

E *Commission des relations de travail de l'Ontario*

N RELIEF

Rédacteurs : Andrea Bowker, avocate
Aaron Hart, avocat

Février 2019

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

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

Pratiques de travail déloyales – Ingérence dans les affaires syndicales — Le syndicat s'est plaint que l'employeur avait menti dans ses observations sur la qualité, déposées en ce qui concerne la requête en accréditation antérieure du syndicat – Le syndicat a affirmé que les mensonges de l'employeur visaient à retarder l'accréditation du syndicat, ce qui avait causé une ingérence dans les affaires syndicales, en violation de l'art. 70 de la Loi – Le syndicat a réclamé des dommages-intérêts et un jugement déclaratoire au motif que le syndicat aurait été en mesure d'obtenir l'accréditation et l'unité de négociation aurait pu bénéficier des avantages d'une convention collective plusieurs mois auparavant – La Commission a estimé que l'art. 70 était suffisamment large pour s'appliquer à la conduite et aux actes de procédure d'un employeur pendant le processus d'accréditation – La Commission a conclu que le syndicat avait plaidé suffisamment de faits pour établir une preuve *prima facie* de violation de la Loi – La Commission a suivi l'affaire *Wal-Mart Canada Corp.* pour trancher la question de savoir s'il y avait un intérêt par rapport aux relations de travail de poursuivre

l'enquête sur l'affaire – En l'espèce, la demande de dommages-intérêts était plus spéculative que d'habitude – La Commission a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel de brefs délais pourraient causer des difficultés dans l'établissement des faits, au vu des faits précis que l'employeur a invoqués avec des documents à l'appui – Même si des dommages pouvaient être quantifiés, la Commission ne tient pas d'audiences pour fouetter en public une partie – Il est aussi possible de prolonger le litige en ajoutant une série de plaintes au sujet des observations des parties – Dans ces circonstances, où le syndicat ne s'est pas fié à une fausse déclaration de l'employeur pour changer sa position ou un autre méfait comparable, la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de ne pas poursuivre son enquête sur la plainte, car cela n'avait aucun intérêt sur le plan des relations de travail en l'espèce – L'affaire est rejetée.

2373512 ONTARIO CORPORATION O/A RRCR CONTRACTING, NEIL CHALMERS AND MICHAEL PIERCEY; RE: INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS, LOCAL 105; OLRB File No. 2530-18-U; Date : 7 janvier 2019; Décision : Matthew R. Wilson (9 pages)

Normes d'emploi – Faillite – Arrêt des procédures – L'employeur a déposé une requête en révision en vertu de l'art. 116 de la *Loi sur les normes d'emploi* – L'employeur a versé une somme en fiducie comme l'exige le par. 116 (1) – L'employeur a par la suite déclaré faillite – Le syndicat de faillite a demandé le remboursement de la somme versée en fiducie au motif que cette

somme faisait partie de l'actif du failli – Le directeur des normes d'emploi s'y est opposé, soutenant que des fonds versés en fiducie ne pouvaient être retirés du compte qu'en vertu d'une décision de la Commission – La Commission a ajourné l'affaire afin de permettre aux parties de demander la levée de l'arrêt des procédures pour que l'affaire puisse se poursuivre, faute de quoi la requête sera réputée avoir été abandonnée – Aucune des parties n'a demandé la levée de l'arrêt des procédures – Le syndic a demandé à nouveau de récupérer l'argent versé en fiducie – La Commission a estimé que le syndic n'avait qu'un intérêt éventuel à l'égard des fonds versés en fiducie – Les fonds ne seraient versés au syndic que si la requête en révision aboutissait – Comme l'affaire a été réputée abandonnée, la requête en révision n'a pas abouti – La Commission a conclu qu'une situation où l'ordonnance de versement d'un agent des normes d'emploi est mise en échec en raison d'une faillite, sans que l'employeur ne soit obligé de prouver que l'ordonnance était incorrecte, constituait un résultat absurde – L'affaire est réputée abandonnée conformément à une décision antérieure et le directeur a l'ordre de verser les fonds à l'employé.

