ISSN 1712–5979 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Avril 2013

Résumés de décisions

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

Changement des conditions de travail – Pratique et procédure – Pratiques déloyales de travail – Le syndicat des TCA voulait savoir si la Commission avait la compétence voulue pour trancher la poursuite civile qu'il avait intentée, avec certains de ses membres, à l'encontre d'une certaine fiducie de santé et de bien-être (Health and Welfare Trust) **–** Le Trust, qui assurait la protection des employés de plusieurs organisations, avait été retenu aux termes d'une convention collective conclue par Auto Warehousing et le précédent agent négociateur des employés, le syndicat des Teamsters – Lorsque les Teamsters avaient été remplacés par les TCA, le Trust avait donné avis qu'elle mettait fin à la couverture des employés d'Auto Warehousing, même si l'employeur continuait à lui faire des remises au nom de ces derniers – Les TCA aussi bien que Auto Warehousing soutenaient que la Commission n'avait pas la compétence voulue pour entendre cette affaire – La Commission signifie son accord : il ne s'agit pas ici de trancher un différend touchant les relations de travail ni de fournir une interprétation de la Loi ou d'une convention collective – Requête rejetée

AUTO WAREHOUSING COMPANY CANADA LIMITED; RE NATIONAL AUTOMOBILE, AEROSPACE, TRANSPORTATION AND GENERAL WORKERS UNION OF CANADA (CAW-CANADA); OLRB File No. 2206-12-U; Dated March 18, 2013; Panel: Matthew R. Wilson (11 pages)

Unité de négociation – Accréditation – Gardiens de sécurité – L'employeur s'opposait à ce que le syndicat représente une unité de négociation composée de gardiens, en invoquant qu'on susciterait ainsi un conflit d'intérêts aux termes de l'article 14 de la Loi – Le travail courant des agents de sécurité du campus consiste à répondre aux appels, à faire respecter les lois, à enquêter sur les incidents et à protéger la propriété de l'Université (ce qui comprend la surveillance du piquetage et des grèves) – La preuve appuyait les conclusions suivantes : les agents participent directement et indépendamment aux enquêtes sur les incidents, dont certains impliquent des membres du syndicat; les agents ont le pouvoir de définir les infractions et d'user de leur pouvoir discrétionnaire pour procéder à une arrestation sans au préalable consulter un supérieur ou la police – L'employeur soutenait qu'il y avait là conflit d'intérêts aux termes de l'alinéa 14 (5) 2 de la Loi, lequel mentionne « les autres fonctions ou responsabilités des gardiens » comme critère dont il faut tenir compte – Selon la Commission, le pouvoir qu'ont les agents d'enquêter et de procéder à des arrestations les met dans une situation de conflit d'intérêts vis-à-vis des employés représentés par le SCFP; les gardiens ne devraient pas être placés dans une situation d'intérêts divergents, soit les intérêts de l'employeur et les intérêts de la personne passible d'arrestation – Requête en accréditation rejetée

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES; RE CARLETON UNIVERSITY; OLRB File No. 3730-09-R; Dated March 15, 2013; Panel: Patrick Kelly (15 pages)

Pratique et procédure – Pratiques déloyales de travail – Le SCFP alléguait qu'Arnprior avait enfreint l'article 86 de la Loi en refusant de porter en arbitrage un grief pour congédiement alors que les parties participaient à la négociation de leur première convention collective – Arnprior refusait d'admettre qu'il y avait eu infraction et affirmait que le SCFP aurait dû présenter sa plainte en vertu de l'article 86 comme un congédiement injustifié plutôt que comme un refus de soumettre le grief à l'arbitrage – La Commission est d'avis que le paragraphe 86 (1) ne confère pas à un syndicat le droit de fond de soumettre des différends à l'arbitrage; cependant, il confère à la Commission la compétence de déterminer quels sont les droits, privilèges ou devoirs visés par les dispositions de la Loi relatives au « gel », de même que les réparations pouvant être obtenues pour atteinte aux droits, privilèges et devoirs – Une procédure d'arbitrage était prévue dans la précédente convention collective conclue avec un autre syndicat, mais ce droit a disparu après le remplacement du syndicat d'origine (et une fois que la convention collective a cessé d'être en vigueur) – Or, l'arbitrage est un processus de règlement des différends (sanctionné par l'article 48 de la Loi); ce n'est pas une condition de travail ni un droit, privilège ou devoir dont le maintien serait exigé pour respecter l'esprit de la convention collective; quel que soit l'aboutissement de la négociation collective, le droit à l'arbitrage continue d'exister – Requête rejetée

