur a utilisé ses réunions habituelles du matin pour exprimer son opposition au syndicat et, en particulier, a proféré des menaces non déguisées à l'endroit

des employés durant les réunions d'auditoire contraint – De plus, l'employeur a accordé des augmentations de salaire sans consultation ni participation de la part du syndicat, contrairement à ses pratiques antérieures – La Commission a conclu qu'aucun recours autre que l'accréditation réparatrice ne riposterait suffisamment aux effets de la conduite de l'employeur – Le certificat est émis.

CARLOS BARBOSA CONCRETE LIMITED; RE
LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF
NORTH AMERICA, LOCAL 1059; Dossiers
n^{os} 1893-05-R et 1907-05-U; Date : 26 mai 2008;
Comité d'audition : Caroline Rowan (17 pages)

Santé et sécurité – Représailles – Le requérant prétendait qu'après avoir soulevé des préoccupations en matière de santé et sécurité il avait subi des représailles, notamment qu'il avait été muté latéralement du poste de superviseur du rayonnement au département de la gestion des déchets solides à son ancien poste de superviseur de quart et renvoyé du comité divisionnaire de santé et de sécurité – Pendant qu'il occupait le poste de superviseur du rayonnement, le requérant a déposé plusieurs plaintes auprès de ses superviseurs et des personnes dont ils relevaient concernant des « préoccupations en matière de santé et sécurité », se plaignant également de ne pas avoir assez de temps pour s'acquitter adéquatement de toutes les tâches qui lui étaient assignées et du fait que son travail exigeait plus de temps et d'énergie que l'on pouvait exiger d'une seule personne (un problème perçu qu'il soulignait continuellement, malgré les conclusions contraires dégagées lors d'une vérification résultante) – La ville a maintenu que la mutation latérale du requérant découlait de son incapacité exprimée à s'acquitter adéquatement des tâches qu'on lui avait assignées et n'était pas disciplinaire en soi – La Commission a conclu que la réaffectation permanente du requérant au poste de superviseur de quart découlait uniquement de ses plaintes constantes à propos de sa charge de travail et, partant, ne constituait pas des représailles au sens de la Loi – La ville s'est donc acquittée du fardeau de prouver que la réaffectation ne pouvait aucunement être imputée à des représailles pour avoir exprimé des préoccupations en matière de santé et sécurité – La requête est rejetée.

CITY OF TORONTO; RE JOHN A. HARWOOD;
Dossier n^o 1123-06-OH; Date : 27 mai 2008;
Comité d'audition : Ian Anderson (16 pages)

Accréditation – Industrie de la construction – Pratiques et procédures

– La Sheet Metal Workers International Association (SMWIA) tentait de déloger les Carpenters effectuant des travaux de couverture ou de revêtement mural dans la partie inférieure du secteur résidentiel – Les Carpenters ont fait valoir que les demandes devaient être rejetées parce que la constitution de la SMWIA interdisait aux personnes rémunérées par forfait ou à la pièce d'être membres de ce syndicat – La Commission a conclu que la SMWIA ayant adopté les modalités applicables aux couvreurs et aux poseurs de revêtements muraux des Carpenters, les travailleurs étaient visés par l'exemption pour les travailleurs rémunérés à la pièce et n'étaient pas empêchés d'être membres – Les parties intimées ont fait valoir que les gens que la SMWIA cherchait à représenter étaient eux-mêmes des employeurs et non pas des employés – La Commission a conclu que la nature de la relation entre les travailleurs à la pièce et leurs aides, d'une part, et entre les parties intimées, d'autre part, avait évolué au fil du temps et que, par conséquent, l'argument des compagnies à savoir qu'elles n'avaient pas d'employés ne pouvait être confirmé – La Commission a également conclu qu'il était impossible, à cette étape de l'instance, de déterminer si quelqu'un qui travaillait à la pièce ou comme aide sur le chantier d'une compagnie était employé par cette compagnie ou par un autre employeur (ou était peut-être lui-même un employeur) – Enfin, la Commission a refusé de modifier le test *Gilvesy* sur l'admissibilité des électeurs dans les demandes d'accréditation dans le secteur de la construction, étant donné que les décisions ordonnant les scrutins avaient clairement identifié les personnes admissibles comme étant des personnes qui étaient employées par Eastern Eavestroughing à une date précise – Étant donné que ces demandes pouvaient occasionner plus de six cents différends sur la qualité d'employé, la Commission a ordonné le dépôt de feuilles d'enregistrement et autres preuves documentaires qui aideraient à déterminer qui travaillait le jour de la demande – L'affaire se poursuit.

