ISSN 1712–5979 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Août 2013

Résumés de décisions

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en juillet dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de juillet-août 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 www.canlii.org.

Droit de négocier – Industrie de la construction – Scrutin de représentation – Révocation – L'employeur avait déposé une requête en révocation du droit de négocier en vertu de l'article 65 – Le syndicat n'avait pu expliquer que par l'inadvertance son retard (de 10 à 12 mois) à faire progresser la négociation collective – Les faits révélaient que le syndicat avait (dans une lettre et par un avis explicite de l'intention de négocier) exprimé le désir de participer à une négociation collective avant le dépôt de la requête en révocation – Après examen, la Commission trouve une similitude entre ces faits et ceux qui figurent dans *Ticketmaster Canada Ltd.* (retard prolongé pour cause d'inadvertance), et elle juge opportun d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation plutôt que de révoquer le droit de négocier du syndicat – Même si l'employeur n'a subi aucun préjudice, le retard a été considérable et n'a pas été expliqué de façon satisfaisante – Tenue d'un scrutin de représentation ordonnée

COMM-STRUCTION INC.; RE: Universal Workers Union, Labourers' International Union of North America, Local 183; OLRB File No. 2704-12-R; Dated July 15, 2013; Panel: Caroline Rowan (8 pages)

Soutien de l'employeur – Ingérence dans les affaires syndicales – Pratiques déloyales de travail – Le SCFP alléguait que l'employeur avait aidé l'Union des travailleurs unis de l'alimentation (l'Union des TUAC ou l'Union) à obtenir l'accréditation, en contravention des articles 15 et 70 de la *Loi sur les relations de travail* – La plainte découlait du fait que l'employeur avait donné à l'Union l'occasion de s'adresser aux employés au cours d'une assemblée d'orientation à participation obligatoire, permettant ainsi au syndicat de réunir le nombre de cartes requis pour présenter une requête en accréditation – Le SCFP alléguait également que, le jour du scrutin de représentation, l'employeur avait fait accompagner les employés à la table de l'Union – Le SCFP prétendait que l'aide fournie par l'employeur aux fins de la présentation de l'Union lors de l'assemblée d'orientation constituait une infraction à la *Loi*, pour les raisons suivantes : 1) l'assemblée était à caractère obligatoire; 2) l'employeur ne donnait pas aux employés le choix d'y assister ou non; 3) l'employeur avait fait savoir qu'il entretenait de bonnes relations avec l'Union, indiquant ainsi aux employés sa partialité envers celle-ci; 4) aucun autre syndicat n'avait eu l'occasion de s'adresser aux employés lors de l'assemblée – Selon la Commission, le SCFP n'a pas établi que l'employeur avait fourni d'autres types de soutien à l'Union ni qu'il avait favorisé son choix par les employés au sens de l'article 15 ou de l'article 70 de la *Loi* – La preuve n'est pas cohérente quant à la conduite de l'employeur le jour du scrutin, et sa conduite lors de l'assemblée d'orientation n'a pas été d'une nature ou d'un degré pouvant compromettre le rapport sans lien de dépendance qui devait exister entre l'employeur et l'Union; en effet : 1) ni l'employeur ni l'Union n'avaient expressément déclaré aux employés la volonté de l'employeur de les voir choisir l'Union; 2) la mention par l'employeur de ses bonnes relations

avec l'Union ne constituait pas un appui ou une approbation; 3) on avait dûment informé les employés qu'il leur revenait d'exprimer leur désir ou non d'être représentés; 4) aucun représentant de l'employeur n'était présent lors de la présentation de l'Union – Requête rejetée

COMPASS FOOD GROUP CANADA LTD. AND UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, LOCAL 175; RE: CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1974; OLRB File No. 3682-11-U; Dated July 17. 2013; Panel: Patrick Kelly, Richard O'Connor and Carol Phillips (12 pages)

Obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant – Syndicat – Les requérants alléguaient que, au cours du processus menant à la ratification d'un protocole d'entente (PE) entre le district 18 de la FEESO et l'UGDSB, le district 18 avait contrevenu à ses documents constitutifs, impartissant ainsi à sa conduite un caractère arbitraire et discriminatoire, ce qui contrevenait à l'article 74 de la *Loi sur les relations de travail* de diverses façons : 1) en ne rencontrant pas directement les requérants avant et pendant les négociations; 2) en n'accordant pas à l'unité de négociation un délai suffisant pour étudier le PE avant le scrutin de ratification (d'autres unités de négociation avaient reçu leur PE beaucoup plus tôt); 3) en envoyant le PE à l'adresse de courriel personnelle des membres de l'unité de négociation; 4) en changeant en pleine assemblée (au bout de la première heure) le lieu de son déroulement comme moyen de dissuader les membres d'y participer; 5) en révélant les résultats du scrutin de ratification à l'UGDSB; 6) en n'invitant pas les requérants à assister au dépouillement des bulletins et en les détruisant par la suite – Les requérants demandent que le scrutin de ratification soit frappé de nullité et qu'un second soit tenu – La Commission déclare qu'il n'est pas de son ressort de surveiller la conformité d'un syndicat avec ses documents constitutifs, sauf si son défaut donne indépendamment lieu à une violation de la *Loi* – Selon la Commission, on n'a pas établi l'existence d'une violation *prima facie* de la *Loi* – Il n'y a pas eu violation de l'article 74, puisque les allégations ne portaient pas sur la représentation syndicale du point de vue des rapports des employés avec l'employeur – L'allégation voulant que d'autres unités de négociation aient reçu leur PE plus tôt que l'unité de négociation du district 18 n'équivaut pas à une preuve de conduite discriminatoire au sens de l'article 74, cette disposition ne visant pas la conduite du syndicat à l'égard de l'une ou l'autre de deux unités de négociation données – La *Loi* n'exige pas de délai minimum entre le moment de la transmission du PE à l'unité de négociation et celui du scrutin de ratification; la *Loi* exige plutôt qu'une information suffisante soit donnée aux membres avant le scrutin, et il n'y a pas eu d'allégation voulant que l'information transmise par le PE ou lors de l'assemblée des membres ait été inexacte ou trompeuse – Le manque de consultation entre le négociateur en chef et les requérants ne constitue pas une infraction à la Loi – Aucune disposition de la *Loi* n'exige que certaines personnes participent au dépouillement des bulletins ou que les bulletins soient conservés pendant une certaine période de temps avant leur destruction – Requête rejetée

DIANE BALLANTYNE; RE: ONTARIO SECONDARY SCHOOL TEACHERS' FEDERATION; RE: DISTRICT 18 Teachers' Bargaining Unit of the Ontario Secondary School Teachers' Federation; RE: Upper Grand District School Board; OLRB File No. 2776-12-U; Dated July 3, 2013; Panel: Jesse M. Nyman (16 pages)

Grief dans l'industrie de la construction – Licenciement – Preuve – Code des droits de la personne – Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail – L'Union alléguait que l'employé avait été injustement licencié après avoir présenté une demande de prestations, et elle sollicitait des dommages-intérêts pour violation de la convention collective et du *Code des droits de la personne* – Elle voulait aussi obtenir une déclaration établissant que l'employeur était indûment intervenu lors de la présentation par l'employé de sa demande de prestations – L'employeur prétendait que l'employé avait quitté son emploi après s'être absenté du travail pendant un certain temps et qu'il n'avait pas donné suite à l'offre d'un emploi adapté – Après un accident du travail contesté, l'employé avait quitté le lieu de travail et déposé une demande de prestations – L'employé avait fourni à l'employeur des documents médicaux attestant son incapacité de travailler pendant une période de temps définie – L'employé n'avait pas repris le travail et n'avait pas transmis à l'employeur de rapport sur l'évolution de son état de santé qui aurait pu expliquer son absence prolongée – L'employeur avait présenté à l'employé une offre de poste adapté, à laquelle l'employé n'avait pas répondu – L'employeur avait informé l'agent à l'admissibilité de la CSPAAT que l'employé avait quitté son emploi – L'agent avait rejeté la demande de l'employé, qui en avait appelé de la décision, laquelle est actuellement à l'étude devant la CSPAAT – Pendant l'audience, l'employeur avait contesté l'admissibilité des documents médicaux et du dossier de l'employé à la CSPAAT – Selon la Commission, la preuve est recevable à titre de « document d'une entreprise » au sens de l'article 35 de la *Loi sur la preuve*, de même qu'en vertu de son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'alinéa 48 (12) f) de la *Loi sur les relations de*