6813038 CANADA INC. O/A FV FOODS; RE: GIO LAXAMANA; RE: DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 1045-14-ES; Date : 24 janvier 2019; Décision : Roslyn McGilvery (6 pages)

Loi sur les normes d'emploi – Exclusions – Étudiants de programmes d'éducation coopérative – Révision de la décision d'un agent des normes d'emploi refusant la réclamation du requérant pour divers paiements en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, au motif qu'il était employé comme étudiant d'un programme d'éducation coopérative et donc exclu de l'application de la Loi – Le requérant a plaidé que de nombreuses tâches que l'employeur lui avait confiées n'étaient pas pertinentes pour ses études, ce qui est contraire à l'entente du programme d'éducation coopérative, et qu'en conséquence pour les heures qu'il a consacrées à ces tâches, il devait être couvert par la Loi – La Commission a conclu que le par. 3 (6) de la Loi, qui prévoit que lorsqu'un particulier qui exécute un travail exclu en vertu du par. 3 (5) exécute également « un autre travail », ce paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher que la présente loi s'applique, était applicable – La Commission a rejeté l'argument selon lequel l'existence de l'entente du programme d'éducation coopérative empêchait la

révision des tâches réellement exécutées – La Commission a conclu que des tâches, comme nettoyer des chaises et des tables, travailler à la réception, servir de l'eau, arroser les plantes et signer des bordereaux de livraison, ne constituaient pas des tâches prévues par l'entente conclue – L'employeur a déclaré qu'il aurait accepté de se soustraire par contrat à l'application des protections de la Loi préservées par le par. 3 (6) de la Loi – Le requérant a droit au salaire minimum, à la rémunération des heures supplémentaires, au salaire pour jour férié, à des vacances payées et à l'indemnité de vacances à l'égard des heures consacrées à « un autre travail » – La requête est accueillie.

ARCTIC POLE BUSINESS DEVELOPMENT LIMITED; RE: KIRANDEEP SINGH; OLRB File No. 1475-18-ES; Date : 24 janvier 2019; Décision : Derek L. Rogers (13 pages)

Accréditation – Services d'ambulance – Compétence fédérale ou provinciale – L'employeur, une Première Nation, a constitué un service d'ambulance pour fournir des services d'ambulance aériens et des services de santé communautaire aux résidents et visiteurs de la réserve de la Première Nation – L'aire de service s'étendait à la population qui comprenait des individus qui n'étaient pas des membres de la bande – L'employeur a soutenu que les services d'ambulance faisaient partie d'une seule entreprise fédérale – Le syndicat a affirmé qu'une bande qui fournit un service aux membres de la bande et à des personnes qui ne sont pas membres de la bande, dans un système réglementé exclusivement par la province, tombe sous le coup de la compétence provinciale – La Commission a examiné en détail la jurisprudence relative aux questions de compétence en ce qui concerne les Premières Nations et les entreprises exploitées par des Premières Nations – La Commission a conclu que les principes suivants émergeaient de la jurisprudence et de la doctrine pertinentes – Le gouvernement fédéral a compétence exclusive à l'égard des « Indiens et les terres réservées pour les Indiens », alors que chaque province a compétence exclusive à l'égard des droits immobiliers et civils dans la province – Les relations de travail sont présumées relever de la compétence provinciale en vertu du pouvoir provincial à l'égard des droits immobiliers et civils dans la province – Le parlement a compétence à l'égard des relations de travail uniquement en vertu d'exceptions qui sont étroitement interprétées – La compétence fédérale

à l'égard des « Indiens et les terres réservées pour les Indiens » ne doit pas être traitée différemment que d'autres compétences fédérales en termes de relations de travail, et le fait qu'une Première Nation soit en jeu n'est pas un facteur déterminant pour régler la question juridictionnelle – Le critère fonctionnel doit être appliqué pour déterminer si la nature, les opérations et les activités habituelles de l'entreprise ou du service constituent une entreprise ou un service fédéral – Si l'analyse fonctionnelle n'est pas concluante, la Commission doit déterminer si la réglementation provinciale des relations de travail de l'entité en question porte atteinte à ce « contenu essentiel » (le « critère auxiliaire ») – Une entreprise ou un service peut partiellement relever de la compétence fédérale et partiellement de la compétence provinciale – Le conseil de bande a le droit, en vertu de la *Loi sur les Indiens*, de réglementer la santé des résidents dans la réserve – Les services ambulanciers et les ambulanciers paramédicaux qui travaillent pour un service d'ambulance sont réglementés en détail par la province de l'Ontario (en vertu de la *Loi sur les ambulances* et de ses règlements) – Les fournisseurs de services d'ambulance fonctionnent dans un système équilibré et intégré de services d'ambulance – Après avoir examiné la jurisprudence applicable, la Commission a conclu que la présomption de compétence provinciale n'était pas déplacée en l'espèce – Le caractère essentiel de l'entreprise est un service d'ambulance, malgré le fait qu'il soit exploité par une Première Nation – La réglementation et le financement provinciaux ont un impact beaucoup plus important sur le caractère essentiel de l'entreprise – Il n'existe pas de différence importante entre le service d'ambulance de l'employeur et d'autres services d'ambulance qui sont réglementés par la province, au point qu'elle exclurait la compétence provinciale – Il n'est pas nécessaire d'examiner l'application du critère auxiliaire – La Commission a conclu qu'elle avait compétence pour examiner la requête en accréditation – L'affaire se poursuit.

