ISSN 1712–5979 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Juillet 2015

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

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

Normes d'emploi – Pratique et procédure – Réexamen – Le directeur des normes d'emploi demandait le réexamen de la directive de la Commission voulant que le directeur retienne, plutôt que des frais de 100 $, 10 % du montant (inférieur à 1 000 $) reconnu exigible de l'employeur – La Commission avait accepté de réexaminer sa décision même si le directeur n'était pas présent à l'audience, étant donné que l'intérêt de remédier au manque de cohérence des décisions de la Commission et de la position du directeur sur ce point dans le temps l'emportait sur l'absence de la partie demanderesse – Après avoir examiné la jurisprudence attestant le manque de cohérence dans l'application des frais administratifs aux appels interjetés avec succès par un employé et aux appels interjetés par un employeur et partiellement accueillis (lorsque la Commission abaisse une ordonnance de paiement à moins de 1 000 $), la Commission juge que les frais administratifs devraient être traités comme suit : lors des appels interjetés avec succès par un employé et si l'employeur ne verse pas volontairement le montant dans les 30 jours suivant la directive de la Commission, la directive deviendra une ordonnance de paiement assortie de frais administratifs de 10 % pour les ordonnances de plus de 1 000 $ et de 100 $ pour celles de moins de 1 000 $; lors des appels interjetés par un employeur et partiellement accueillis qui réduisent le montant de salaire exigible à moins de 1 000 $, la Commission recourra à la formule proportionnelle énoncée au paragraphe 120 (6) pour déterminer le montant des frais administratifs – Décision modifiée

BAC CONTRACTING LTD. O/A BAC CONTRACTING; RE: SIMONE MARCHINI; RE: DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 1099-14-ES; Dated June 3, 2015; Panel: Mary Anne McKellar (12 pages)

Accréditation – Industrie de la construction – Pratique et procédure – Réexamen – Après avoir constaté que la Commission avait accrédité le syndicat, l'employeur avait présenté une demande de réexamen, soulevant la question de savoir si la livraison de la requête en accréditation par le syndicat à son ancienne adresse ne devrait pas justifier que la Commission révoque l'accréditation – L'employeur avait constitué son entreprise en société de régime fédéral et, parallèlement, l'avait enregistrée auprès du ministère des Services gouvernementaux comme étant exploitée en Ontario – En novembre 2012, l'employeur ayant déménagé, il avait informé Industrie Canada de sa nouvelle adresse, mais omis de déposer un avis de changement d'adresse auprès du ministère ontarien – En avril 2014, le syndicat avait déposé sa requête en accréditation

en reprenant les données d'une ancienne carte commerciale qu'il disait avoir reçue en 2013 de l'un des propriétaires de la société et d'un rapport récent sur le profil d'entreprise présenté à l'Ontario, deux documents qui faisaient état de l'ancienne adresse – En premier lieu, la Commission estime que le syndicat n'était pas au courant du changement d'adresse – En deuxième lieu, elle n'accepte pas l'existence d'une ambiguïté quelconque, qu'il s'agisse de la carte commerciale ou du rapport sur le profil d'entreprise : la carte commerciale avait déjà été valide et rien ne suggérait qu'elle ne l'était plus, et le rapport sur le profil d'entreprise obtenu du Ministère le matin du dépôt de la requête provenait également d'une source fiable – En troisième lieu, aucune ambiguïté n'était présente lorsque la requête avait été laissée dans la boîte aux lettres, même si la raison sociale indiquée sur la porte verrouillée n'était pas celle de l'employeur – Il ne s'y trouvait aucune note ou écriteau indiquant le départ de l'employeur ou l'endroit où il pouvait être joint – Enfin, même si la Commission accepte que l'employeur avait également agi de bonne foi et ignorait qu'il aurait dû enregistrer sa nouvelle adresse auprès de l'Ontario, l'exercice de son pouvoir discrétionnaire pour admettre la réponse tardive de l'employeur entraînerait un préjudice irréparable pour le syndicat, puisque cinq nouveaux chantiers figuraient dans cette réponse – L'employeur a donc en l'espèce été l'artisan de ses déboires et doit assumer les conséquences de sa non-conformité à l'exigence de mise à jour de l'adresse de sa société – La demande de réexamen est rejetée

LBM CONSTRUCTION SPECIALTIES INC.; RE: ALLIED CONSTRUCTION EMPLOYEES LOCAL 1030, UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA; OLRB File No. 0121-14-R; Dated June 24, 2015; Panel: Lee Shouldice (28 pages)