travail quant à l'admission de la preuve, compte tenu des éléments suivants : principe voulant que la procédure d'arbitrage soit rapide et facile à comprendre; nature des documents; fins restreintes pour lesquelles elle est pertinente; défaut de l'employeur de donner explicitement avis de son intention de contre-interroger – La Commission est d'avis que l'employé a été licencié injustement – On n'a pas produit de preuve suffisante de l'intention subjective de l'employé de quitter son emploi ni du comportement objectif menant à réaliser cette intention; l'employé n'a jamais déclaré qu'il désirait quitter son emploi, et son absence du travail découlait de l'avis médical quant à son incapacité continue de travailler – Également, le licenciement est jugé discriminatoire, car l'employé recevait des prestations aux termes de la LSPAAT et répondait donc à la définition de « personne handicapée » au sens du *Code des droits de la personne*; son licenciement injuste constituait un traitement préjudiciable – L'employeur a manqué à réfuter l'inférence de discrimination, car aucune preuve n'est venue étayer la décision de licencier l'employé – La Commission adjuge un montant de 2 000 $ à l'employé pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi aux termes du *Code des droits de la personne* – Grief admis

DOMINION FORMING INC.; RE: Universal Workers Union, Labourers' International Union of North America, Local 183; RE: High-View Forming Inc.; RE: High-View Structures Inc.; RE: High-View Forming (1995) Inc., OLRB File No. 2370-11-G; Dated July 12, 2013; Panel: Ian Anderson (32 pages)

Faillite – Employeur – Normes d'emploi – Preuve – Requête en révision d'une ordonnance de paiement prise par un agent des normes d'emploi à l'encontre de T et I, deux administrateurs d'AFC Food Group Inc., entreprise qui avait fait faillite, relativement au règlement de la paie de vacances impayée de 23 employés – L'agent avait pris l'ordonnance en vertu du paragraphe 81 (7) de la *Loi sur les normes d'emploi*, en invoquant un rapport sur le profil d'entreprise d'AFC donnant T et I au nombre de ses administrateurs pendant la période des 12 mois précédant la faillite de ladite entreprise – T prétendait que le rapport faisait erreur en le faisant figurer sur la liste des administrateurs, car : 1) il n'était plus résident du Canada depuis plus de deux ans lors de la faillite d'AFC; 2) il avait démissionné comme administrateur un an et demi avant la faillite – T avait transmis à la Commission des copies de sa lettre de démission, d'une lettre de son adjoint acceptant de le remplacer au poste d'administrateur ainsi que d'une résolution des actionnaires ratifiant sa démission – Le contre-interrogatoire a révélé que, même après sa prétendue démission, T passait 75 % de son temps au Canada, à la direction des opérations d'AFC, et que, pendant cette période, les employés d'AFC le croyaient toujours en fonction – De plus, après la date de sa prétendue démission, le rapport avait continué à inclure T au nombre des administrateurs, même après la mise à jour de la liste et les changements apportés aux noms d'autres personnes – La Commission rappelle que le paragraphe 262 (3) de la *Loi sur les sociétés par actions* institue la présomption qu'une personne est un administrateur si le rapport l'indique – T a manqué à réfuter cette présomption, étant incapable d'expliquer pourquoi son nom figurait toujours à titre d'administrateur, même depuis sa prétendue démission – De plus, même non-résident, il pouvait être administrateur; en effet, selon le paragraphe 118 (3) de la *Loi sur les sociétés par actions*, un seul des administrateurs doit être résident canadien, et I possédait cette qualité de résident – La Commission tire une conclusion négative du défaut de T de : 1) appeler son adjoint à témoigner; 2) fournir à la Commission une copie du registre des procès-verbaux de l'entreprise; 3) joindre des éléments de preuve quant au lieu et à la date de signature des documents d'entreprise invoqués – Requête rejetée

