ISSN 1712–5979 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Leonard Marvy, avocat
Aaron Hart, avocat

Octobre 2017

AVIS AUX MILIEUX DU TRAVAIL

Nouvelle vice-présidente à temps partiel

C'est avec plaisir que la Commission accueille **Elizabeth McIntyre** à titre de nouvelle vice-présidente à temps partiel. M^me^ McIntyre a longtemps été associée au sein d'un prestigieux cabinet de droit du travail, où elle exerçait en droit civil et administratif. Elle se spécialisait notamment en droits de la personne, droit du travail et de l'emploi, santé et sécurité au travail et soins de santé. En 2010, l'organisme FEAJ/LEAF a rendu hommage à M^me^ McIntyre comme étant l'une des quinze avocates qui ont changé la donne pour les jeunes filles et les femmes au Canada.

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en septembre 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.

Unité de négociation – **Accréditation –** Le syndicat voulait obtenir l'accréditation d'une unité de négociation regroupant tous les monteurs, opérateurs et techniciens réguliers des services audiovisuels de l'intimée au Sheraton Centre, 123, rue Queen Ouest, à Toronto, en Ontario (sous réserve des exceptions usuelles) – Selon l'employeur, l'unité de négociation sollicitée n'était pas appropriée – L'employeur pressait la Commission de conclure que l'unité de négociation appropriée devrait comprendre tous les employés au service de l'employeur dans la ville de Toronto (sous réserve des exceptions usuelles) – L'employeur soutenait que dans son entreprise, dotée d'une administration centrale et fonctionnellement intégrée, il y avait un taux important de permutation des employés; par conséquent, la formation d'une unité de négociation propre à un site donné entraînerait de graves préjudices sur le plan des relations de travail – L'employeur avançait en outre que l'accréditation d'une seule unité locale entraverait l'organisation future du reste des employés, étant donné que certains sites ne comptent qu'un ou deux employés – La Commission estime que l'unité de négociation proposée par le requérant est appropriée aux fins de la négociation collective – La Commission considère que le taux de permutation des employés étant minime, les relations de travail ne devraient pas en être affectées – Par ailleurs, la Commission note que l'intégration fonctionnelle de l'entreprise ne nuit aucunement aux relations de travail, puisque la prestation des services de l'employeur s'effectue selon l'emplacement, et que l'emplacement visé

par l'unité demandée possède une gestion et un équipement propres – L'affaire suit son cours

AUDIO VISUAL SERVICES (CANADA) CORPORATION; RE: INTERNATIONAL ALLIANCE OF THEATRICAL STAGE EMPLOYEES, MOVING PICTURE TECHNICIANS, ARTISTS AND ALLIED CRAFTS OF THE UNITED STATES, ITS TERRITORIES AND CANADA, LOCAL 58; OLRB File No: 2694-16-R; Dated September 15, 2017; Panel: Paula Turtle, David St. Louis, Thomas Collins (20 pages)

Ordonnance provisoire – Réintégration – Par cette requête, le syndicat demandait la réintégration dans leur emploi de quatre particuliers qui avaient été licenciés – Deux des quatre particuliers étaient connus pour leur rôle clé à l'interne lors de la campagne de recrutement du syndicat – Les deux autres employés licenciés étaient des partisans du syndicat – L'intimée mettait en doute la nécessité de recours provisoires pour éviter un préjudice irréparable et le fait que la prépondérance des inconvénients pèse en faveur de l'octroi de recours provisoires – L'intimée niait également que les licenciements aient un quelconque rapport avec l'exercice de droits en vertu de la Loi – La Commission est d'avis que le licenciement sans explication d'organisateurs syndicaux à l'interne était susceptible de faire réfléchir à deux fois les travailleurs qui auraient eu l'intention d'exercer leurs droits en vertu de la Loi et avait causé au syndicat la perte d'un lien fondamental avec le lieu de travail – Pour la Commission, des recours provisoires s'imposaient donc pour éviter un préjudice irréparable – La Commission est d'avis qu'un redressement provisoire à l'égard du licenciement des partisans du syndicat n'était pas nécessaire afin d'éviter un préjudice irréparable, puisque la plupart des employés ignoraient que ces deux personnes appuyaient le syndicat – La Commission rejette l'argument de l'intimée voulant que ce soit elle qui subisse le préjudice le plus important, soit l'excédent de travailleurs résultant du redressement – La Commission soutient que le blocage de la campagne de recrutement représente un préjudice qui l'emporte sur les éventuelles retombées financières occasionnées par le retour au travail des organisateurs syndicaux licenciés – La Commission juge que le licenciement des employés n'était pas sans rapport avec l'exercice de leurs droits en vertu de la Loi – Par conséquent, la Commission ordonne la réintégration provisoire des organisateurs syndicaux à l'interne; de plus, la Commission ordonne à l'employeur d'aviser le syndicat de toute intention qu'il aurait à l'avenir de prendre des mesures disciplinaires à l'égard des organisateurs syndicaux à l'interne ou de les licencier; elle ordonne également à l'intimée d'afficher l'avis aux employés ci-joint.