Accréditation – Industrie de la construction – Fraude – Preuve d'adhésion – Réexamen – L'un des deux employés qui étaient au travail à la date de dépôt de la requête (DDR) avait à cette date avisé le syndicat de son intention de révoquer son adhésion, et il avait aussi déposé une requête selon l'article 64 alléguant la fraude, requête qu'il avait subséquemment retirée après avoir éclairci la question avec le syndicat – L'employeur avait alors déposé sa propre requête selon l'article 64 et demandé le réexamen du certificat, se fondant dans les deux cas sur la révocation par l'employé de sa carte de membre – La Commission estime qu'il n'existait aucune base raisonnable permettant d'affirmer que le syndicat avait obtenu son certificat par fraude – La Commission relève que le syndicat avait le droit de s'appuyer sur la preuve d'adhésion obtenue avant la DDR, dans la mesure où cette preuve d'adhésion n'avait pas été révoquée avant cette date, tandis que la révocation de l'adhésion à la DDR est une tout autre question : une prétendue révocation survenue à la DDR n'influe pas sur le nombre d'employés de l'unité de négociation qui sont membres du requérant à la DDR (étant donné que, pour la Commission, la journée complète est assimilée à un moment précis dans le temps), mais, s'agissant de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, il peut être pertinent pour la Commission de savoir si elle doit ordonner la tenue d'un scrutin en vertu du paragraphe 128 (13) – Cependant, même en supposant que les allégations de l'employeur aient été véridiques, le fait que le syndicat se soit fondé sur la carte d'adhésion ne constituait pas de la fraude à l'égard de la Commission – Requêtes rejetées

MAACKON CORPORATION; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL; OLRB File No. 1723-14-R & 0313-15-R; Dated June 30, 2015; Panel: Harry Freedman (11 pages)

Normes d'emploi – Une ordonnance de conformité avait été prise à l'encontre de l'employeur, exigeant de ce dernier qu'il verse une indemnité de vacances tenant compte du salaire pour jours fériés et qu'il calcule l'indemnité de vacances selon une formule précise – L'employeur avait reconnu qu'il contrevenait à la Loi en versant à ses employés une indemnité de vacances deux fois par an, car il omettait ainsi de tenir compte du salaire pour certains jours fériés – L'employeur contestait toutefois le calcul par l'ANE de la somme qu'il devait verser – La Commission se penche sur les articles pertinents de la Loi et détermine que la périodicité des versements de l'indemnité de vacances (toutes les deux semaines, une fois par mois ou deux fois par an) n'a pas d'incidence sur le montant du salaire pour jour férié de l'un ou l'autre des jours fériés – La Commission conclut que, pour chiffrer le montant de l'indemnité de vacances à verser pour un jour férié donné, l'employeur doit d'abord calculer la somme du « salaire normal » gagné et de l'indemnité de vacances (d'au moins 4 % ou du pourcentage plus élevé applicable dans le lieu de

travail) payables à l'employé au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié, et diviser ce chiffre par 20 – Requête admise

MUNRO LTD.; RE: DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 0374-14-ES; Dated June 24, 2015; Panel: Patrick Kelly (7 pages)

Employeur lié – Vente d'une entreprise – Suspension – L'Union des TUAC affirmait que Sofina était un employeur qui succède, ou, subsidiairement, qu'elle était un employeur lié à Great Lakes – Sofina demandait la suspension de l'instance, compte tenu d'une ordonnance judiciaire voulant que [traduction] « nulle instance à l'encontre ou à l'égard des débiteurs ou du bien ne doit être introduite ou poursuivie… » – La Commission revoit *Spectrum Supply Chain Solutions* et trouve convaincant le raisonnement qui y est suivi sur le rôle de surveillance du tribunal et sa compétence légale quant à la préservation des biens du débiteur – Distinguant la présente affaire de *Price Waterhouse*, où était envisagé un point de vue bien précis, la Commission estime plus générale l'affaire dont elle est saisie, car elle vise la suspension de toutes les instances ayant trait [traduction] « aux débiteurs ou au bien » – La Commission souligne que la requête se rapport au débiteur (puisque, selon l'Union des TUAC, la convention collective qui liait le débiteur lie désormais Sofina) de même qu'au bien (puisque l'Union des TUAC demandait une déclaration fondée sur la vente des biens de Great Lakes à Sofina et leur exploitation par celle-ci) – La Commission juge que la requête ne concerne pas uniquement Sofina, mais aussi Great Lakes et les biens qui ont été vendus à Sofina – Par conséquent, la motion est admise – Instance suspendue

SOFINA FOODS INC.; RE: UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS, LOCAL 175; OLRB File No: 3488-14-R; Dated June 4, 2015; Panel: Matthew R. Wilson (10 pages)