MICHAEL D. TOPOLINSKI, A DIRECTOR OF AFC FOOD GROUP INC.; RE: Director of Employment Standards; OLRB File No. 1105-10-ES; Dated July 2, 2013; Panel: Gail Misra (10 pages)

Industrie de la construction – Normes d'emploi – L'employeur affirmait que l'employé n'était pas visé par la Loi, puisqu'il conduisait un camion à benne servant à l'enlèvement de boue, d'asphalte et d'autres matières des chantiers et à la livraison d'agrégats à ces mêmes chantiers – La Commission relève que, au sens de la Loi, la définition d'employé dans l'industrie de la construction est sensiblement la même qu'au sens de la *LRT*, et que la Commission a depuis longtemps déterminé que l'enlèvement ou la livraison sur les chantiers de matières, agrégats compris, ne correspondent pas à la définition de « travaux dans l'industrie de la construction » – La Commission reconnaît que les objets des deux lois sont différents, mais ne trouve pas justifié de tirer une conclusion différente quant aux faits en cause ici – Tout d'abord, accorder une exemption à ce type d'employé aurait pour effet d'étendre l'exemption à des employés qui n'ont aucun lien réel avec l'industrie de la construction et rendrait en outre admissibles à cette exemption des employés qui livrent toutes sortes de matières sur les chantiers – En deuxième lieu, l'extension ne serait pas compatible avec une interprétation stricte de l'exemption dans le cadre d'une interprétation large et généreuse de la Loi tel que l'établit la jurisprudence – Requête rejetée

O J D TRUCKING LTD. operating as OJD Trucking; RE: Director of Employment Standards; OLRB File No. 1552-11-ES; Dated July 26, 2013; Panel: Jesse M. Nyman (5 pages)

Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne – Vente d'une entreprise – Dans cette requête, on allègue qu'il y a eu vente d'une entreprise aux termes de l'article 69 de la *Loi sur les relations de travail* [la *Loi*] tel qu'il est assujetti aux adaptations énoncées dans l'article 10 de la *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne* – À la suite d'un processus d'appel d'offres concurrentiel, l'Agence ontarienne des eaux (AOE) avait remplacé l'American Water Canada Corporation (AWCC) en qualité de fournisseur de l'Elgin Primary Water Supply System et du Lake Huron Primary Water Supply System – L'AOE avait embauché d'anciens employés de l'AWCC, qui étaient représentés par le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) – Le SEFPO soutenait que, lors du remplacement de l'AWCC par l'AOE à titre de fournisseur, il y avait eu transfert d'engagement et vente d'une entreprise – La Commission estime, à la majorité des voix, que le fait d'adjuger le contrat à l'AOE ne constitue pas une vente d'entreprise – Le comité juge, toujours à la majorité, que les faits de la présente affaire se rapprochent davantage de ceux invoqués dans *Metropolitan Parking* que ceux qui fondent *Thunder Bay Ambulance*, pour les raisons suivantes : 1) les contrats de l'AWCC et de l'AOE étaient des contrats à durée déterminée; 2) l'AWCC et l'AOE avaient été en concurrence pour l'obtention du contrat; 3) l'AOE n'avait bénéficié d'aucun avantage ou savoir-faire de la part de l'AWCC pendant leur période de concurrence pour l'obtention du contrat; 4) les ex-employés de l'AWCC qui avaient par la suite été embauchés par l'AOE ne faisaient pas partie du fonds de commerce de l'AWCC – Requête rejetée

ONTARIO CLEAN WATER AGENCY AND AMERICAN WATER CANADA CORP., RE ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION; OLRB File No. 0777-12-R; Dated July 31, 2013; Panel: Patrick Kelly, Paul LeMay, Shannon McManus (17 pages)