CORPORATION OF THE TOWN OF ARNPRIOR; RE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES; OLRB File No. 3071-11-U; Dated March 18, 2013; Panel: Jesse M. Nyman (17 pages)

Ordonnance de production – Pratique et procédure – Le syndicat avait appris la tenue d'une assemblée dont l'auditoire aurait été « captif »; il demandait la production des pièces suivantes : 1) copies des notes d'information ou d'allocution utilisées par la direction lors de l'assemblée; 2) copies des procès-verbaux, notes et enregistrements de l'assemblée; 3) copies des notes ou mémoires se rapportant à la planification de l'assemblée, y compris tout matériel ayant trait à l'assemblée même et visant les employés, leur présence et/ou le déroulement de l'assemblée – L'employeur soutenait que le matériel n'était pas pertinent, ou encore que, en raison de la participation de son avocat à tous les aspects de l'assemblée, l'ensemble du matériel demandé était assujetti au privilège relatif au litige ou au privilège du secret professionnel de l'avocat – La Commission estime que le critère d'une « possible pertinence » étant relativement peu exigeant, le matériel demandé par le syndicat pourrait être pertinent – Cependant, en raison de la participation de l'avocat à la planification de l'assemblée et à la rédaction des notes d'allocution, de sa présence à l'assemblée, et aussi parce que la Commission était saisie de deux requêtes au moment de la tenue de l'assemblée (requête en accréditation et plainte pour pratiques déloyales), les préparatifs de l'assemblée et les communications entre l'employeur et l'avocat pendant la période ayant précédé l'assemblée devraient être confinés à une « zone de confidentialité » et protégés par le privilège relatif au litige et/ou le privilège du secret professionnel de l'avocat – La Commission juge toutefois que l'enregistrement audio de l'assemblée n'est assujetti à aucun privilège : l'assemblée était ouverte à tous; les employés n'y cherchaient pas de conseils juridiques; les employés n'étaient pas clients de l'avocat, contrairement à l'employeur; si un privilège quelconque était rattaché au contenu de l'assemblée, l'employeur y avait renoncé en invitant les employés à l'assemblée – L'enregistrement audio doit être produit – L'affaire suit son cours

CS WIND CANADA INC.; RE INTERNATIONAL ASSOCIATION OF BRIDGE, STRUCTURAL, ORNAMENTAL AND REINFORCING IRONWORKERS; OLRB File No. 2488-12-R; 2526-12-U; 2536-12-OH; Dated March 22, 2013; Panel: Gail Misra (9 pages)

Accréditation – Scrutin de représentation – Pratiques déloyales de travail – L'UIJAN avait demandé l'accréditation au nom des employés de Bronnenco; le syndicat avait également déposé une plainte pour pratiques déloyales de travail afin d'obtenir une accréditation corrective, après la tenue d'un scrutin de représentation ayant abouti à un vote à égalité (deux contre deux) – La Commission juge contraires à la Loi les faits suivants : 1) l'interrogatoire mené par un membre de la direction quant à l'adhésion au syndicat d'un employé; 2) les menaces faites par un membre de la direction relativement à la sous-traitance des

