ISSN 1195-0226

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Avril 2011

AVIS AUX MILIEUX DU TRAVAIL

Calendrier
Veuillez prendre connaissance de l'Avis aux milieux du travail ci-joint, concernant la nouvelle pratique d'établissement du calendrier.

Chef, Services régionaux (par intérim)
À compter du 4 avril 2011, Luiza Monteiro assumera les fonctions de chef des Services régionaux (par intérim) pour une période de perfectionnement professionnel de cinq mois et demi.

Interruption de service – Site Web
On voudra bien noter que le site Web de la Commission (www.olrb.gov.on.ca) ne sera pas disponible les 4, 5 et 6 juin, en raison d'un transfert d'applications à un nouveau serveur de données du gouvernement.

Résumés de décisions

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en mars dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de mars-avril des *Reports* de la Commission. Le texte intégral des décisions rendues récemment peut être consulté sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à http://www.iijcan.org/index_fr.html.

Accréditation – Redressement provisoire – Pratiques déloyales de travail – La Commission avait tenu une consultation sur le congédiement d'un employé pendant une campagne de recrutement syndical – Après analyse des critères pertinents, la Commission avait déterminé que les raisons invoquées par l'employeur pour licencier l'employé six semaines après l'incident ayant présumément donné lieu aux mesures disciplinaires étaient trop vagues et trop peu convaincantes – Mieux encore, la Commission tient compte du tort irréparable que subirait le syndicat ainsi que des craintes exprimées par les employés qui devraient témoigner lors d'une plainte pour pratiques déloyales de travail – Si rien n'empêche les employés d'établir un lien entre la campagne de recrutement et le congédiement de l'employé, il ne sera peut-être pas possible d'enrayer l'érosion croissante des appuis au syndicat – La Commission ordonne la réintégration de l'employé

AUTHENTECH COMMUNICATIONS CANADA INC.; RE LIUNA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL; File No. 3794-10-M; Dated March 17, 2011; Panel: Jack J. Slaughter (12 pages)

Industrie de la construction – Congédiement – Pratiques déloyales de travail – Le syndicat avait déposé une requête alléguant que le congédiement de trois particuliers le jour du dépôt de la requête en accréditation était en contravention des articles 72 et 76 de la Loi, puisqu'il était motivé, en partie du moins, par une animosité antisyndicale – Selon Parkview, l'un des employés avait été licencié en bonne et due forme à la fin de sa période d'essai de trois mois, parce qu'il avait du mal à s'acquitter de certaines des tâches de son poste d'opérateur de matériel de construction – Parkview avait aussi présenté des éléments de preuve concernant ses difficultés financières – Après avoir décidé de licencier deux manœuvres en construction vu la nécessité de réduire les coûts, le gestionnaire de l'exploitation avait alors décidé de les congédier le même jour que la troisième personne, croyant que son geste

aurait ainsi moins d'impact sur le moral et la productivité du reste des travailleurs – Le requérant prétendait que les explications du gestionnaire de l'exploitation n'étaient pas crédibles, puisqu'il n'y avait aucune période d'essai de prévue et que les coûts ainsi évités étaient négligeables en regard des difficultés financières que l'entreprise affrontait – De plus, contrairement à la pratique établie, les employés avaient été congédiés au milieu de la semaine plutôt qu'à la fin – Enfin, le gestionnaire de l'exploitation était au courant qu'une campagne de recrutement était en cours et que le requérant avait rencontré l'équipe d'excavation la veille du congédiement – La Commission détermine que Parkview s'est acquittée du fardeau de la preuve et a démontré que sa décision de congédier les employés en cause n'était pas contraire à la Loi – Le moment du congédiement est effectivement suspect, mais on n'a découvert aucune preuve d'actes antisyndicaux ni que Parkview ait réagi au travail de recrutement du requérant d'une quelconque façon illégale – Étant donné que le témoignage du gestionnaire de l'exploitation n'a pas été contredit et qu'on a manqué à le contre-interroger sur ce point, la Commission refuse de conclure que, du fait que le gestionnaire de l'exploitation ait été au courant de l'assemblée syndicale tenue la veille des congédiements, il ait su que les employés avaient signé leur carte pendant l'assemblée – La preuve présentée par Parkview était complète, cohérente et crédible, et elle n'a pas été contredite par le requérant – Enfin, Parkview n'aurait eu aucun moyen de savoir ou même de se douter que le requérant allait déposer sa requête en accréditation le jour même des congédiements – En effet, cette décision avait été prise en soirée la veille par les coordonnateurs du requérant, lesquels n'en avaient informé aucun employé de Parkview – Requête rejetée