EASTERN EAVESTROUGHING LTD.; RE SHEET METAL WORKERS' INTERNATIONAL ASSOCIATION, LOCAL 51; RE CARPENTERS & ALLIED WORKERS LOCAL 27, CJA; Dossiers n^{os} 3394-06-R et al; Date : 5 mai 2008; Comité d'audition : Mark J. Lewis (19 pages)

Requête *prima facie* – Grève – La FIOE a déposé une requête en rejet d'une demande de grève illégale, affirmant que la Commission ne devrait pas exercer son pouvoir discrétionnaire

pour faire une ou plusieurs déclarations dans les circonstances alléguées par le requérant, Enwin Utilities – La Commission a statué sur la requête en se basant sur les allégations de l'employeur, à savoir que les membres de la FIOE avaient refusé plusieurs fois de faire des heures supplémentaires d'urgence – La Commission était convaincue que, si les faits allégués étaient avérés, elle pourrait fournir un recours, car : il y avait des antécédents de grèves illégales; le syndicat ne semblait pas maîtriser la situation; rien ne démontrait que le différend sous-jacent avait été réglé; et les conséquences de l'activité concertée allaient au-delà des parties immédiates et mettaient en jeu la capacité du requérant de servir ses clients d'une manière sûre et efficace et de rétablir rapidement l'électricité dans les régions touchées – La requête est rejetée; l'affaire se poursuit.

ENWIN UTILITIES LTD.; RE IBEW, LOCAL 636, PATRICK VLANICH ET AL; Dossier n^o 2898-07-U; Date : 1^{er} mai 2008; Comité d'audition : Lee Shouldice (8 pages)

Pratiques et procédures – Outrage – Recours

– Dans le contexte de cette demande de vente de commerce, la Commission a décidé, dans un jugement antérieur, que l'avocat du syndicat avait enfreint une ordonnance de confidentialité et un engagement implicite à maintenir la confidentialité de certains documents produits à l'instance – La Commission a examiné la question du recours dont l'employeur pouvait se prévaloir – La Commission a conclu que l'avocat du syndicat avait agressivement nié avoir commis l'enfreinte pendant plusieurs mois, puis avait finalement admis qu'il l'avait commise, présenté ses excuses et invoqué une inadvertance – La Commission a déterminé que le problème du recours était une question de procédure qui pouvait être décidée en fonction d'observations écrites – La Commission a émis plusieurs ordonnances et déclarations, notamment : (a) que le syndicat et son avocat avaient enfreint l'engagement implicite et l'ordonnance de confidentialité de plusieurs façons; (b) que le syndicat et son avocat avaient abusivement reproduit le contenu du document confidentiel en question et irrégulièrement utilisé les renseignements qu'il renfermait à leurs propres fins (la Commission a conclu que la confidentialité s'appliquait au syndicat et au cabinet juridique et que ce dernier représentait le syndicat); (c) que l'avocat de l'employeur a correctement agi durant l'instance et que les allégations de conduite inappropriée ou non professionnelle de l'avocat du syndicat n'étaient pas fondées; (d) que l'ordonnance de confidentialité est permanente jusqu'à directive contraire de la Commission, sous réserve du fait qu'elle ne s'applique pas aux documents qui sont

autrement disponibles et n'ont pas été obtenus par l'entremise de l'ordonnance de production en question; (e) que le cabinet juridique veille à ce que l'avocat ne communique aucun renseignement ou ne divulgue aucun document obtenu, ou devant être obtenu, par le truchement d'une production durant la présente instance à n'importe quelle personne du cabinet qui n'est pas engagée dans la présente instance ou ses accessoires; que l'avocat du syndicat avise l'employeur et son avocat des démarches prises pour satisfaire ses obligations en vertu des directives précédentes – La Commission a refusé d'ordonner au syndicat de payer les frais juridiques de l'employeur et de son avocat et les autres dépenses résultant directement de la contestation énergique de l'écart de conduite, affirmant que l'attribution de tels dépens ne relevait pas de sa compétence – La Commission a également refusé de soumettre à la Cour divisionnaire un exposé de cause lui demandant de faire enquête sur l'enfreinte de l'engagement implicite et de l'ordonnance de confidentialité, affirmant que l'exercice de cette discrétion ne favoriserait pas la réalisation des objectifs des relations de travail puisque l'objectif sous-jacent de la requête était d'obtenir les dépens – L'affaire se poursuit.

