ISSN 1712–4506 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Décembre 2013

AVIS AUX MILIEUX DU TRAVAIL

Prière de noter que la Commission des relations de travail ne tiendra pas d'audiences et ne fixera pas de dates d'audience durant la période du **23 décembre 2013 au 3 janvier 2014** inclusivement. Pendant cette période, on pourra cependant fixer des dates pour le traitement accéléré des affaires jugées urgentes par la Commission. On procédera au traitement des requêtes de la manière habituelle les jours ouvrables à la Commission, soit les 23, 24, 27, 30, 31 décembre 2013 et 2 et 3 janvier 2014.

On trouvera ci-dessous les dates par défaut et le calendrier des audiences relatives aux renvois de griefs aux termes de l'art. 133 pour la période des Fêtes.

Nous vous remercions de votre attention à ce sujet et vous présentons nos meilleurs vœux pour de Joyeuses Fêtes, en toute sécurité.

DATE DE DÉPÔT DU RENVOI	*DATE DE L'AUDIENCE*
9 décembre 2013	6 janvier 2014
10 décembre	6 janvier
11 décembre	7 janvier
12 décembre	7 janvier
13 décembre	8 janvier
16 décembre	8 janvier
17 décembre	9 janvier
18 décembre	9 janvier
19 décembre	10 janvier
20 décembre	10 janvier
23 décembre	13 janvier
24 décembre	13 janvier
27 décembre	14 janvier
30 décembre	14 janvier
31 décembre	15 janvier
2 janvier 2014	16 janvier
3 janvier	17 janvier

Résumés de décisions

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en novembre dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de novembre-décembre 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.

Grief dans l'industrie de la construction – Congédiement – EllisDon se fondait exclusivement sur son dispositif de surveillance vidéo pour justifier son congédiement du plaignant – La vidéo représentait le plaignant lors d'infractions répétées aux politiques d'EllisDon sur la santé et la sécurité de même que sur la consommation d'alcool et de drogues – La Commission avait déjà statué que la vidéo était recevable – Le syndicat local 506 avançait qu'il ne fallait accorder aucune importance à la vidéo parce qu'il s'agissait là d'une violation des droits du plaignant à la vie privée – De son côté, la Commission soutient qu'il faut reconnaître toute

son importance à la surveillance vidéo, vu son exactitude et sa fiabilité – Les facteurs qui servent à jauger l'importance à attribuer à des éléments de preuve sont la pertinence, la fiabilité et la crédibilité – La manière dont est tournée une vidéo n'est pas pertinente pour la détermination du degré d'importance – Le plaignant n'avait pas présenté d'excuses à l'égard de la conduite représentée sur la vidéo et n'admettait aucunement avoir mal agi – Le plaignant n'était au service de l'entreprise que depuis 17 jours civils – Congédiement maintenu – Grief rejeté

ELLISDON LTD; RE: Labourers' International Union of North America, Local 506; OLRB File No. 1255-12-G; Dated November 1, 2013; Panel: Diane L. Gee (4 pages)

Redressement provisoire – Pratiques déloyales de travail – Le SEFPO demandait la réintégration provisoire d'un organisateur à l'interne en attendant qu'une décision soit rendue sur sa plainte pour pratiques déloyales de travail – Heritage avait nié savoir que la personne licenciée était un organisateur syndical et elle invoquait deux allégations de violence à l'égard de personnes âgées pour justifier le congédiement – L'organisateur syndical avait été licencié deux jours après les prétendus incidents de violence à l'égard de personnes âgées, six jours avant le scrutin de représentation, et ce, dans des circonstances où Heritage avait exprimé son opposition à la syndicalisation tout en faisant la promotion d'une initiative de l'employeur pour mettre sur pied une association d'employés – Le SEFPO avait nié les allégations de violence à l'égard de personnes âgées, souligné le moment suspect du licenciement et fait valoir qu'Heritage n'avait par respecté sa propre politique écrite en matière de violence à l'égard des personnes âgées, en particulier en omettant : i) de faire part à l'employé des allégations pesant à son encontre; ii) d'obtenir des déclarations de témoins; iii) de placer l'employé en congé payé ou en suspension administrative pendant la durée de l'enquête – Dans les circonstances, le SEFPO soutenait que le licenciement traduisait une « décision précipitée » et contredisait l'assertion d'Heritage voulant que le licenciement de l'employé n'ait rien à voir avec ses activités syndicales – La Commission se penche alors sur la condition « préjudice irréparable » des dispositions de la Loi sur le redressement provisoire, et elle conclut que vu les circonstances, dont le moment du licenciement et les événements qui l'ont entouré, un « froid » serait susceptible de survenir et seule la réintégration pourrait y remédier – La prépondérance des préjudices penche également en faveur du redressement provisoire; il s'offre à Heritage plusieurs options autres que le licenciement face à la possibilité de représailles contre les résidents pendant la durée d'une enquête exhaustive sur les allégations de violence à l'égard de personnes âgées – Les circonstances et le moment du licenciement de l'organisateur, notamment le manquement à l'application régulière de la loi au cours de l'enquête d'Heritage, suggèrent l'existence d'un lien de causalité entre les activités de recrutement de l'employé et son congédiement – Réintégration ordonnée