PARKVIEW HOMES, 149282 ONTARIO INC. AND 1490623 ONTARIO INC., PARKVIEW EXCAVATION SERVICES INC.; RE UNIVERSAL WORKERS UNION, LIUNA LOCAL 183; File Nos. 1468-08-R, 1727-08-U; Dated March 24, 2011, Panel: Harry Freedman (13 pages)

Employeur – Santé et sécurité – Représailles – Le requérant alléguait que les intimés avaient contrevenu à l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* lorsqu'il avait été démis de son poste de gardien de sécurité au Collège Humber et congédié par Primary Response – Le requérant prétendait que la surveillance plus étroite dont il avait fait l'objet après avoir communiqué avec le ministère du Travail pour se plaindre de certaines infractions à la Loi constituait une forme de représailles – Le Collège avait demandé que la requête à son encontre soit rejetée, du fait qu'il n'était ni l'employeur du requérant ni une personne agissant au nom d'un employeur – La Commission était convaincue que le Collège était une tierce partie quant au lien d'emploi – Le requérant avait manqué à présenter la preuve que le Collège agissait au nom de Primary Response lorsque l'employé du Collège avait commencé à surveiller le requérant, ou lorsque le Collège avait prétendument informé Primary qu'il désirait que le requérant soit retiré de ses installations – Avant qu'une personne qui n'est pas l'employeur de nom ou de fait puisse faire l'objet de ce type de plainte pour représailles, la personne doit avoir le pouvoir de sanctionner l'employé ou, à tout le moins, d'intervenir en rapport avec l'emploi de l'employé – La motion du Collège est admise – L'affaire suit son cours

PRIMARY RESPONSE INC. HUMBER COLLEGE INSTITUTE OF ADVANCED LEARNING AND TECHNOLOGY**;** RE GERARD F. DUNPHY; File No.0672-10-OH; Dated March 21, 2011; Panel Harry Freedman (4 pages)

Unité de négociation – Accréditation – Employé – L'Union des TUAC désirait accréditer une unité « à effectif total » regroupant les travailleurs de l'employeur, en précisant certaines exclusions – Dans une lettre accompagnant la requête, l'Union expliquait que, à son avis, les employés temporaires envoyés par une agence n'étaient pas les employés de l'employeur – Au cours des pourparlers précédant le scrutin, l'agent préposé au scrutin avait remarqué, entre autres choses, que le requérant ne cherchait pas à représenter le personnel temporaire envoyé par des agences, et que l'employeur avait déclaré que les employés envoyés par des agences étaient ses employés aux fins de la *Loi sur les relations de travail* – Lors du scrutin, le requérant avait contesté la présence de tous les employés envoyés par une agence , et, après le scrutin, le requérant avait fait trois autres déclarations soulignant qu'il ne désirait pas représenter les employés d'agences et que les employés temporaires devraient être exclus parce qu'ils n'entretiennent pas « un lien suffisant avec le lieu de travail » – Dans sa dernière déclaration, le requérant avait voulu modifier sa description de l'unité de négociation de façon à refléter son point de vue initial, soit que les employés d'agences devraient être exclus – La Commission avait refusé de recevoir la modification, estimant que, nulle part dans la requête ou dans la lettre d'accompagnement, l'Union avait exprimé le désir d'exclure les travailleurs temporaires s'ils étaient des employés de l'employeur – La Commission conclut que le requérant s'oppose à l'inclusion des travailleurs d'agences uniquement parce que

ce ne sont pas des employés, et non parce que, à titre d'employés, ils n'ont pas d'intérêts communs avec les employés réguliers – Admettre la modification donnerait au requérant l'occasion de se rétracter de sa position antérieure concernant une unité à effectif total – L'affaire suit son cours

