ISSN 1712–5979 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Novembre 2014

AVIS AUX MILIEUX DU TRAVAIL

DIRECTRICE-GREFFIÈRE ET DIRECTRICE-GREFFIÈRE ADJOINTE

Toutes nos félicitations à **Catherine Gilbert**, qui vient d'être nommée **directrice-greffière**, et à **Ursula Boylan**, qui lui succède au poste de **directrice-greffière adjointe**.

ASSEMBLÉE PUBLIQUE

La Commission tiendra une assemblée publique afin de recueillir les commentaires des intervenants sur les changements qu'elle a mis en œuvre en vue de la période d'ouverture de 2013.

Prière de se reporter à l'annonce ci-dessous pour de plus amples renseignements.

NOUVEAU SYSTÈME DE GESTION DES CAS

Pour faire suite à la note de service jointe au numéro de juillet 2014 d'*En relief* portant la description d'un certain nombre de changements liés à l'instauration d'un nouveau système de gestion des cas à la Commission, nous avons modifié divers processus et formulaires.

AVIS AUX EMPLOYÉS

On avait coutume d'envoyer, avec les Confirmations de dépôt, des formulaires « C » qui étaient des **Avis aux employés** du dépôt de diverses requêtes auprès de la Commission. Ces formulaires « C » ont été supprimés et remplacés par un Avis aux employés générique, qui accompagne désormais lesdites Confirmations. Sont donc versés à la rubrique **Périmés** les formulaires suivants : C-2, C-5, C-33, C-36 et C-53.

CONFIRMATION DE L'AFFICHAGE

Le **formulaire A-124** est dans tous les cas utilisé pour la Confirmation de l'affichage que l'employeur est tenu de remplir et de déposer auprès de la Commission. L'employeur doit maintenant afficher sa Réponse en plus d'afficher la Requête et tous les Avis émis par la Commission. S'il s'agit de requêtes en accréditation et en révocation, l'employeur dispose au plus d'**un jour après la date limite de dépôt de sa Réponse ou de son Intervention** pour déposer sa Confirmation de l'affichage, attestant que l'employeur a affiché la Requête, l'Avis aux employés et sa Réponse. Par la suite, la Confirmation de l'affichage est utilisée à d'autres fins également. Lorsque l'employeur doit confirmer un affichage subséquent, il doit se munir de nouveaux exemplaires du formulaire A-124.

Tous les formulaires « A », bulletins d'information, guides de procédure et confirmations de dépôt relatifs aux accréditations et aux révocations ont été modifiés de façon à signaler à l'employeur que la date limite de dépôt de la Confirmation de l'affichage est au plus tard un jour après la date limite de dépôt de la Réponse ou de l'Intervention. La Confirmation de l'affichage doit aussi être remise aux autres parties au moment de son dépôt auprès de la Commission (ce qui est d'ailleurs précisé par la Confirmation et le formulaire A-124). Sont **périmés** les formulaires A-5, A-10, A-13, A-23, A-26, A-76, A-82 et A-85.
Ont été **modifiés** les formulaires suivants :

A-1, A-6, A-7, A-8, A-71, A-72, A-75, A-77, A-79, A-81 (outre une coquille sans rapport dans A-83)

C-1, C-4, C-32 et C-35

IB-1, IB-2, IB-6 et IB-7

ANNEXES A, B et C (accréditations et révocations)

Les formulaires et les bulletins d'information de la Commission ont été modifiés conformément à la teneur de la Confirmation du dépôt énonçant la disponibilité du format Excel pour les listes d'employés. Le requérant doit fournir à l'employeur des copies papier des annexes en Excel. Désormais, l'employeur devra déposer ses listes en Excel, par voie électronique et sur papier. Les consignes relatives aux annexes en Excel devraient être disponibles de façon plus accessible (dans les Cd'A et les bulletins d'info). Selon les directives de la Commission, *seules ces annexes* peuvent être déposées par voie électronique auprès du vote.coordinator@ontario.ca. La directive sur le dépôt électronique a été ajoutée à l'onglet Instructions des formulaires en Excel.

ACCRÉDITATION

Un nouveau Bulletin d'information (n° 33) décrit la procédure à suivre pour l'accréditation des employeurs dans l'industrie de la construction.