PROCÉDURES JUDICIAIRES

Obligation d'impartialité du syndicat – Révision judiciaire – Pratique et procédure – H avait été le candidat retenu pour occuper un poste permanent, lequel, selon la convention collective, devait revenir au candidat doté des connaissances, compétences, formation et aptitudes nécessaires qui avait le plus d'ancienneté à son actif – D'autres employés ayant davantage d'ancienneté que le candidat avaient contesté les résultats du concours, et, après remise des documents au SCFP, on avait découvert que le conseil scolaire avait commis une erreur et qu'un candidat ayant plus d'ancienneté aurait dû être nommé au poste – Le SCFP et le conseil scolaire avaient réglé le grief de l'employé plaignant en lui octroyant le poste et en offrant à H le choix entre deux possibilités : il en avait accepté une, qui avait eu pour effet d'abaisser son salaire annuel brut – La Commission avait rejeté la plainte de H pour manquement à l'obligation d'impartialité du syndicat, dans laquelle H alléguait que le SCFP avait manqué à lui donner un préavis adéquat du grief et de l'arbitrage (qui n'avait jamais eu lieu, étant donné le règlement), qu'on aurait dû lui faire part du grief plus tôt, de façon à ce qu'il puisse se prémunir contre le risque d'un déplacement possible, et que le SCFP avait mis trop de temps à régler le grief, ce qui avait entraîné un préjudice plus grand pour lui – En révision, la Cour juge que la Commission n'avait pas enfreint l'équité procédurale : la Commission n'était pas tenue d'accorder une audience à H, étant donné certaines dispositions de la Loi (articles 96, 99 et 110) et ses règles (39 et 41); on avait pleinement accordé à l'intéressé l'occasion (trois présentations d'observations poussées) de déposer ses observations par écrit, et aucun problème de crédibilité n'était survenu; enfin, H savait quelle preuve il devait établir – La Cour juge raisonnable sur le fond la décision rendue par la Commission, qui avait tenu compte du fondement factuel de l'affaire, avait examiné les actes de procédure et les observations de H et avait considéré le sujet du préavis, tant à l'égard du dépôt d'un grief que de l'arbitrage; elle s'était penchée sur les paramètres de l'article 74 de la Loi dans son incidence sur la conduite d'un syndicat et avait aussi pesé les dommages-intérêts qu'elle pouvait ordonner, même si H aurait pu établir une preuve *prima facie* – La Commission s'était acquittée de l'analyse de manière justifiée, transparente et intelligible, et sa décision de rejeter la requête de H se rangeait au nombre des issues possibles acceptables au regard des faits et du droit – Requête rejetée

JOHN HARRISON; RE: ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; RE: CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 4400; Divisional Court File No. 189/14; Dated June 5, 2015; Panel: J. Wilson, Harvison Young and Tzimas, JJ. (18 pages)

Loi sur la négociation collective dans les collèges – Révision judiciaire – Pratique et procédure – La requête en révision judiciaire du SEFPO contestait la décision rendue par la Commission voulant que le passage [traduction] « sous la surveillance de la Commission des relations de travail de l'Ontario et de la manière qu'elle prescrit » dotait celle-ci du pouvoir de fixer la date à laquelle pouvait être tenu un scrutin de grève – La Cour estime qu'il ne s'agissait pas en l'espèce d'une véritable question de compétence, mais plutôt d'un point requérant une interprétation de la loi constitutive de la Commission – Conformément, la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable – La Cour juge que l'affaire comportait, pour la Commission, des considérations d'ordre politique et pratique, de même que l'interprétation de la loi dans le contexte global des relations de travail dans la province – La justification était claire : le sens ordinaire des mots « surveillance » [supervise] et « gestion » [manage] comprend la fixation de la date d'un scrutin, et la notion que la Commission a le pouvoir de fixer la date d'un scrutin de grève se range au nombre des issues possibles acceptables – Enfin, la Cour conclut que les motifs énoncés par la Commission étaient plus que suffisants, ajoutant que, même si la Cour appliquait la norme de la décision correcte, la décision rendue par la Commission serait jugée correcte – Requête rejetée

ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION; RE: COLLEGE EMPLOYER COUNCIL; RE: ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; Divisional Court File No. 397/14; Dated June 17, 2015; Panel: Then, Molloy and Lederer, JJ. (10 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
Royal Ottawa Health Care Group - Brockville Mental Health Centre Divisional Court No. 15-2123 (**Ottawa)**	2460-14-HS 2999-14-IO 3000-14-IO	En cours
EMT Contractor Division Inc Divisional Court No.32-15 (**London)**	3514-13-R	En cours
Carlene Bailey Divisional Court No.173/15	0480-13-U	En cours
Valoggia Linguistique Divisional Court No.15-2096	3205-13-ES	En cours
Toran Carpentry Inc. Divisional Court No.49/15	0229-13-R	En cours
Sentry Electrical (Canada) ULC Divisional Court No. 041/15	0505-14-R	En cours
Charles Zubovits Divisional Court No. 3/15	1368-04-U	29 septembre 2015
Royal Ottawa Hospital Divisional Court No.14-62782 **(Ottawa)**	2461-14-IO	En cours
BACU (BMC Masonry) Divisional Court No.459/14	3236-13-R 0451-14-U	17 septembre 2015
College Employer Council Divisional Court No.397/14	1143-14-CV	Rejetée 17 juin 2015
Dean Warren Divisional Court No.345/14	2336-13-U	22 septembre 2015
Donald A. Williams Divisional Court No.327/14	1129-13-U	En cours
PCL Constructors Canada Inc. Divisional Court No. 240/14	3414-11-G	En cours
John Harrison Divisional Court No. 189/14	1375-13-U	Rejetée 5 juin 2015
Godfred Kwaku Hiamey Divisional Court No. 345/13; 346/13	2906-10-U 3568-10-U	11 mai 2015 En délibéré