PUDDY BROTHERS, A DIVISION OF MAPLE LODGE FARMS LTD.; RE UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION, LOCAL 175; File Nos. 3395-10-R; 3396-10-U; Dated March 24, 2011; Panel: Diane L. Gee (7 pages)

Procédures en instance

Intervenant – Révision judiciaire – Qualité – Deux intervenants avaient demandé l'autorisation de comparaître dans le cadre d'une requête en révision judiciaire déposée par Blue Mountain et contestant l'interprétation donnée par la Commission du terme « personne » au paragraphe 51 (1) de la LSST – La Commission avait estimé que le sens du terme « personne » n'était pas restreint à celui de « travailleur » – Conservation Ontario avait prétendu que l'interprétation de la Commission pourrait se traduire par un risque direct et important dans ses opérations quotidiennes – L'Association of Chiefs of Police avait pour sa part suggéré que le point de vue de la Commission, s'il était maintenu, aurait une incidence négative sur le coût de prestation des services policiers dans l'ensemble de l'Ontario – Le juge saisi des requêtes conclut que Conservation Ontario doit fournir un contexte plus large, à partir duquel la Cour pourra évaluer l'objet de la Loi et interpréter la disposition contestée, mais que l'Association tentait d'introduire un nouveau motif de réviser la décision de la Commission, ce qui retarderait inutilement le traitement de la requête en révision judiciaire – Des ordonnances sont prononcées en conséquence

BLUE MOUNTAIN RESORTS LIMITED; RE RICHARD DEN BOK, THE MINISTRY OF LABOUR AND THE OLRB; Board File No. 1048-07-HS; 0255-08-HS (Court File No. 373/09); Dated March 28, 2011; Panel: Justice Lederer (5 pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin seront publiées dans les *Reports* de la Commission des relations de travail de l'Ontario. On peut consulter la version préliminaire des *Reports* à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, 7e étage, 505, avenue University, à Toronto.

Procédures en instance

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Humber River Regional Hospital v. SEIU Divisional Court No. 101/11	1092-09-R 1132-09-R 1133-09-R	En cours
UNITE HERE Divisional Court No. 81/11	3333-10-M et al	Retirée
UNITE HERE Divisional Court No. 80/11	3333-10-M et al	Retirée
SNC-Lavalin Divisional Court No. 78/11	1405-03-R	En cours
Promark-Telecon Inc. v. Universal Workers Union, L. 183 Divisional Court No. 600/10	0745-09-R 0754-00-R 0765-09-R 0782-09-R	En cours
Dean Warren v. National Hockey League Divisional Court No. 587/10	2473-08-U	En cours
Roni Excavating Limited, et al v. IUOE, Local 793 Divisional Court No. 580/10	1991-10-R	13 juin 2011
Richard Hotta (Proteus Craftworks) v. Mahamad Badiuzzaman, et al Divisional Court No. 613/10	1953-07-ES	En cours
Pharma Plus Drugmarts Divisional Court No. 551/10	0579-08-R 0580-08-R 1662-09-R	30 juin 2011
SNC-Lavalin Divisional Court No. 482/10	2442-07-R 2936-07-R	En cours
Mr. Shah Islam v. J. Ennis Fabrics Divisional Court No. 506/10	1786-09-ES	En cours
Elzbieta Olszewska Divisional Court No. 494/10	0870-09-U	9 mai 2011
Greater Essex Catholic District S.B. Divisional Court No. 462/10	3122-04-G	2 et 3 juin 2011
Rainbow Concrete (Mark Corner) Divisional Court No. 437/10	2904-09-U 2905-09-FC 3292-09-M	12 et 13 septembre 2011
Ontario Power Generation Divisional Court No. 322/10	0264-09-G	18 avril 2011
John McKenney v. Upper Canada District S.B. Divisional Court No. 10-DV-1652 **Ottawa**	2687-08-U	En cours
Rainbow Concrete Divisional Court No. 856-10	3292-09-M	12 et 13 septembre 2011
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 383/10	0290-08-U 0338-08-U	En cours
Rainbow Concrete Divisional Court No. 850-10	2904-09-U 2905-09-FC	12 et 13 septembre 2011
Mr. Todor Pandeliev v. OLRB Divisional Court No. 10-DC-1594 **Ottawa**	3279-08-ES	7 avril 2011
Independent Electricity System Operator v. Canadian Union of Skilled Workers, LIUNA et al Divisional Court No. 78/10	3322-03-R 2118-04-R	Admise – 18 février 2011; requête en autorisation d'en appeler à la C.A.