GUIDES DE PROCÉDURE

Ces guides seront mis à jour conformément aux changements ci-dessus mentionnés, de même qu'à d'autres réformes de procédure (notamment le passage à **un seul original signé**). Ces documents devraient être affichés au cours du mois à venir.

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en octobre dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de septembre-octobre 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 – Unité de négociation – Accréditation – Industrie de la construction – Révocation – Reconnaissance volontaire – Le syndicat local 183 demandait la révocation du droit de négocier ratifié par un accord de reconnaissance volontaire (ARV) qu'avaient signé l'employeur et la Fraternité des charpentiers et menuisiers – Le syndicat local 183 avait aussi présenté une requête en accréditation fondée sur les cartes d'adhésion – La Commission examine d'abord la validité de l'ARV – L'ARV avait été rédigé de façon à inclure les seuls employés œuvrant à la phase II du projet de construction en deux phases de l'employeur – Au moment de la conclusion de l'ARV, les employés oeuvrant à la phase I étaient les seuls travailleurs de la construction embauchés directement – L'employeur avait eu l'intention d'embaucher, en vue de la phase II, un tout autre contingent de travailleurs dotés des mêmes compétences que ceux ayant œuvré à la phase I, pour exécuter les mêmes tâches et dans la même région géographique – Le fait de permettre à l'ARV de subsister viendrait miner l'objet prévu par l'article 2 de la Loi – Les syndicats réunissent les représentants des employés qui sont librement choisis par ces derniers – L'ARV visait une unité de négociation complètement artificielle, privant les employés existants du libre choix de leurs représentants syndicaux – La Commission est d'avis que l'unité de négociation visée par l'ARV devrait englober les travailleurs tant de la phase I que de la phase II – En conséquence, la Commission estime que la Fraternité ne représentait pas la majorité des employés compris dans l'unité de négociation à la date de signature de l'ARV – À titre subsidiaire, même si l'unité de négociation visée par l'ARV s'avérait appropriée, la Commission n'aurait pas conclu à sa validité comme entente pré-embauche – La Commission constate que la Fraternité n'assure quasi aucun service à l'employeur et lui fournit une main-d'œuvre largement insuffisante pour justifier une entente pré-embauche valide – La Commission juge que l'unité de négociation proposée dans la requête en accréditation du syndicat local 183 est appropriée pour négocier collectivement – Le droit de négocier de la Fraternité est révoqué; la requête en accréditation du syndicat local 183 est admise

2271848 ONTARIO LIMITED o/a LIVANTE DEVELOPMENTS; RE: Labourers' International Union of North America, Local 183; RE: The Carpenters' District Council of Ontario, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, on its own behalf and on behalf of its constituent union, Allied Construction Employees Local 1030; RE: 2271850 Ontario Limited o/a LiVante Developments; OLRB File Nos: 2456-13R; 3149-13R; Dated: October 2, 2014; Panel: Jack J. Slaughter (19 pages)

Dommages-intérêts – Congédiement – Santé et sécurité – Recours – Représailles – Cessation d'emploi – La requérante avait subi une blessure grave en raison de conditions de travail dangereuses dans un salon de coiffure – Une fois mis au courant de l'incident, l'employeur n'avait pas pris de mesures pour éliminer le risque et n'avait pas non plus déclaré l'incident à la CSPAAT – La requérante avait déposé une plainte auprès du ministère du Travail et avait par la suite été congédiée – Lors de l'audience, la requérante avait sollicité la modification de la requête afin d'inclure comme intimés deux sociétés à numéro – La Commission estime que la requérante avait agi de bonne foi dès le début, et que la justice exigeait de la Commission qu'elle exerce en l'occurrence son pouvoir discrétionnaire de modifier la requête – La Commission confirme que la définition d'« employeur » formulée par la Loi de même que la règle 40.8 de la Commission autorisent à plus d'une personne morale de constituer un employeur – Personne n'a comparu comme représentant des employeurs intimés – La Commission considère que les intimés ont agi de manière injuste et de mauvaise foi, et ont contrevenu à l'article 50 de la Loi – La requérante avait droit à une indemnisation pour perte de salaire et à des dommages-intérêts majorés – En effectuant le calcul du salaire perdu, la Commission tient compte de dommages-intérêts pour perte de perspectives d'emploi – La Commission adopte la démarche de la Cour suprême du Canada dans son octroi de dommages-intérêts majorés – La Commission juge approprié d'intégrer d'autres mesures de redressement au droit concernant le congédiement injustifié dans les affaires pour représailles en vertu de la LSST – La Commission insiste en outre sur l'importance accrue d'adjuger des dommages-intérêts majorés dans les situations où la conduite d'un employeur contrevient également à une norme légale conçue pour protéger les travailleurs – Requête admise