BRICKSTONE CONSTRUCTION LIMITED; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; Dated: September 20, 2017; Panel: Patrick Kelly (17 Pages)

Unité de négociation – Accréditation – Entrepreneur dépendant – En l'occurrence, le syndicat cherchait, au moyen de cinq requêtes distinctes, à obtenir l'accréditation d'unités de négociation formées des chauffeurs de camions qui livrent les produits de l'intimée à des revendeurs dans cinq régions géographiques différentes – Dans chacun des cas, le syndicat allègue que les chauffeurs sont des entrepreneurs dépendants, tandis que l'intimée affirme que lesdits chauffeurs sont des entrepreneurs indépendants – La Commission répartit les chauffeurs en six catégories de témoins représentatifs : i) opèrent depuis un dépôt d'importance; ii) opèrent depuis un dépôt de moindre importance; iii) opèrent aux termes d'un accord antérieur; iv) opèrent aux termes de l'accord de franchise le plus récent; v) embauchent un ou plusieurs assistants dans l'exécution de leur mandat; vi) n'embauchent aucun assistant dans l'exécution de leur mandat – L'entreprise intimée fabrique des produits de boulangerie – Elle embauche ses chauffeurs par le biais d'un système de franchise, et les chauffeurs sont tenus de se constituer en société et de signer un accord de franchise – L'accord de franchise peut

être acheté d'un autre chauffeur ou encore octroyé par l'intimée – L'accord comprend une liste de clients et des itinéraires de livraison dont le chauffeur devient propriétaire (sous réserve de certaines conditions) et il impose certaines clauses et procédures ainsi que des normes de livraison, de commande, de facturation, etc. – Selon la Commission, les chauffeurs qui n'ont pas à leur service un ou plusieurs assistants à temps plein sont des entrepreneurs dépendants, alors que ceux qui embauchent un ou plusieurs de ces assistants à temps plein sont des entrepreneurs indépendants – La Commission examine les faits à la lumière des facteurs exposés dans *Algonquin Tavern* – La Commission constate ce qui suit : les chauffeurs ne sont généralement pas en mesure de vendre leurs services au grand public; ils ne sont pas libres de rejeter des clients figurant sur la liste de l'intimée; ils sont complètement intégrés à l'entreprise de l'intimée – La Commission estime que le travail des chauffeurs n'est pas suffisamment spécialisé dans le sens de l'interprétation formulée dans *Algonquin Tavern* – Aux yeux de la Commission, le fait que les chauffeurs peuvent vendre leur franchise/itinéraire pour réaliser un gain n'est pas une preuve de dépendance – Parmi les chauffeurs qui s'adjoignent des assistants, la Commission distingue entre les cas où les assistants permettent simplement au chauffeur de joindre les deux bouts et ceux où un chauffeur est embauché dans le cadre d'une entreprise à but lucratif – Au vu de ces faits, la Commission conclut que les chauffeurs qui ont au moins un assistant à temps plein embauchent ce dernier dans le cadre d'une entreprise à but lucratif – L'affaire suit son cours

CANADA BREAD COMPANY LIMITED; RE: MILK AND BREAD DRIVERS, DAIRY EMPLOYÉS, CATERERS AND ALLIED EMPLOYÉS, LOCAL 647, AFFILIATED WITH THE INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS; OLRB File Nos. 3730-14-R, 3731-14-R, 3732-14-R, 3733-14-R; Dated: September 14, 2017; Panel: Michael McFadden (46 pages)