Interdiction – Accréditation – Industrie de la construction – Pratique et procédure – Révocation – Délais – Le jour même où les employés avaient voté en faveur d'une requête en révocation, le syndicat avait déposé une requête en accréditation – Après le délai habituel de cinq jours pour permettre aux parties de présenter leurs observations post-scrutin, la Commission avait rendu la décision définitive qui mettait fin au droit de négocier du syndicat – L'employeur avait soulevé l'argument du délai dans sa réponse à la requête en accréditation – Le syndicat affirmait que la Commission devrait exercer son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'alinéa 111 (3) b) et reporter l'examen de la requête en accréditation jusqu'au lendemain du prononcé de la décision définitive dans le dossier de la requête en accréditation – La Commission conclut que le report de l'examen de la requête en accréditation cadre avec l'un des objectifs fondamentaux de la Loi, soit de faciliter la négociation collective entre les employeurs et les syndicats qui sont les représentants volontairement désignés des employés – La Commission relève également que le refus d'examiner la requête conformément à l'alinéa 111 (3) c) enclencherait l'application stricte de l'article 7, et ce, en l'absence d'un méfait analogue à celui que l'on retrouve dans *Bernel* – La requête en accréditation suivra le processus normal – L'affaire suit son cours

R.O.M. CONTRACTORS INC.; RE: Labourers' International Union of North America, Ontario Provincial District Council; OLRB File No. 0892-12-R; Dated July 25, 2013; Panel: David A. Mckee (11 pages)

Licenciement – Normes d'emploi – Représailles – Requête en révision d'une ordonnance d'indemnisation d'un employé pour cause de représailles de la part de l'employeur, en contravention de l'article 74 de la *Loi sur les normes d'emploi* – La *LNE* stipule que les employés ont droit à neuf jours de congé payé par an, tandis que ROMCO en accorde onze à ses employés, auxquels elle demande toutefois de travailler le jour de la Famille – L'employé concerné aurait voulu bénéficier d'un congé payé le jour de la Famille – L'employé avait consulté le ministère du Travail pour savoir s'il avait droit à un congé payé ce jour-là – Or, la politique du MTR énonce clairement que si les employés bénéficient déjà de plus de neuf congés payés, ils n'ont pas automatiquement droit à un congé payé le jour de la Famille – Même après avoir consulté le MTR, l'employé a déclaré en témoignage que, à son sens, il y avait là une « zone grise » – L'employé ne s'était pas présenté au travail le jour de la Famille sans y avoir été autorisé – L'employeur avait licencié l'employé pour cause d'insubordination en raison de son absence du travail – La Commission estime que l'employé n'avait pas droit à un congé payé le jour de la Famille, puisque ROMCO accordait déjà des avantages supérieurs à ceux que prévoit la *LNE* – De plus, l'employé ne croyait pas de bonne foi qu'il avait droit à ce congé, ce qui est confirmé par les faits suivants : 1) le courriel de sa femme reconnaissait que ROMCO n'avait pas contrevenu à la *LNE;* 2) sa consultation du MTR (dont la politique est clairement énoncée au sujet du jour de la Famille) contredisait son

opinion voulant qu'il s'agisse toujours d'une « zone grise » – Le licenciement de l'employé n'était pas attribuable à des représailles, mais découlait plutôt de son absence du travail sans autorisation un jour où il aurait dû y être présent – Ordonnance d'indemnisation annulée

ROY MURCKLEN INDUSTRIES LTD. O/A ROMCO; RE: TERRY KOCH AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 1219-09-ES; Dated July 23, 2013; Panel: Mary Anne McKellar (7 pages)