tâches des journaliers; 3) la suppression des tâches d'un chef d'équipe, sans perte de salaire; 4) la présence d'un membre de la direction à une assemblée tenue en dehors des heures et ailleurs que sur les lieux de travail, et où l'on s'en était violemment pris au syndicat; 5) la tolérance par la direction, qui l'avait parfois favorisée, de la propagation de l'hostilité à l'égard du syndicat – La Commission avait constaté que toutes ces infractions avaient été commises par un cadre débutant dont le pouvoir était limité, mais que l'hostilité à l'égard du syndicat avait été propagée par un membre de l'unité de négociation qui s'opposait à la présence syndicale – La Commission juge que les dirigeants n'avaient rien fait pour dissocier l'employeur des actes des employés opposés au syndicat, et qu'ils ne pouvaient se soustraire à la responsabilité des actes d'un membre débutant de leur direction (même si le pouvoir de celui-ci était limité) – Cependant, la Commission estime que l'accréditation corrective n'est pas le remède approprié dans les circonstances : puisque toutes les infractions ont eu lieu au cours de la première semaine de la campagne de recrutement et ont été suivies de deux années d'harmonie sur le plan des relations de travail avant la tenue du scrutin de représentation, il est possible que le désir véritable des employés soit plus affirmé lors de la tenue d'un second scrutin – Plainte pour pratiques déloyales de travail maintenue; tenue d'un second scrutin de représentation ordonnée

LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 1059; RE BRONNENCO CONSTRUCTION LTD.; OLRB File No. 3650-06-R; 3823-06-U; Dated March 5, 2013; Panel: Jack J. Slaughter (25 pages)

Accréditation – Conciliation – Congédiement – Délais – Saisie de trois requêtes en représentation (deux requêtes en accréditation par remplacement déposées par le syndicat des Cement Masons et une requête en révocation), la Commission devait déterminer l'effet du laps de temps prolongé ayant suivi la nomination d'un agent de conciliation qui (sans raisons apparentes) avait manqué à présenter au Ministre un rapport sur ses activités – Le temps écoulé (20 mois depuis la nomination de l'agent) et le défaut d'un rapport avaient une incidence directe sur les délais quant aux requêtes – La Commission se penche sur diverses dispositions de la Loi qui traitent des délais, interdictions et obligations impératives des agents publics – Elle relève en particulier qu'une tierce partie (telle qu'un agent de négociation en remplacement, ou même les employés qui pourraient souhaiter la révocation du droit de négocier du syndicat) n'aurait aucun accès aux renseignements sur l'agent de conciliation ou sur ses éventuels rapports – La Commission est d'avis que toute interprétation de la Loi qui sanctionnerait une période de conciliation à durée indéterminée, interdisant le dépôt de toute requête en représentation, serait incompatible avec les objets et l'esprit de la Loi – Les requêtes sont admises – Dépouillement du scrutin ordonné

SIGNATURE CONTRACTORS WINDSOR INC.; RE OPERATIVE PLASTERERS' AND CEMENT MASONS' INTERNATIONAL ASSOCIATION OF THE UNITED STATES AND CANADA UNION LOCAL 598; OLRB File No. 3315-12-R; 3316-12-R; 3317-12-R; Dated March 28, 2013; Panel: David A. McKee (11 pages)