KIMBERLY-CLARK CORPORATION AND KIMBERLY-CLARK INC., NEENAH PAPER, INC. AND NEENAH PAPER COMPANY OF CANADA, EAGLE LOGGING INC., BUCHANAN FOREST PRODUCTS LTD., TERRACE BAY PULP INC.; RE UNITED STEELWORKERS, LOCAL 1-2693; RE KOSKIE MINSKY LLP; Dossier n° 3769-05-R; Date : 21 mai 2008; Comité d'audition : Peter F. Chauvin (21 pages)

Normes d'emploi – L'employeur a demandé l'examen d'une ordonnance l'obligeant à verser un salaire, alléguant que l'employé avait dérobé divers articles en quittant la compagnie et qu'il avait l'autorisation par écrit à faire une déduction lorsqu'il prenait des jours de congé qu'il n'avait pas encore accumulés. – La Commission a jugé qu'un employeur ne peut retenir un salaire à cause d'allégations de vol ou parce qu'il veut recouvrer la valeur d'articles soi-disant retirés par l'employé par d'autres façons – La Commission a décrété, cependant, que l'article 13 de la Loi n'est pas assez normatif pour empêcher un employeur de recouvrer un versement excédentaire, pourvu que la déduction survienne dans un délai raisonnable; dans de telles circonstances, le recouvrement n'est pas une compensation – La demande est accueillie en partie.

MENUPALACE.COM CORPORATION; RE VINCE SALADINO AND DIRECTOR OF

EMPLOYMENT STANDARDS; Dossier n° 2810-07-ES; Date : 29 mai 2008; Comité d'audition : Susan Serena (5 pages)

Congédiement – Normes d'emploi – Opportunité – Mauvaise conduite volontaire – Preuves

– Le requérant a été congédié de son poste de gérant adjoint d'une épicerie à la suite du vol allégué de quelques pommes, un acte qu'il a nié avoir commis (les preuves qu'il a présentées à la Commission n'ont pas été contredites) – Le ministère du Travail a reçu sa requête huit mois après son congédiement – L'agent des normes d'emploi a soutenu que le paragraphe 111(1) de la Loi lui interdisait de rendre une ordonnance parce que plus de six mois s'étaient écoulés depuis sa mise à pied – La Commission a jugé que le dernier jour de travail du requérant ne pouvait déterminer la question, étant donné qu'une analyse adéquate doit tenir compte de la nature du salaire et de la date où il devenait exigible – La demande d'indemnité pour un salaire impayé a été rejetée, mais l'indemnité de congé a été accordée – Dans le cadre de l'examen en vue de déterminer si le requérant avait droit à l'indemnité de départ, la Commission a noté que l'employeur avait simplement dit au requérant de ne pas se présenter au travail jusqu'à nouvel ordre – La Commission a jugé que le requérant avait le droit de conclure qu'il avait été congédié 13 semaines après sa dernière journée de travail; par conséquent, toute demande d'indemnité pour un salaire impayé, y compris une indemnité de départ, était clairement dans les limites des paramètres énoncés au paragraphe 111(1) – Enfin, la Commission a examiné la question à savoir si le requérant avait été coupable d'une mauvaise conduite volontaire qui le priverait du droit à l'indemnité de départ; étant donné que l'employeur ne s'est pas présenté à l'audience (et qu'il n'y avait aucune autre preuve portant directement sur l'infraction alléguée), il n'y avait pas suffisamment de preuves pour conclure que le requérant était coupable de l'infraction. La demande est accueillie en partie.

NASR FOODS INC. AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; RE RAFI KALTAKIAN; Dossier n° 2083-07-ES; Date : 28 mai 2008; Comité d'audition : Patrick Kelly (7 pages)

Santé et sécurité – Ontario Power Generation (appuyée par le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Secteur Énergétique et la Society of Energy Professionals) cherchait à obtenir la suspension d'une ordonnance l'obligeant à produire les résultats d'une enquête interne sur un accident au lieu de travail qui a

causé des blessures mineures à un préposé à l'entretien – OPG a déclaré qu'elle a demandé à l'inspecteur du MTO s'il effectuait une inspection ou une enquête lorsqu'il a réclamé le rapport et que celui-ci a déclaré qu'il menait une enquête – OPG a maintenu que la distinction entre une inspection et une enquête est le sujet de litiges continus fondés sur la *Charte* et que l'obligation de divulguer le rapport compromettrait irrévocablement sa position dans une éventuelle poursuite – La Commission a envisagé le critère standard pour les demandes de suspension et a déterminé qu'il n'y avait pas de menace à la sécurité du travailleur; l'inspecteur ne sera pas empêché de poursuivre son enquête ni de rendre d'autres ordonnances si l'ordonnance est suspendue (c.-à-d. que la production est refusée), tandis que la position d'OPG sera gravement compromise si elle est tenue de remettre le rapport au ministère; OPG a présenté un argument *prima facie* irréfutable en faveur de la suspension – La suspension est accordée – L'appel est envoyé au registraire pour la mise au rôle.