817775 ONTARIO LIMITED C.O.B. PRO-HAIRLINES AND 1731950 ONTARIO INC.; RE: Brenda Bastien; OLRB File No. 1560-13-OH; Dated October 27, 2014; Panel: Thomas Kuttner, Q.C. (20 pages)

Congédiement – Obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant – Grief – Pratique et procédure – La requérante alléguait que le syndicat avait agi en contravention de l'article 74 en retirant ses griefs à l'encontre de l'employeur – La requérante avait fait l'objet d'accusations criminelles en raison d'un acte commis dans le cadre de son emploi – À l'origine, la requérante avait été suspendue avec salaire; mais le salaire lui avait été retiré lorsque des accusations avaient été portées – La requérante devait être ultérieurement congédiée par l'employeur, qui s'était appuyé sur une disposition applicable de la convention collective – Le syndicat avait déposé des griefs auprès de l'employeur touchant les suspensions et le congédiement – Les griefs avaient été mis en suspens en attendant l'issue de l'instance criminelle – Les accusations criminelles avaient été récusées, et la requérante avait accepté de ne pas se porter candidate à un emploi dans les autres centres de soins de longue durée de la région de Peel – Le syndicat n'avait pas eu recours à l'arbitrage concernant les griefs – Bien que le syndicat ait souhaité appeler des témoins le jour de la consultation pour expliquer sa décision de ne pas aller en arbitrage, la Commission avait refusé de l'y autoriser, puisque le syndicat n'avait présenté aucune justification dans sa réponse – De plus, une instance découlant d'une présumée contravention à l'article 74 doit d'être expéditive – La Commission conclut que le syndicat n'a pas fourni de motifs à l'appui de sa conduite en l'occurrence – Requête admise – Le grief doit être porté en arbitrage sur la question identifiée par la Commission

DIANA MOSS; RE: CUPE Local 966; RE: The Regional Municipality of Peel; OLRB File No. 3571-13-U; Dated October 8, 2014; Panel: Brian McLean (8 pages)

Convention collective – Grief dans l'industrie de la construction – Le présent grief découlait d'une situation où le syndicat avait présenté un de ses membres, C, en réponse à une demande de main-d'œuvre de l'employeur, lequel avait refusé de réembaucher C en conséquence de deux incidents qui n'avaient jamais fait l'objet de mesures disciplinaires – La Commission passe en revue la jurisprudence relative au « refus d'embaucher » et constate que le droit de l'employeur de refuser dépend du libellé de la convention collective, en particulier des clauses relatives à la portée du droit de gestion et de la sécurité syndicale – De plus, lorsque le droit de gestion ne comprend pas la sélection et que l'employeur est tenu d'embaucher les employés présentés par le syndicat, la jurisprudence de la Commission détermine invariablement que [traduction] « l'employeur ne jouit pas d'un droit de refus inconditionnel à l'égard des gens de métier agréés qui lui sont renvoyés », mais qu'il a plutôt le droit implicite de « rejeter les personnes qu'il croit non fiables, incompétentes ou encore non qualifiées, pourvu qu'il agisse de façon raisonnable, de bonne foi et sans discrimination »

– En l'occurrence, C avait fortement haussé le ton en s'adressant à un contremaître de chantier et il s'était mal conduit pendant une assemblée sur la sécurité, mais ni l'un ni l'autre incident ne lui avait valu de mesures disciplinaires – Il avait été mis à pied en raison d'un manque de travail – Selon la Commission, le fait que l'employeur se base sur une conduite ou des incidents survenus dans le lieu de travail qui lui étaient connus au moment de la cessation de la période d'emploi antérieure de C ne peut raisonnablement servir de motif à un refus de réembaucher ultérieur, C n'ayant pas été informé en temps opportun que tel serait le cas – Grief admis; recours renvoyés aux parties

