ISSN 1712–5979 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Mars 2017

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

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

Accréditation – Défaut de conformité – Règlement – Les parties avaient signé un procès-verbal de règlement (PVR) qui résolvait plusieurs différends sur la qualité et prévoyait la tenue d'un second scrutin de représentation, à la condition qu'il n'y ait « aucun recrutement, de quelque type que ce soit, dans le lieu de travail » – L'employeur demandait en recours la tenue d'un autre scrutin, invoquant qu'il y aurait eu deux infractions au PVR : 1) avant la tenue du scrutin, une personne aurait épinglé sur le tableau d'affichage du lieu de travail une lettre du syndicat incitant les employés à voter en faveur du syndicat; 2) deux partisans bien connus du syndicat auraient scandé le slogan « vote oui, vote oui » à l'intention d'au moins un employé pendant le scrutin – Le syndicat plaidait que le PVR se discutait entre lui et l'employeur; à titre individuel, les employés ne pouvaient porter atteinte au PVR – La Commission a constaté que les employés ayant agi à titre individuel n'étaient pas parties au règlement, et que le syndicat, n'étant pas l'agent négociateur des employés, n'avait pas la capacité de les lier – L'interdiction s'appliquait uniquement au syndicat, et sans doute à ses agents – La motion du syndicat selon laquelle ce type de recrutement n'entraînait aucune infraction prima facie au PVR est accueillie

CAPSCANADA CORPORATION; RE: UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION, LOCAL 175; OLRB File No. 2357-16-R; Dated: February 6, 2017; Panel: Brian McLean, Alternate Chair (5 pages)

Pratique et procédure – Scrutin de représentation – Vente d'une entreprise – Il y avait eu vente d'une entreprise et intégration des employés, le seul point en suspens étant le suivant : à savoir si le SEFPO devrait être reconnu comme agent négociateur à l'égard de tous les employés touchés ou si la Commission devrait tenir un scrutin de représentation afin de choisir l'agent négociateur – L'entité fusionnée, Community Living Central Highlands, comptait 22 employés représentés par le SCFP et 102 employés représentés par le SEFPO – La Commission rappelle qu'elle n'exerce généralement pas son pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 69 (6) en présence d'une « grande disparité » de taille entre les groupes intégrés – La Commission relève en outre que même dans le secteur des services de santé, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence, où la tenue de scrutins est obligatoire, la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* s'est récemment dotée d'un règlement (136/16) qui établit un « critère de démarcation net » de 80 %, au-delà duquel on ne tient pas de scrutin – La Commission souligne enfin que la pratique qu'elle a adoptée (on ne tient pas de scrutin dans les cas de « grande disparité ») a pour but de reconnaître les faits dans une situation où il y a tenue d'un scrutin de représentation alors que la vaste majorité des employés membres d'une unité de négociation sont représentés par un agent négociateur donné, particulièrement lors des périodes ouvertes, pendant lesquelles les employés ont l'occasion de se faire représenter par un agent négociateur différent ou

encore de faire révoquer le droit de négocier d'un syndicat – Comme le SEFPO représente plus de 80 % des employés du groupe visé par l'intégration, la Commission déclare que le SEFPO est l'agent négociateur de celui-ci – Déclaration prononcée

COMMUNITY LIVING CENTRAL HIGHLANDS; RE: CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS LOCAL 4603 AND ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION AND ITS LOCAL 309; OLRB File No. 0925-16-R; Dated: February 6, 2017; Panel: Brian McLean (6 pages)

Droit de négocier – Vente d'une entreprise – Le syndicat détenait le droit de négocier avec Domtar, entreprise dotée d'un permis d'aménagement forestier durable (AFD) par le ministère des Richesses naturelles et des Forêts à l'égard de la forêt Wabigoon – L'une des conditions du permis d'AFD de Domtar consistait à mettre annuellement une certaine quantité de matière ligneuse de résineux provenant de la forêt Wabigoon à la disposition de plusieurs entreprises, dont Resolute – Un différend commercial entre Domtar et Resolute avait débouché sur un accord qui maintenait l'engagement de Domtar à fournir cette quantité de fibre ligneuse en vertu de son permis d'AFD, et le Ministère avait délivré un permis chevauchant à Resolute, octroyant à celle-ci le droit de récolter de la fibre ligneuse résineuse et de la transporter – Le syndicat avançait que cet accord revenait à vendre une partie de l'entreprise de Domtar à Resolute au sens de l'article 69 de la Loi, puisqu'il y avait transfert du droit de récolte – La Commission conclut que l'accord ne constituait pas une vente d'entreprise au sens de la Loi – Le permis chevauchant concrétisait un engagement existant, et aucune partie de l'entreprise de Domtar ne s'en trouvait transférée – La décision rendue dans *Accommodex Franchise Management* est instructive, notamment par son commentaire sur le terme « partie de », terme qui doit être compris en tenant compte de son contexte factuel particulier – Le transfert doit porter sur une partie cohérente et séparable de l'organisation économique pour que l'entité qui succède puisse s'acquitter d'une partie identifiable des fonctions économiques antérieurement exercées par l'entité qui a précédé – Il est concevable qu'une partie d'une entreprise soit transférée par le biais d'une tierce partie; en l'occurrence, toutefois, le permis chevauchant autorisait simplement Resolute à se procurer ce à quoi elle avait déjà droit, bien qu'en quantité autre et par des moyens différents – Requête rejetée