Accréditation en cas de contravention à la Loi – Pratiques déloyales de travail – Le SEIU défendait une accréditation corrective après avoir manqué à se rallier une majorité nette lors du scrutin de représentation (33 bulletins en faveur du syndicat; 34 contre; 12 mis de côté et non dépouillés) – Le syndicat affirmait que Sunrise avait monté une campagne d'influence considérable, en faisant venir divers cadres supérieurs de ses filiales dans d'autres pays pour rencontrer les employés, en tenant des séances de discussion ouvertes et en diffusant des notes de service, le tout en vue de dissuader les employés de voter en faveur de l'accréditation – De son côté, l'employeur prétendait que sa campagne visait simplement à rétablir de bonnes communications avec le personnel, et que les notes de service, rencontres et visites avaient pour but d'assouplir des relations tendues et non de « démolir » le syndicat – La Commission en a jugé autrement; après examen des actions cumulatives de Sunrise, les interventions inusitées dont avait fait l'objet le personnel de Sunrise revenaient à un « abus d'influence » et à une infraction à l'article 70 de la Loi – De plus, les messages chargés de menaces pour la sécurité d'emploi avaient contrevenu à l'article 72 – Le soutien que s'était rallié le syndicat lors de sa requête initiale (soutien qui se chiffrait bien au-dessus des 50 %) ne s'était pas retrouvé dans les résultats du scrutin de représentation – La Commission admet la requête en accréditation corrective du syndicat et, en outre, émet des directives explicites à l'intention de Sunrise, de façon à permettre au SEIU l'accès à son lieu de travail et à sa main-d'œuvre à titre de compensation pour les contraventions à la Loi

commises par Sunrise – Ordonnances rendues conformément

SUNRISE OF AURORA O/A PRP SENIOR LIVING INC.; RE SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, LOCAL 1 CANADA; OLRB File No. 0076-12-U; Dated March 26, 2013; Panel: James Hayes (53 pages)

Autorisation de poursuivre – L'Union des TUAC avait déposé la présente requête en invoquant les faits suivants : 1) l'Union avait donné avis qu'elle entamait les négociations en vue du renouvellement de la convention collective 2) l'arbitre avait donné raison à l'Union lors d'un grief alléguant le défaut de l'employeur de remettre à l'Union les cotisations et certaines contributions exigées en vertu de la convention collective; 3) l'employeur ne s'était pas conformé à la sentence arbitrale; 4) l'Union avait eu gain de cause lors du dépôt auprès de la Commission d'une plainte pour pratiques déloyales de travail; 5) l'employeur avait manqué à déposer une réponse à la présente requête – La Commission juge que l'Union n'avait rien d'autre à faire que de déposer la présente requête – Autorisation de poursuivre accordée

QUALITY HOTEL AND CONFERENCE CENTRE NIAGARA FALLS, ONTARIO; RE UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION (UFCW CANADA) LOCAL 102; OLRB File No. 1561-12-U; Dated March 18, 2013; Panel: Matthew R. Wilson (5 pages)

Procédures en instance

Employeur lié – Révision judiciaire – L'employeur désirait obtenir la révision judiciaire d'une décision positive de la Commission dans une requête pour employeur lié – La Commission avait rendu sa décision en l'absence d'une réponse de l'employeur ou des employeurs, et ce, même si celui-ci ou ceux-ci avaient obtenu une prorogation de délai pour le dépôt d'une réponse – L'employeur soulevait deux points dans sa demande de révision judiciaire : 1) le rejet par la Commission de sa demande de réexamen était déraisonnable; 2) la Commission avait manqué à l'équité procédurale et à la justice naturelle en refusant d'annuler le jugement par défaut étant donné le manque d'un avis aux employés – La Cour juge, tout d'abord, que l'employeur ne pouvait soulever de points invoquant l'équité procédurale ou la justice naturelle au nom de ses employés; de plus, l'employeur ne pouvait se fonder sur son propre défaut d'afficher un avis à ses employés – La Cour se penche sur le refus de réexamen de la Commission selon la norme de la décision raisonnable, et elle confirme la décision de la Commission : l'employeur n'avait aucun motif raisonnable de ne pas déposer sa réponse dans les délais, et tout préjudice découlant de sa propre inaction était largement compensé par son attitude cavalière à l'égard de la procédure de la Commission – La Cour soutient également que la Commission n'a pas erré en n'examinant pas l'affirmation de l'employeur touchant l'amplification du droit de négocier du syndicat : la Commission n'est pas tenue de traiter tous les points soulevés, et la Cour fait preuve de déférence quant à la manière dont la Commission utilise son pouvoir discrétionnaire pour évaluer divers facteurs pertinents en vue de rendre sa décision – Requête en révision judiciaire rejetée