CHIPPEWAS OF RAMA FIRST NATION;
RE: ONTARIO PUBLIC SERVICE
EMPLOYEES UNION; OLRB File No. 0025-18-
R; Date : 4 janvier 2019; Décision : Patrick Kelly
(32 pages)

Accréditation – Compétence fédérale ou provinciale – Le syndicat a demandé, entre autres, une accréditation corrective en vertu de l'art. 11 – L'employeur fournit divers services environnementaux à ses clients, dont des services

de nettoyage, de collecte, d'entreposage et de transport/disposition de déchets industriels – L'employeur a affirmé que ses relations de travail relevaient du droit fédéral, car il menait des activités de transport interprovincial et international – Le Syndicat a soutenu que la société exerçait des activités de gestion des déchets, que le transport des déchets était une activité corrélative aux activités principales de l'entreprise, de sorte que les relations de travail de l'entreprise étaient assujetties à la compétence provinciale – La Commission a analysé le « critère fonctionnel » à l'égard de la division entre les pouvoirs fédéraux et provinciaux, en ce qui concerne les relations de travail – Le « critère fonctionnel » a exigé que la Commission examine la nature des activités et les activités habituelles de l'entreprise afin de déterminer s'il s'agissait d'une entreprise de transport interprovincial ou international – La Commission a décidé que la véritable caractérisation des activités essentielles de l'employeur était des services de nettoyage environnemental et de gestion des déchets – L'employeur offrait aux entreprises un service qui les débarrassait des déchets, y compris la collecte sur place et le déchargement, l'entreposage et le groupage des déchets, ainsi que leur transport hors de l'Ontario – L'employeur n'est pas un transporteur habituel qui transporte des produits de clients vers des endroits déterminés par le client – Les déchets n'appartiennent plus au client une fois qu'ils sont en possession de l'employeur – En conséquence, l'employeur n'est pas une entreprise de transport interprovincial ou international – L'employeur est assujéti à la compétence provinciale – L'affaire se poursuit.

ENVIRONMENTAL SERVICES INC.; RE:
LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF
NORTH AMERICA, LOCAL 625; RE: U.S.
ECOLOGY TILBURY; RE: STABLEX
CANADA INC.; RE: U.S. ECOLOGY, INC.;
OLRB File No. 0101-18-R & 0234-18-U; Date :
11 janvier 2019; Décision : Patrick Kelly (16
pages)

Grief dans l'industrie de la construction – Règlement – Le syndicat a déposé un grief, alléguant que l'employeur avait violé la convention collective en calculant incorrectement la date d'ancienneté de l'employée et en interprétant incorrectement un protocole d'entente – Dans le premier règlement, les parties ont convenu que l'employée ne serait pas renvoyée à la division de la construction pendant 2,5 ans (tout en maintenant le droit d'y être renvoyée en vertu

d'une convention collective différente) – Dans le deuxième règlement, les parties ont réglé un grief collectif concernant la mise à pied injustifiée de plusieurs employés, y compris l'employée – Le deuxième règlement rajustait les dates d'ancienneté d'autres plaignants, mais pas celle de l'employée, bien qu'elle ait obtenu une indemnité de règlement, comme d'autres plaignants – Dans le grief en cours, le syndicat a plaidé que l'employée avait été injustement mise à pied, parce que la date de son ancienneté devrait aussi être rajustée et qu'elle a donc été mise à pied dans un ordre d'ancienneté incorrect – Aucune preuve n'a été produite devant la Commission pour prouver que l'employée avait effectivement été mise à pied selon un ordre d'ancienneté incorrect – En outre, la Commission a affirmé que la maxime *expressio unius exclusio alterius* s'appliquait à l'interprétation d'un procès-verbal de transaction – Il n'y a aucune raison de ne pas appliquer la maxime au procès-verbal de transaction, car ce genre de document constitue simplement un autre type de contrat – Il était logique de conclure que le syndicat et l'employeur savaient tous deux que le premier règlement aurait pour effet de créer une nouvelle date d'ancienneté pour l'employée si, et quand, elle retournait à la division de la construction après la période de 2,5 ans – Le langage utilisé dans le règlement était limpide – La Commission a accepté qu'il faille appliquer la maxime *expressio unius exclusio alterius* avec modération et seulement lorsque les faits appuient cette application – Il s'agissait d'une circonstance où la maxime devrait être appliquée – Si les parties avaient l'intention de maintenir la date d'ancienneté lorsqu'elles ont réglé d'autres griefs, elles auraient pu le faire – Le grief est rejeté.