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Pro Pipe Construction v. Norfab Metal and Machine Divisional Court No. 408/09	2574-04-R	En cours
Blue Mountain Resorts v. MOL Divisional Court No. 373/09	1048-07-HS 0255-08-HS	20 avril 2011
Roy Murad v. Les Aliments Mia Foods Divisional Court No. 291/09	1999-07-ES	En cours
Greater Essex County District School Board v. IBEW, Local 773 et al Divisional Court No. 212/09	1776-04-R et al	Ajournée sine die
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 431/08	4045-06-U et al	En cours
Comfort Hospitality Inc. o/a Days Inn v. Director Employment Standards et al Divisional Court No. 344/08	2573-07-ES	En cours
L.I.U.N.A. v. Barclay Construction et al Divisional Court No. 310/08	0837-06-R	En cours

AVIS AUX MILIEUX DU TRAVAIL

CALENDRIER DES DATES DE POURSUITE D'UNE AUDIENCE

Afin d'établir des dates de poursuite des audiences de manière plus efficiente et plus rapide et de trancher les affaires de façon plus opportune dans l'intérêt des parties, la Commission met à l'essai la pratique suivante :

Les parties doivent se préparer à fixer des dates de poursuite le dernier jour prévu pour l'audience de leur affaire, que le comité soit saisi ou non. Si le comité est saisi, il sera en mesure de fixer des dates de poursuite avant la fin de l'audience. Si le comité n'est pas saisi, il transmettra les dates convenues par les parties au bureau du greffier, lequel tentera, si possible, de prévoir la poursuite de l'audience auxdites dates convenues.

Puisque la Commission tentera de fixer des dates de poursuite plus rapidement et aux dates spécifiquement convenues par les parties, elle pourra être plus réticente à modifier les dates convenues, à moins de recevoir, dans les délais prescrits, un avis d'ajournement et une justification raisonnable de cet ajournement.

Exceptionnellement, si d'autres dates ne sont pas fixées ou transmises le dernier jour prévu pour l'audience:

a) Si le comité est saisi et que les parties n'ont pas fixé de dates de poursuite le dernier jour prévu pour l'audience, le greffier communiquera habituellement avec les parties dans les trois jours ouvrables suivants et les informera des dates où le comité est disponible. Les parties auront un délai de trois jours ouvrables pour se consulter et répondre aux dates offertes en précisant les dates où elles sont respectivement disponibles. En l'absence d'une réponse dans les délais prévus ou si les parties ne peuvent s'entendre sur des dates, le greffier pourra fixer des dates de poursuite sans autre consultation. Le délai de réponse est court puisque, comme la Commission donne aux parties le choix entre plusieurs dates, ces dates ne peuvent être attribuées à d'autres parties pour l'audience de leur affaire.

b) Si le comité n'est pas saisi et que les parties n'ont pas transmis de dates convenues le dernier jour prévu pour l'audience, les parties devront se consulter et transmettre les dates convenues au bureau du greffier dans les trois jours ouvrables suivants la dernière date d'audience. En l'absence d'une réponse dans les délais prévus, si les parties ne peuvent s'entendre sur des dates ou si la Commission n'est pas disponible aux dates convenues, le greffier pourra fixer des dates de poursuite sans autre consultation.

Avril 2011