HERITAGE HEIGHTS RETIREMENT HOMES INC RE: Ontario Public Service Employees Union; OLRB File No. 2342-13-M; Dated November 28, 2013; Panel: Eli A. Gedalof (14 pages)

Redressement provisoire – Pratiques déloyales de travail – Le syndicat des Teamsters demandait la réintégration provisoire d'un organisateur à l'interne et d'un fervent militant en attendant qu'une décision soit rendue sur sa plainte pour pratiques déloyales de travail – Le syndicat affirmait que le congédiement de ces deux personnes avait porté atteinte à sa campagne de recrutement – Jennmar présentait des motifs commerciaux comme justification des congédiements, en faisant remarquer que les quinze opérateurs de machine ayant le moins d'ancienneté avaient été mis à pied en raison d'une croissance plus lente que prévu et d'une réduction des marges de profit – La Commission se penche sur la condition « préjudice irréparable » des dispositions de la Loi sur le redressement provisoire, et elle souligne que le défaut de réintégrer un organisateur à l'interne et un militant connu peut, non seulement causer un tort irréparable à la capacité actuelle du syndicat de recueillir des adhésions, mais se répercuter sur l'avenir de diverses façons: i) perturber les voies de communication du syndicat avec les employés; ii) miner les appuis du syndicat pendant un scrutin, dans l'éventualité où il se rallierait un nombre de cartes suffisant pour déposer une requête en accréditation; iii) rendre les employés réticents à soutenir le syndicat si une procédure était intentée à l'encontre de l'employeur – La Commission estime que sont également satisfaites les autres conditions figurant aux dispositions sur le redressement provisoire – La prépondérance des préjudices penche également en faveur de la réintégration, et les « contradictions » et « lacunes » des motifs commerciaux présentés par Jenmar comme explication des congédiements

mènent la Commission à conclure que les congédiements n'étaient pas sans rapport avec la campagne de recrutement des Teamsters – Réintégration ordonnée

JENNMAR CANADA; RE: Teamsters Local Union, Local 938; OLRB File No. 2172-13-M; Dated November 14, 2013; Panel: Mary Anne McKellar (10 pages)

Santé et sécurité – Motion prima facie – Représailles – Le requérant prétendait avoir été licencié parce qu'il avait porté à l'attention des intimés un incident de violence et de harcèlement au travail – Les intimés avaient présenté une motion visant à faire rejeter la requête au motif qu'elle n'établissait pas le bien-fondé prima facie des recours demandés en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* – Aux yeux de la Commission, les faits invoqués par le requérant n'étayent pas l'allégation de violence en milieu de travail – La Commission se demande ensuite s'il y a infraction aux dispositions sur les représailles de l'article 50 de la *LSST* lors du congédiement d'un employé qui a porté plainte pour harcèlement – Aux termes de l'article 50, la Commission n'a le pouvoir d'intervenir que dans les cas où un employé subit des représailles parce qu'il a cherché à faire appliquer un droit en vertu de la *LSST* ou parce qu'il a agi en conformité avec la *LSST* – Il faut donc déterminer si l'employé cherche à faire respecter la LSST ou encore s'il agit en conformité avec cette Loi quand il porte plainte pour harcèlement au travail auprès de son employeur – La décision rendue par la Commission dans *Investia* donne à penser que la réponse à cette question devrait être négative; la Commission relève toutefois que, en l'occurrence, les commentaires formulés à ce sujet dans *Investia* étaient, strictement parlant, des opinions incidentes – La *LSST* exige de l'employeur la conception, l'élaboration et la mise en place d'une politique sur le harcèlement en milieu de travail, ainsi que la diffusion auprès des employés d'information concernant cette politique – Puisque la *LSST* est une loi visant le bien-être public, elle doit recevoir une interprétation libérale, de façon à donner effet à ses fins et objectifs généraux – L'employeur ne peut certes être tenu de garantir que le milieu de travail soit absolument exempt de harcèlement, mais il doit instaurer des garanties procédurales, et ne peut pénaliser un employé qui participe à une procédure de plainte – Il serait futile d'élaborer et de mettre en place « un programme d'application » d'une politique sur le harcèlement au travail si l'opération devait se résumer à la formulation de la politique et à son affichage; l'employeur doit veiller à l'application et au respect de la politique, ce qui comporte de mettre à la disposition des employés une procédure de traitement des plaintes en cas d'incidents de harcèlement au travail – Il s'ensuit que l'employé qui porte plainte pour harcèlement au travail auprès de son employeur cherche à faire appliquer la *LSST* et se trouve donc protégé aux termes de l'article 50 de ladite Loi – La Commission refuse de rejeter la requête pour défaut d'avoir établi une preuve prima facie ou parce que la Commission n'aurait pas la compétence nécessaire pour enquêter sur la plainte – Motion rejetée