Droit de négocier – Accréditation – Industrie de la construction – Pratique et procédure – Règlement – Pratiques déloyales de travail – Le syndicat local 183 et la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers (la Fraternité) ayant demandé l'accréditation, le litige portait sur l'effet d'un règlement conclu 15 ans auparavant, lequel ne comportait pas de disposition sur la durée ou l'expiration et aux termes duquel le syndicat local 183 s'était engagé à ne pas demander l'accréditation aussi longtemps que Saddlebrook employait des membres du syndicat local 183 aux tarifs salariaux et aux conditions de la convention de la MTABA – La Fraternité et Saddlebrook soutenaient que la Commission devait faire respecter le règlement en vertu du paragraphe 96 (7), tandis que le syndicat local 183 avançait que la Commission ne donne normalement pas effet aux conventions qui visent à se soustraire à la Loi – Au départ, la Commission se fonde sur *Greater Niagara* quant à l'hypothèse de son pouvoir discrétionnaire de déterminer si elle devrait enquêter sur une plainte en vertu du paragraphe 96 (7) – La Commission relève que la politique publique qui n'autorise pas les parties à se soustraire par contrat aux dispositions de la Loi est depuis longtemps établie, mais, tout en reconnaissant l'importance de la politique publique consistant à encourager et à promouvoir le règlement des litiges, à respecter tout règlement convenu de même que le rôle crucial et essentiel que joue cet instrument dans la promotion et le maintien de la paix et de la stabilité dans les relations de travail, elle estime que ces valeurs fondamentales ne sont pas les facteurs qui prédominent en l'espèce, pour les raisons suivantes : tout d'abord, le syndicat local 183 est d'avis que Saddlebrook n'a pas respecté son engagement et que ce point devrait être tranché, ce que la Commission ne croit pas nécessaire; en deuxième lieu, le pouvoir de demander l'accréditation afin de représenter des employés est une valeur essentielle et fondamentale de la Loi – En l'occurrence, si la demande d'accréditation initiale avait été rejetée, l'interdiction réglementaire qui se serait ensuivie aurait duré tout au plus un an, ou alors une convention collective aurait présenté la possibilité d'une requête en substitution au bout de 33 mois au maximum (par opposition à un engagement sans fin, à perpétuité); en troisième lieu, lorsqu'une partie décide de conclure une entente qui non seulement déborde le cadre de la Loi, mais vise explicitement à empêcher la Loi de s'appliquer, c'est à ses propres risques et périls – Les parties peuvent être disposées à courir ce risque, mais il n'existe aucune garantie que les lois de la province ne s'appliqueront pas à elles – Enfin, la Commission remarque que *National Grocers* n'appuie pas le principe que le paragraphe 96 (7) et le pouvoir de la Commission de faire respecter les règlements ne l'emportent pas toujours sur la jurisprudence de la Commission concernant l'incapacité de se soustraire à la Loi par contrat ou de renoncer à des droits publics, particulièrement lorsque le règlement l'affirme de façon aussi flagrante – La Commission refuse d'exercer son pouvoir discrétionnaire de faire respecter le règlement et conclut que le procès-verbal de transaction n'a, dans les circonstances, aucun effet sur la requête du syndicat local 183 – L'affaire suit son cours

SADDLEBROOK CONSTRUCTION INC. AND/OR SADDLEBROOK MANAGEMENT CONSULTANTS INC. AND/OR 1256830 ONTARIO INC. O/A SADDLEBROOK SERVICES AND/OR PEMBERTON GROUP INC.; RE: Universal Workers Union, Labourers' International Union of North America, Local 183; RE: Allied Construction Employees Local 1030, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America; OLRB File No. 3371-12-R; Dated July 19, 2013; Panel: Bernard Fishbein (20 pages)

Accréditation – Convention collective – Industrie de la construction – Scrutin de ratification – Révocation – Délais – Reconnaissance volontaire – Les modalités de deux requêtes en accréditation, respectivement déposées par le syndicat local 183 de l'UIJAN et le syndicat local 793 de l'IUOE, dépendaient de l'issue des requêtes en vertu de l'article 66 de ces deux syndicats locaux visant à révoquer le droit de négocier du syndicat local 52 de la CLAC, lequel avait conclu des conventions collectives avec Strabag – La Commission constate que les conventions collectives conclues par le syndicat local 52 et Strabag avaient été négociées de bonne foi, et que le syndicat local 52 n'avait pas été soutenu par l'employeur – Les points réellement en litige en cette affaire étaient les suivants : si le syndicat local 52 avait le droit de représenter les employés au moment où la convention avait été conclue; si les travailleurs de Strabag avaient été privés de la possibilité de choisir leur propre agent négociateur parce qu'une convention collective avait été signée avant leur entrée dans l'entreprise – La Commission est persuadée que la présente convention collective a été conclue parce que