HYDRO ONE INC.; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; OLRB File No. 2699-17-G; Date : 31 janvier 2019; Décision : Maurice A. Green (11 pages)

Accréditation – Unité de négociation appropriée – Le syndicat a demandé l'accréditation d'une unité de négociation comprenant des employés employés comme chefs d'orchestre principaux et adjoints – Les chefs d'orchestre sont employés dans le contexte des clubs d'activités parascolaires de l'université – L'employeur a soutenu que l'unité de négociation n'était pas appropriée, en raison d'une fragmentation inappropriée – La structure des clubs, au sein de l'université, consiste en de

nombreux clubs, ayant chacun plusieurs sous-clubs, et l'unité de négociation visée consistait en deux classifications dans un sous-club – Le syndicat a plaidé que l'unité de négociation visée n'avait créé aucun des problèmes de fragmentation qui préoccupent normalement la Commission – Le syndicat a soutenu qu'aucun problème grave de relations de travail ne serait causé si l'on ajoutait une autre unité de négociation et une convention collective aux 23 qui existent déjà à l'université – La Commission a consulté sa jurisprudence, y compris dans le secteur universitaire, qui évite généralement d'accepter des unités de négociation qui sont limitées à un seul département ou une seule classification – La Commission a conclu qu'il fallait éviter de créer un modèle d'unités de négociation fragmentées – La requête en accréditation est rejetée.

THE GOVERNING COUNCIL OF THE UNIVERSITY OF TORONTO; RE: CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES; OLRB File No. 3324-17-R; Date : 14 janvier 2019; Décision : Robert W. Kitchen, Heino Nielsen, William Cook (13 pages)

Charte canadienne des droits et libertés – Obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant – Le requérant a déposé sa requête en vertu de l'art. 74 plus d'un an après le retrait formel de son grief – Le différend entre le syndicat et le requérant au sujet de la conduite de son grief a surgi presque tout de suite après le dépôt du grief, en 2014 – Le requérant avait fait allusion à plusieurs reprises à la possibilité de déposer une plainte en vertu de l'art. 74 – Le syndicat l'a invité à le faire plus d'un an avant de formellement retirer son grief – Le requérant a affirmé que les circonstances de la plainte étaient exceptionnellement compliquées, de sorte qu'une prorogation du délai était justifiée – La Commission a conclu que les circonstances n'étaient pas exceptionnelles et qu'il n'y avait aucune raison pour qu'elle accepte la plainte qui avait été déposée si longtemps après le retrait du grief (et plusieurs années après la première menace de déposer une plainte en vertu de l'art. 74) – Le requérant a affirmé que l'approche de la Commission à l'égard du dépôt tardif d'une plainte en vertu de l'art. 74 violait l'art. 15 de la Charte et que l'art. 15 de la Charte exigeait que l'art. 74 de la Loi soit interprété d'une façon qui exige que les syndicats renvoient tous les griefs à l'arbitrage – L'argument se fondait sur l'argument que les « travailleurs », « travailleurs syndiqués » ou « travailleurs qui n'ont pas les moyens de payer

un représentant juridique » devraient être considérés comme des motifs analogues en vertu de l'art. 15 – La Commission a analysé la jurisprudence précédente selon laquelle « travailleur syndiqué » ou « travailleur » n'étaient pas des motifs analogues en vertu de l'art. 15 et que la capacité économique n'était pas non plus « une caractéristique ou qualité personnelle immuable », protégée par l'art. 15 – En outre, selon une analyse de l'affaire *Doré*, même s'il s'agissait de motifs analogues protégés par la Charte, l'approche de la Commission à l'égard du dépôt tardif de plaintes en vertu de l'art. 74 était conforme aux objectifs légaux de la Loi et autorise l'équilibre proportionné des intérêts respectifs des parties (ce qu'un délai de prescription rigoureux n'autorise pas) – La demande est rejetée.