THE AIM GROUP INC AND GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED RE: Peter Ljuboja; OLRB File No. 0852-13-OH; Dated November 22, 2013; Panel: Jesse M. Nyman (24 pages)

Ingérence dans les affaires syndicales – Pratiques déloyales de travail – L'ETFO déplorait le fait que l'employeur s'ingère dans l'administration d'un syndicat; l'employeur avait amorcé, en vertu de sa politique sur le harcèlement, une enquête sur certains incidents impliquant des personnes qui, en congé de leurs tâches d'enseignants, s'occupaient de l'administration interne du syndicat – L'ETFO n'allait pas jusqu'à invoquer de la mauvaise foi ou un sentiment antisyndical, mais elle avançait que l'enquête déclenchée par l'employeur allait donner à ce dernier un accès direct aux affaires internes de la fédération – À la majorité des voix, la Commission reconnaît que, même si la *Loi sur les relations de travail* vise à faciliter la négociation collective, à encourager la communication entre les employeurs et les employés, ainsi qu'à promouvoir la collaboration des employeurs et des syndicats en vue du règlement des différends relatifs au lieu de travail, elle admet la nature contradictoire des relations de travail – La décision majoritaire relève que l'objectif explicite de l'employeur dans sa politique sur le harcèlement est le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement; parallèlement, l'ETFO possède un intérêt divergent, soit de protéger ses processus internes de toute immixtion de la part de l'employeur – La Commission est d'avis qu'une enquête de l'employeur sur cette plainte risquerait fort de lui révéler le fonctionnement et les pratiques internes de la fédération – Il semble ne pas y avoir de risque notable que l'antagonisme au coeur de la plainte se propage dans le milieu de travail; dans le cas contraire, d'autres mesures pourraient être envisagées – Requête admise;

ordre est donné à l'employeur de cesser d'enquêter sur la plainte

UPPER GRAND DISTRICT SCHOOL BOARD; RE: Elementary Teachers' Federation of Ontario; OLRB File No. 0948-13-U; Dated November 28, 2013; Panel: Patrick Kelly, Shannon McManus and Richard O'Connor (dissenting) (19 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
Jefferson Mendonca Divisional Court No. 478/13	2146-10-U 0006-13-R	En cours
DH General Contracting Inc. Divisional Court No. 13-DV-1966 (**Ottawa)**	1820-12-R 3025-12-G	En cours
Neivex et al. Divisional Court No. 416/13	0441-13-R	En cours
Merc Electrical Limited Divisional Court No. 437/13	0452-13-G	En cours Motion en suspension : le 11 décembre 2013
Nadalin Electric Company (Ontario) Inc. Divisional Court No. 498/13	0615-13-R	En cours
Sysco Fine Meats of Toronto a division of Sysco Canada Inc Divisional Court No. 414/13	3484-11-R	En cours
Godfred Kwaku Hiamey Divisional Court No. 345/13; 346/13	2906-10-U 3568-10-U	En cours
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	8 janvier 2014
Robert Pardy Divisional Court No. 2004/13 (**London)**	0501-12-ES	26 novembre 2013 Admise; motifs à suivre
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	30 janvier 2014
Weihua Shi Divisional Court No. 158/13	0273-10-ES	Rejetée; motifs à suivre
Rail Cantech Inc. Divisional Court No. 127/13	1506-12-U	Annulée pour cause de prématurité; motifs à suivre
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	31 janvier 2014

Albert Tsoi v. UNITE HERE Divisional Court No. 330/12	3908-09-U	19 février 2014
IBEW, Local 894 Divisional Court No. 321/12	3174-09-U	26 mars 2014
EllisDon Corporation Divisional Court No. 310/12 M42989	0784-05-G	Admise; demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
SMW v. EllisDon Divisional Court No. 363/12 M42989		Rejetée; demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
EllisDon Corporation Divisional Court No. 309/12	2076-10-R	En cours
Hassan Hasna Divisional Court No. 83/12	3311-11-ES	En cours
Rainbow Concrete Industries Limited Divisional Court No. 925/13 M43026	2692-06-ES	Rejetée; demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
Landmart Building Corp. Divisional Court No. DC 12-346JR (**Hamilton)**	2519-11-R	Semaine du 24 février 2014
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 motion en annulation
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 383/10	0290–08–U 0338–08–U	Voir ci-dessus
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 431/08	4045–06–U et al	Voir ci-dessus