Strabag envisageait d'entamer les travaux du projet York en juillet 2011; que la CLAC était à la recherche de travaux pour ses membres et souhaitait fournir à Strabag la main-d'œuvre dont elle aurait besoin; que la CLAC choisissait les travailleurs parmi ses membres et les personnes figurant sur les listes de ses services d'aide à l'emploi de façon à répondre aux besoins en main-d'œuvre de Strabag; que Strabag acceptait les personnes recommandées par la CLAC; que la plupart de celles qui faisaient partie du premier groupe embauché étaient des membres de longue date de la CLAC; enfin, une fois probable un début des travaux le 3 octobre 2011, que le syndicat avait tenu une assemblée de ratification le 29 septembre 2011 à l'intention des personnes qui devaient commencer à travailler chez Strabag la semaine suivante – Lors de l'assemblée de ratification, toutes les personnes présentes avaient signé des cartes d'adhésion, bien qu'elles n'en aient pas eu l'obligation; le syndicat avait expliqué les conditions de la convention collective; puis, les dix participants avaient unanimement voté en faveur de l'acceptation des modalités du document – Rien dans la preuve présentée à la Commission ne suggère un niveau quelconque de contrainte de la part du syndicat à l'égard de ces dix personnes – La Commission juge que le litige tient au fait qu'un syndicat local de la CLAC dans le domaine de la construction était parvenu à conclure un accord pré-embauche avec un employeur de la construction en vue d'un projet pour lequel l'employeur avait été le soumissionnaire retenu – La plupart des travailleurs qui avaient finalement été embauchés étaient des membres du syndicat au moment où leur agent négociateur avait conclu la convention collective avec Strabag – La Commission est convaincue que l'affaire tombe sous le coup de l'exception dont traite *Nicholls-Radtke*, et qu'il n'y a aucune raison de croire que les employés n'ont pas eu le choix de l'agent négociateur ou qu'ils ont été forcés d'accepter une convention collective négociée avant qu'ils ne deviennent des employés membres de l'unité de négociation – Les quatre requêtes sont rejetées

STRABAG INC. Universal Workers Union, Labourers' International Union of North America, Local 183, Applicant v., Responding Party v. Construction Workers Local 52, affiliated with Christian Labour Association of Canada (CLAC); OLRB File No. 2765-11-R; Dated July 26, 2013; Panel: Gail Misra (26 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
Gate Gourmet Canada Inc. Divisional Court No. 276/13	3688-11-U	En cours
Charles W. Colhoun Divisional Court No. 293/13	0260-12-U	En cours
Robert Pardy Divisional Court No. 2004/13 **London**	0501-12-ES	En cours
Signature Contractors Windsor Inc. Divisional Court No. 231/13	3315-12-R 3316-12-R 3317-12-R	En cours
Biggs & Narciso Construction Services Inc. Divisional Court No. 181/13	1307-10-R	En cours
Weihua Shi Divisional Court No. 158/13	0273-10-ES	En cours
Rail Cantech Divisional Court No. 127/13	1506-12-U	En cours
Durval Terciera, et al Divisional Court No. 520/12	1475-11-U	Admise (Demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.)
Bur-Met Construction Divisional Court No. DC-12-010	3893-11-R	En cours
Vito Tarantino Ltd. Divisional Court No. 417/12	0356-12-R	En cours
OSMWRC, et al Divisional Court No. 363/12	0784-05-G	Entendue, en délibéré
Albert Tsoi v. UNITE HERE Divisional Court No. 330/12	3908-09-U	En cours
Ontario Sheet Metal Workers' and Roofers' Conference, et al ''(Flynn) Divisional Court No. 325/12	2730-11-JD	En cours
IBEW, Local 894 Divisional Court No. 321/12	3174-09-U	En cours
EllisDon Corporation Divisional Court No. 310/12	0784-05-G	Entendue, en délibéré
EllisDon Corporation Divisional Court No. 309/12	2076-10-R	En cours
Hassan Hasna Divisional Court No. 83/12	3311-11-ES	En cours

Landmart Building Corp. Divisional Court No. DC 12-346JR **Hamilton**	2519-11-R	En cours

John McCredie v. OLRB et al Divisional Court No. 1890/11 **London**	1155–10–U	En cours
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 213/11	0816–10–U 0817–10–U	Rejetée; demande de requête en annulation
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 383/10	0290–08–U 0338–08–U	Voir ci-dessus
Pro Pipe Construction v. Norfab Metal and Machine Divisional Court No. 408/09	2574–04–R	En cours
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 431/08	4045–06–U et al	Voir ci-dessus