TODD ELLIOTT SPECK; RE: ASSOCIATION OF MANAGEMENT, ADMINISTRATIVE, AND PROFESSIONAL CROWN EMPLOYEES OF ONTARIO ("AMAPCEO"); OLRB File No. 1476-18-U; Date : 25 janvier 2019; Décision : Caroline Rowan, (22 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, 7^e étage, 505, avenue University, à Toronto.

Instances judiciaires en cours

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
AB8 Group Limited Dossier de la Cour divisionnaire n° 052-19	1620-16-R	En cours
Tomasz Turkiewicz Dossier de la Cour divisionnaire n° 789/18	2375-17-G	En cours
Audio Visual Services (Canada) Corporation Dossier de la Cour divisionnaire n° 732/18	2694-16-R	25 juin 2019
Kelly White Dossier de la Cour divisionnaire n° 671/18	2032-17-ES	En cours
Tomasz Turkiewicz Dossier de la Cour divisionnaire n° 601/18	2375-17-G	En cours
Amec Foster Wheeler Americas Limited Dossier de la Cour divisionnaire n° 537/18	2743-16-R 3025-16-R	En cours
The Daniels Group Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 535/18	0279-16-R	En cours
D. Andrew Thomson Dossier de la Cour divisionnaire n° 238/18 (Sudbury)	1070-16-ES	En cours
Tomasz Turkiewicz Dossier de la Cour divisionnaire n° 262/18	2374-17-R	En cours
Deloitte Restructuring Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 238/18	2986-16-R	En cours
Alicia R. Allen Dossier de la Cour divisionnaire n° 199/18	0255-17-UR	En cours
Provincial Employers' Bargaining Agency - Labourers Dossier de la Cour divisionnaire n° 141/18	2221-15-U	En cours
Trisect Construction Corporation Dossier de la Cour divisionnaire n° 087/18	2553-15-R	19 mars 2019
Matrix North American Construction Canada Dossier de la Cour divisionnaire n° 051/18	0056-16-JD	22 mai 2019
Canada Bread Company, Limited Dossier de la Cour divisionnaire n° 11/18	3729-14-R 3730-14-R 3731-14-R 3732-14-R 3733-14-R	3 avril 2019
Bricklayers (Prescott) Dossier de la Cour divisionnaire n° 18/18	3440-14-U	18 juin 2019

Robert Daniel Laporte Dossier de la Cour divisionnaire n° 037/18	2567-15-U	13 juin 2019
Highcastle Homes Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 7/18	3196-15-R 3282-15-U	11 mars 2019
China Visit Tour Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 716/17	1128-16-ES 1376-16-ES	En cours
Rouge River Farm Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 637/17	0213-16-ES	24 janvier 2019
Dennis McCool Dossier de la Cour divisionnaire n° 566/17	0402-16-U	7 mars 2019
Ramkey Construction Inc. Dossier de la Cour d'appel n° M49563	1269-15-R	En cours
Front Construction Industries Dossier de la Cour divisionnaire n° 528/17	1745-16-G	En cours
Enercare Home Dossier de la Cour divisionnaire n° 521/17	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	En cours
Ganeh Energy Services Dossier de la Cour divisionnaire n° 515/17	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	En cours
LIUNA (Pomerleau Inc.) Dossier de la Cour divisionnaire n° 257/17	3601-12-JD	En cours
Myriam Michail Dossier de la Cour divisionnaire n° 624/17 (London)	3434-15-U	En cours
Peter David Sinisa Sesek Dossier de la Cour divisionnaire n° 93/16 (Brampton)	0297-15-ES	En cours
Byeongheon Lee Dossier de la Cour d'appel n° M48402	0095-15-UR	En cours
Byeongheon Lee Dossier de la Cour d'appel n° M48403	0015-15-U	En cours
R. J. Potomski Dossier de la Cour divisionnaire n° 12/16 (London)	1615-15-UR 2437-15-UR 2466-15-UR	En cours
Qingrong Qiu Dossier de la Cour d'appel n° M48451	2714-13-ES	En cours
Kognitive Marketing Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 51/15 (London)	0621-14-ES	En cours
Valoggia Linguistique Dossier de la Cour divisionnaire n° 15-2096 (Ottawa)	3205-13-ES	En cours