Aucune preuve prima facie – **Retard** – **Pratiques déloyales de travail** – Dans la présente requête, il est allégué que les intimées, la Ligue de hockey de l'Ontario (OHL) et les 17 équipes qui en sont membres, ont enfreint les dispositions 72 a) et b) ainsi que l'article 86 de la *Loi sur les relations de travail* – Les intimées avaient présenté une motion en vue du rejet de la requête pour retard et défaut d'avoir établi prima facie le bien-fondé de l'affaire – La requérante allègue que, entre 2012 et 2014, elle avait tenté de recruter des membres et former un syndicat réunissant les joueurs de hockey juniors de la Ligue de hockey de l'Ontario (OHL) – À un certain stade entre 2012 et 2014, le commissaire de l'OHL avait émis à l'intention des équipes et de leurs membres une directive annonçant la mise à jour des politiques, en particulier sur la rémunération et le remboursement des frais de scolarité, et fournissant des détails sur les impôts et taxes, tout en recommandant instamment aux membres des équipes de s'abstenir de tout propos sur les joueurs suggérant l'existence d'un lien d'emploi – De plus, en 2014, le contrat standard des joueurs avait été modifié – La Commission rejette la requête à l'encontre des équipes, puisque le document ne leur avait pas été remis et que la requérante n'avait formulé aucune allégation contre elles – La Commission rejette aussi la requête à l'encontre de l'OHL, en se fondant sur le retard et le défaut d'avoir établi prima facie le bien-fondé de l'affaire – La Commission souligne que, au moment du dépôt, la requérante était au courant du fond de la requête depuis plus de deux ans, délai que la Commission trouve abusif – La Commission juge que la modification dudit contrat standard des joueurs ainsi que l'avait fait la requérante et la directive qu'elle avait donnée aux membres des équipes sur la teneur de certains propos ne constituaient pas prima facie une contravention aux dispositions 72 a) et b) de la Loi – Requête rejetée

ONTARIO HOCKEY LEAGUE (OHL): RE: CANADIAN HOCKEY LEAGUE PLAYER'S ASSOCIATION; OLRB File No. 0699-17-U; Dated September 18, 2017; Panel: Matthew R. Wilson (12 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 nº du dossier de la Cour	Nº du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Dennis McCool Divisional Court No. 566/17	0402-16-U	En cours
S. & T. Electrical Contractors Limited Divisional Court No. 562/17	1598-14-U 1666-14-G 1806-14-MR	En cours
Reuben Gooden Divisional Court No. 556/17	1113-16-U 1114-16-U 1213-17-U	En cours
Ramkey Construction Inc. Divisional Court No. 539/17	1269-15-R	En cours
Front Construction Industries Divisional Court No. 528/17	1745-16-G	En cours
Enercare Home Divisional Court No. 521/17	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	En cours
Ganeh Energy Services Divisional Court No. 515/17	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	En cours
Kevin Mackay Divisional Court No. 466/17	2972-16-U	En cours
Across Canada Divisional Court No. 244/17	3673–14–R	En cours
LIUNA ***(Pomerleau Inc.)*** Divisional Court No. 257/17	3601–12–JD	En cours
TTC Divisional Court No. 262/17	1995–16–HS	4 janvier 2018
Myriam Michail Divisional Court No. 624/17 **(London)**	3434–15–U	En cours
Peter David Sinisa Sesek Divisional Court No. 93/16 **(Brampton)**	0297–15–ES	En cours
Women's College Hospital 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
946900 Ontario Limited Divisional Court No. 239/16	3321–14–ES	2 novembre 2017
Carpenters (*Riverside*) Divisional Court No. 363/16	0630–16–R	10 octobre 2017
Labourers' International Union of North America, Local 183 *(Alliance Site Construction Ltd.)* Divisional Court No. 133/16	3192–14–JD	26 octobre 2017
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	10 octobre 2017
Qingrong Qiu Divisional Court No. 669/15	2714–13–ES	5 octobre 2017
Kognitive Marketing Inc. Divisional **Court** No. 51/15 **(London)**	0621–14–ES	28 novembre 2017
Valoggia Linguistique Divisional Court No. 15–2096 (**Ottawa)**	3205–13–ES	En cours