DOMTAR INC. AND RESOLUTE FP CANADA INC.; RE: UNIFOR, LOCAL 324; OLRB File No. 1338-15-R; Dated: February 24, 2017; Panel: Matthew R. Wilson, Vice-Chair (18 pages)

Normes d'emploi – Règlement – Le directeur à l'encontre de qui l'ordonnance avait été rendue déclarait que l'affaire avait été réglée sur la base de courriels qui lui avaient été adressés par un médiateur de la Commission (ART) et qui proposaient des règlements assortis de montants spécifiques; ces « offres » avaient été acceptées six semaines plus tard, après que la Commission eut inscrit l'affaire au rôle des audiences – La Commission souligne l'importance des règlements et le fait qu'elle assigne des médiateurs d'expérience à la résolution de la vaste majorité des requêtes qu'elle reçoit – La Commission note en outre que, à l'instar de la LRT de 1995, la LNE stipule que les agents des relations de travail ne sont pas habilités à témoigner lors des instances, à moins que la Commission n'y consente – La Commission a le souci de protéger l'intégrité du processus de règlement, ce qui interdit que les conversations entre une partie et un ART puissent être admises à titre de preuve sauf en de rares circonstances, et la Commission ne discerne ici aucune raison de déroger à cette pratique – C'est pourquoi la Commission estime logique d'exiger que les « ententes » telles que celles qui sont en cause soient formulées par écrit et signées par les parties – Voilà qui éliminerait toute possibilité que les parties tentent de témoigner sur les propos d'un ART; serait aussi éliminée la possibilité d'avancer que l'ART agit d'une quelconque manière en qualité d'agent pour les parties – Ce point de vue concorde avec l'exigence de la LNE voulant qu'une entente soit mise par écrit (paragraphe 1 (3)) et tient compte du fait que la plupart des parties qui comparaissent devant la Commission au sujet d'affaires relevant de la LNE sont des employés et de petites entreprises, et ne sont généralement pas représentées – La Commission conclut qu'il n'y a pas eu de règlement

ELLEN HELDEN A DIRECTOR OF 1312788 ONTARIO LIMITED OPERATING AS LAWYER SUPPORT SERVICES; RE: MARIA BAK; RE: KAIALISE MATTIOZZI; RE: DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 1983-16-ES; Dated February 7, 2017; Panel: Brian McLean (9 pages)

Accréditation – Délai – Le syndicat avait demandé le droit de négocier au nom d'un groupe d'employés qu'il avait représenté dans le passé – En fait, le syndicat avait déposé sa requête le jour même du dépouillement du scrutin tenu dans le cadre d'une requête en révocation visant la même unité de négociation – L'employeur soutenait que la requête était hors délai et qu'elle devrait être examinée en prenant pour base ce que les parties savaient le jour du dépôt de la requête en question (*c.-à-d.* avant le dépouillement du scrutin, empêchant ainsi le syndicat de présenter une requête) – La Commission a toujours maintenu qu'une requête déposée le même jour que l'annonce des résultats d'un

scrutin de représentation devrait être considérée comme ayant été déposée à un moment où il n'existait aucun droit de négocier pouvant faire obstacle à la requête – Normalement, il faut reporter l'examen de la requête en accréditation jusqu'à ce que la Commission ait rendu sa décision définitive dans l'autre affaire – Le report de l'examen ne modifie pas la date de dépôt de la requête – La Commission distingue cette affaire de *Bernel Masonry Inc.*, où le requérant détenait toujours le droit de négocier au moment de la requête et souhaitait se succéder à lui-même comme moyen de faire échec à toute tentative par d'autres syndicats de déposer une requête en substitution pendant la période ouverte – La Commission est d'avis qu'il convient de reporter le dépôt de la requête jusqu'à l'issue de la requête en révocation – Comme la requête en révocation a été accueillie, ni l'une ni l'autre des parties ne détenait le droit de négocier au moment du dépôt de la requête, de sorte que le délai a été respecté – Certificat délivré