Les décisions rapportées dans le présent bulletin figureront dans les rapports de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Des copies des premières versions des rapports de la Commission sont consultables, à titre de référence, à la Bibliothèque des tribunaux de travail de l'Ontario, au 505, avenue University, 7^e étage, Toronto.

ONTARIO POWER GENERATION INC.; RE POWER WORKERS' UNION, SOCIETY OF ENERGY PROFESSIONALS AND DOUGLAS CETTINA, MINISTRY OF LABOUR; Dossiers n^{os} 3899-07-HS et 3900-07-HS; Date : 2 mai 2008; Comité d'audition : Peter F. Chauvin (8 pages)

Normes d'emploi – Représailles – L'employeur cherchait à obtenir l'examen d'une ordonnance accordant une indemnisation à l'employé pour une violation alléguée des dispositions de la Loi concernant la grossesse ou le congé parental - La Commission a conclu que, même si les circonstances du départ du lieu de travail de l'employé étaient inexacts et prêtaient à confusion, et qu'un courriel envoyé par un gestionnaire aux employés mentionnait sans équivoque que l'employé ne retournerait pas au lieu de travail, l'employeur a clarifié sa position au regard du statut de l'employé dans des communications subséquentes avec l'avocat de ce dernier – La Commission a jugé que c'était la nature et le motif des actes de l'employeur, plutôt que l'interprétation des faits par l'employé, qui déterminaient le résultat de l'examen – La Commission a conclu que l'employé avait obtenu un congé parental et qu'il n'a jamais tenté ni offert de retourner au travail – La demande est accueillie.

SKIIS LTD.; RE KEVIN ST. AUBIN, AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; Dossier n^o 0343-07-ES; Date : 28 mai 2008; Comité d'audition: Mark J. Lewis (6 pages)

Procédures judiciaires en instance

Intitulé et numéro du dossier du tribunal	N° du dossier de la Commission	Statut
Solid Gold Inn Dossier de la Cour divisionnaire n° 224/08	3823-07-ES	En instance
LIUNA, Local 183 (PineValley Enterprises) Dossier de la Cour divisionnaire n° 201/08	0910-07-R	En instance
LIUNA, Local 183 (Saddlebrook) Dossier de la Cour divisionnaire n° 201/08	3414-06-R et al	En instance
BCC Constructors v. International Union of Painters Dossier de la Cour divisionnaire n° 138/08	3174-06-R	En instance
Edgewater Gardens Long Term v. OPSEU Dossier de la Cour divisionnaire n° 08-0015	3166-07-R	Demande de sursis à exécution rejetée le 31 mars 2008 - motifs à suivre
Jacobs Catalytic Ltd. v. IBEW Local 353 Dossier de la Cour divisionnaire n° 66/08	2127-05-G; 3437-05-G	En instance
Ottawa Fertility Centre v. Ontario Nurses Association, OPSEU, CUPE Local 4000, Ottawa Hospital and OLRB Dossier de la Cour divisionnaire n° DV-08-1394 OTTAWA	1531-06-PS	En instance
Puri Sons Inc. o/a Tally Ho Manor v. Director of Employment Standards et al Dossier de la Cour divisionnaire n°. 30/08	1490-06-ES; 1491-06-ES	En instance
Ottawa-Carleton Public Employees Union (CUPE), Local 503 v. City o Dossier de la Cour divisionnaire n° Divisional Court No. 423/07	1386-06-R	En instance
Dev Misir v. Muluneshi F. Agago et al Dossier de la Cour divisionnaire n° 281/07	0769-06-ES	2 octobre 2008
Dr. Oliver Bajor v. OLRB Dossier de la Cour divisionnaire n° 258/07	0353-06-ES	Affaire entendue le 29 mai 2008, décision mise en délibéré
Jacobs Catalytic Ltd. v. IBEW Local 353 et al Dossier de la Cour divisionnaire n° 117/07	3737-05-U	Affaire entendue les 10 et 11 janvier 2008, décision mise en délibéré
Dana Horochowski v. OECTA; York Catholic DSB Dossier de la Cour divisionnaire n° 93/07	1115-04-U	20 octobre 2008
Janet Kitson v. OLRB et al Dossier de la Cour divisionnaire n° 492/06	4205-02-U	En instance
Abduraham, Abdoulrab v. Novaquest Finishing Dossier de la Cour divisionnaire n° 327/06	2222-04-ES, 2223-04-ES, 2224-04-ES	Demande rejetée – 13 août 2007 Demande d'autorisation à la Cour d'appel
City of Hamilton v. Carpenters, Local 18 Dossier de la Cour divisionnaire n° 209/06	1785-05-R	En instance