2130869 ONTARIO LTD.; RE UNIVERSAL WORKERS UNION, LABOURERS INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA LOCAL 183; RE BAYWOOD CARPENTRY & GENERAL CONTRACTING LTD.; RE ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; (Court File No. 359/12); Dated March 14, 2013; Panel: Molloy, Herman and Edwards JJ. (5 pages)

Révision judiciaire – Pratiques déloyales de travail – L'employé demandait la révision judiciaire de la décision de la Commission voulant qu'il n'y ait pas eu d'animosité antisyndicale à l'oeuvre lors de son congédiement comme arbitre de la Ligue nationale de hockey – Ayant recours à la norme de la décision raisonnable, la Cour déclare que la Commission n'avait pas appliqué un critère incorrect ou ne s'était pas posé une question erronée en évaluant les circonstances du congédiement – De même, la Cour n'accepte pas la déclaration de l'employé selon laquelle la Commission aurait mal compris ou mal appliqué le critère en rapport avec le fardeau de la preuve – Les conclusions de la Commission étaient dûment fondées sur une preuve directe et des déductions raisonnables – Requête rejetée

DEAN WARREN; RE ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; RE NATIONAL HOCKEY LEAUGUE (Court File No. 587/10); Dated March 5, 2013; Panel: Hackland R.S.J., Aston and Lederer JJ. (8 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
Defence Contract Management Agency Americas (Canada) (No. 2) Divisional Court No. 86/13	0955-11-R	En cours
Durval Terciera, et al Divisional Court No. 520/12	1475-11-U	6 juin 2013
Defence Contract Management Agency Americas (Canada) Divisional Court No. 513/12	0955-11-R	Entendue, en délibéré
Bur-Met Construction Divisional Court No. DC-12-010 **Thunder Bay**	3893-11-R	En cours
Vito Tarantino Ltd. Divisional Court No. 363/12	0356-12-R	17 avril 2013
OSMWRC, et al Divisional Court No. 363/12	0784-05-G	22 mai 2013
2130869 Ontario Ltd. Divisional Court No. 359/12	3518-11-R and 3519-11-G	Rejetée
Albert Tsoi v. UNITE HERE Divisional Court No. 330/12	3908-09-U	En cours
Ontario Sheet Metal Workers' and Roofers' Conference, et al ' **'(Flynn)** Divisional Court No. 325/12	2730-11-JD	En cours
IBEW, Local 894 Divisional Court No. 321/12	3174-09-U	En cours
EllisDon Corporation Divisional Court No. 310/12	0784-05-G	22 mai 2013
EllisDon Corporation Divisional Court No. 309/12	2076-10-R	En cours
Thomas Fuller Construction et al Divisional Court No. 12-1832 **Ottawa**	1056-11-R	8 avril 2013
Hassan Hasna Divisional Court No. 83/12	3311-11-ES	En cours
Landmart Building Corp. Divisional Court No. DC 12-346JR **Hamilton**	2519-11-R	En cours
Total Mechanical Systems Divisional Court No. 17/12	4053-10-R	Rejetée, motifs à suivre
Aragon (Hockley) Development (Ontario) Corporation Divisional Court No. 595/11	2781-09-R	13 mai 2013
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; dépôt d'une motion en annulation

Procédures en instance

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Dean Warren v. National Hockey League Divisional Court No. 587/10	2473–08–U	Rejetée
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 383/10	0290–08–U 0338–08–U	Voir ci-dessus
Independent Electricity System Operator v. Canadian Union of Skilled Workers, LIUNA et al Supreme Court No. 34915	3322–03–R 2118–04–R	Voir ci-dessus
Pro Pipe Construction v. Norfab Metal and Machine Divisional Court No. 408/09	2574–04–R	En cours
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 431/08	4045–06–U et al	Voir ci-dessus