J.G. ROGER ELECTRIC (1981) LTD.; RE: INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS, LOCAL 353; OLRB File No. 0852-16-R; Dated: February 10, 2017; Panel: David A. McKee, Vice-Chair (27 pages)

Requête provisoire – Réintégration provisoire – Le syndicat avait demandé la réintégration provisoire de l'un de ses partisans, lequel avait été congédié plusieurs mois après le scrutin de représentation, mais avant que ne soit rendue la décision définitive à l'égard de l'accréditation – Le syndicat prétendait que, après le scrutin, l'employeur avait étroitement surveillé l'employé et recherché activement des occasions de le sanctionner, afin de monter un dossier justifiant son congédiement – L'employeur affirmait avoir des motifs raisonnables de congédier l'employé, et il citait six cas de mesures disciplinaires en bonne et due forme, découlant de diverses infractions à la politique de l'entreprise et d'actes d'insubordination – En préliminaire, la Commission est d'avis que plusieurs des déclarations présentées en réplique par le syndicat sont irrecevables, puisqu'elles reformulent simplement des faits déjà invoqués dans des déclarations antérieures, qu'elles renferment de l'information débordant une connaissance de première main chez les déclarants, et qu'elles portent sur des éléments qui auraient pu être anticipés au moment où les déclarations initiales ont été présentées – À la majorité des voix, la Commission juge que le congédiement n'était pas lié à l'exercice des droits de l'employé en vertu de la Loi – Aucun élément de preuve n'est venu étayer la suggestion que l'employeur se soit particulièrement efforcé de surveiller l'employé ou que les sanctions imposées aient été différentes de celles qui auraient été imposées à un autre employé pour des manquements semblables – L'employé avait reçu des directives et des conseils explicites en matière de conduite, notamment quant à l'utilisation d'un téléphone cellulaire personnel au travail – Il a été démontré que la déclaration de l'employé était infirmée par plusieurs inexactitudes, si bien que c'est la preuve de l'employeur qui a prévalu – Le congédiement a eu lieu longtemps après la tenue du scrutin, et aucune preuve n'a établi que l'employeur avait été précipité dans ses conclusions – La Commission ne relève aucune lacune d'importance dans la présentation des faits par l'employeur – Requête rejetée

HRG OTTAWA (HOGG ROBINSON GROUP); RE: UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION (UFCW CANADA); OLRB File No. 2243-16-IO; Dated: February 10, 2017; Majority: Gita Anand, Vice-Chair and Board Member and Paul LeMay; Minority: Board Member Shannon McManus (18 pages)

Grief dans l'industrie de la construction – Dans son grief, le syndicat déclarait que l'employeur avait modifié l'horaire de travail; cet horaire devait ainsi passer de cinq jours de huit heures à deux quarts distincts et en chevauchement de quatre jours de dix heures – Le syndicat affirmait que la convention collective ne permettait pas à l'employeur de procéder à ce changement, invoquant un libellé exigeant de l'employeur qu'il établisse des « heures normales » et répartisse ces heures de façon « uniforme » sur toute la semaine – Le syndicat s'inquiétait aussi du fait que le changement avait pour effet de hausser le nombre d'heures rémunérées au taux régulier et de diminuer les occasions d'heures supplémentaires pour ses membres – La Commission réaffirme le principe de longue date selon lequel l'employeur a le droit d'établir l'horaire de travail qui lui convient, sous réserve uniquement de clauses explicites de la convention collective restreignant ce droit – Le libellé sur lequel s'appuie le syndicat n'exprime pas de restrictions claires – Grief rejeté

ROBERTS ONSITE INC.; RE: INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS, LOCAL 804; OLRB File No. 1559-15-G; Dated: February 3, 2017; Panel: Michael McFadden, Vice-Chair (13 pages)