EASTERN POWER LIMITED; RE: International Brotherhood of Electrical Workers, Local 530; OLRB File No. 1350-14-G; Dated October 15, 2014; Panel: Mary Anne McKellar (9 pages)

Normes d'emploi – L'employeur interjetait appel d'une ordonnance de paiement faisant suite au constat, par l'agent des normes d'emploi, de retenues salariales inexactes – Les représentants de commerce avaient signé un formulaire d'autorisation de retenues salariales sur lequel figurait notamment une retenue bimensuelle de 25 $ au titre d'une « franchise d'assurance pour véhicule de démonstration » – La Commission constate que cette retenue ne sanctionnait pas une erreur de conduite pendant les heures de travail ni une tâche mal effectuée – Cette retenue constituait plutôt un avantage pour l'employé, soit une couverture personnelle dans l'éventualité de dommages à un véhicule de démonstration – Le formulaire d'autorisation énonce précisément le montant de la retenue, en conformité avec la Loi – Requête admise

LEGGAT CHEVROLET CADILLAC BUICK GMC LTD.; RE: Peter Calvert, Elisabeth Greiser-Roefeen et al; RE: Director of Employment Standards; OLRB File No. 3462-13-ES; Dated October 22, 2014; Panel: Kelly Waddingham (4 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^{o} du dossier de la Cour	N^{o} du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
College Employer Council Divisional Court No.397/14	1143-14-CV	En cours
Dean Warren Divisional Court No.345/14	2336-13-U	En cours
LIUNA- Trisan Divisional Court No.342/14	2620-13-G 2001-13-G et al	En cours
Donald A. Willams Divisional Court No.327/14	1129-13-U	En cours
PCL Constructors Canada Inc. Divisional Court No. 240/14	3414-11-G	En cours
Bogdan Koscik Divisional Court No. DC-14-000636-00JR (**Newmarket)**	0956-13-U	En cours
John Harrison Divisional Court No. 189/14	1375-13-U	En cours
Mary McCabe Divisional Court File No.14-2012 (**Ottawa)**	2737-12-U	En cours
LIUNA - Rudyard; Zzen Divisional Court No. 485/13	0318-13-R	27 avril 2015
2218783 Ontario Inc. Divisional Court No. 13-DV-0133 **(Brampton**)	2872-12-ES	En cours
Merc Electrical Limited Divisional Court No. 437/13	0452-13-G	En cours
Godfred Kwaku Hiamey Divisional Court No. 345/13; 346/13	2906-10-U 3568-10-U	En cours
Durval Terciera, et al Court of Appeal No. C 58059 & C58146	1475-11-U	11 septembre 2014 En délibéré
EllisDon Corporation Court of Appeal No. C58371	0784-05-G	8 octobre 2014 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

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

Ontario Labour Relations Board

505 University Avenue
2nd Floor
Toronto, Ontario M5G 2P1

Commission des relations de travail de l'Ontario

505, avenue University
2e étage
Toronto (Ontario) M5G 2P1

Ontario

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO
ASSEMBLÉE PUBLIQUE
LEÇONS À TIRER DE LA PÉRIODE D'OUVERTURE 2013
DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

La Commission tiendra une assemblée publique afin de recueillir les commentaires des intervenants sur les changements qu'elle a mis en œuvre en vue de la période d'ouverture 2013.

Date : le mardi 25 novembre 2014
Heure : 16 h 30 – 18 h 30
Lieu : salle Aspen

Les avocats et les membres du secteur syndical sont invités à participer et à exprimer leurs idées, commentaires et critiques constructives concernant la prochaine période d'ouverture, ainsi qu'à formuler les changements qu'ils proposent d'apporter à d'autres instances et procédures de la Commission. La Commission souhaite particulièrement obtenir l'opinion des participants sur les sujets suivants :

a) le système de révision des cas
b) les audiences de gestion de la cause
c) l'inscription au rôle des audiences

La Commission examinera également les observations écrites des avocats et des membres des milieux du travail qu'elle aura reçues avant le 2 décembre 2014.

Les idées prometteuses soumises à la Commission lors de l'assemblée publique ou dans les observations écrites pourraient être ajoutées à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité consultatif dans le but d'obtenir d'autres suggestions avant l'adoption des changements.

RSVP : hodo.omer@ontario.ca;
Objet : RSVP – Assemblée publique

Prière de préciser le nombre des participants.