Dommages-intérêts – Normes d'emploi – Représailles – Le requérant en appelait de la décision de l'ANE dans laquelle ce dernier refusait d'ordonner le versement de dommages-intérêts pour une perte de salaire découlant de représailles exercées par l'employeur – L'employeur avait accordé au requérant, qui était aide-serveur à son restaurant, un congé parental de trois mois, mais ne lui avait jamais offert d'occasions de reprendre le travail au terme de son congé – Aux dires de l'employeur, il était impossible que le requérant ait été en congé parental, puisque le

congé avait commencé avant la naissance de l'enfant, et que son refus de le réintégrer ne revenait pas à des représailles, car la décision n'était pas motivée par la malveillance; le restaurant était pourvu de tout le personnel requis, et il n'y avait simplement aucun poste pouvant être offert au requérant lorsqu'il a voulu y revenir – Le requérant soutenait que l'employeur lui avait fait valoir un droit ou des avantages bonifiés lorsqu'il avait accordé le congé demandé, tout en sachant que l'enfant n'était pas encore né; l'employeur avait exercé des représailles, car il avait été incapable de donner une explication crédible des raisons pour lesquelles il ne pouvait lui offrir de poste – La Commission estime que le requérant avait été en congé parental, et que le refus de l'employeur de lui permettre de reprendre le travail constituait des représailles – L'employeur a manqué à réintégrer le requérant et n'a donné aucun motif valable justifiant ce manquement – Le requérant a droit à des dommages-intérêts pour perte de revenu, de mai 2014, date de fin de son congé, à mai 2015; son état de santé détérioré l'avait alors empêché de poursuivre sa recherche d'emploi – Les démarches effectuées par le requérant pour se trouver un autre emploi avaient été irrégulières – Cependant, l'employeur était en partie responsable du défaut de mesures d'atténuation sérieuses, car il avait fait miroiter de faux espoirs au requérant, lui donnant lieu de croire qu'il pourrait reprendre son poste à une date ultérieure – Le montant des dommages-intérêts pour perte de salaire est réduit de 33 % – Requête admise

TEMPERENCECO INC. O/A CHASE HOSPITALITY GROUP; RE: KANCHON SHAIKH; RE: DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 2192-15-ES; Dated: February 21, 2017; Panel: Adam Beatty, Vice-Chair (14 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
Peter David Sinisa Sesek Divisional Court No. 93/16	0297-15-ES	En cours
Women's College Hospital 24/17 Divisional Court No. 24/17	0830-15-M	En cours
Innovative Civil Constructors Divisional Court No. 611/16	0142-16-R	En cours
Yuchao Ma Divisional Court No. 543/16	2438-15-U	En cours
Ming Tang Divisional Court No. 452/16	3607-14-U	22 juin 2017
Anishinabek Police Service Divisional Court No. 455/16	0319-13-R & 1629-13-R	En cours
Cecil Cooray Divisional Court No. 324/16	1594-15-U	29 juin 2017
946900 Ontario Limited Divisional Court No. 239/16	3321-14-ES	En cours
S & T Electrical Contractors Divisional Court No. 406/16	1598-14-U	En cours
Carpenters (*Riverside*) Divisional Court No. 363/16	0630-16-R	En cours
Lee Byeongheon #2 Divisional Court No. 16-2219 **(Ottawa)**	0095-15-UR	En cours
Lee Byeongheon #1 Divisional **Court** No. 16-2220 **(Ottawa)**	0015-15-U	En cours
College Employer Council Court of Appeal No. M47343	0625-16-R	Rejetée le 21 décembre 2016; demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
Labourers' International Union of North America, Local 183 *(Alliance Site Construction Ltd.)* Divisional Court No. 133/16	3192-14-JD	En cours
R. J. Potomski Divisional Court No. 12/16 **(London)**	1615-15-UR 2437-15-UR 2466-15-UR	En cours
Serpa Automobile (2012) Corporation (o/a Serpa BMW) Divisional Court No. 095-16	0668-15-ES	En cours

David Houle Divisional Court No. 1021-16 **(Sudbury)**	0292-15-U	En cours
Qingrong Qiu Divisional Court No. 669/15	2714-13-ES	En cours
Airside Security Access Inc. Divisional Court No. 670/15	1496-15-ES	13 avril 2017
Kognitive Marketing Inc. Divisional **Court** No. 51/15 **(London)**	0621-14-ES	7 avril 2017
W.H.D. Acoustics Inc. (Hannam) Court of Appeal No. M47477	3151-14-G 3716-14-R	Demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
Universal Workers Union, Labourers' International Union of North America, Local 183 ***(Maystar)*** Court of Appeal No. M47007	1938-12-R	Demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
Valoggia Linguistique Divisional Court No. 15-2096 (**Ottawa)**	3205-13-ES	En cours