

Commission des relations de travail de l'Ontario
EN RELIEF

Rédacteurs : Andrea Bowker, avocate
Aaron Hart, avocat

Juin 2023

AVIS AU PUBLIC

La Commission accueille de nouveaux vice-présidents

Temps plein

Mireille Giroux a été admise au barreau de l'Ontario en 2013 et a passé toute sa carrière au sein d'un cabinet d'avocats réputé, spécialisé dans le droit du travail, principalement dans le secteur de la construction. En tant qu'avocate praticienne, elle a régulièrement comparu en tant que conseillère juridique devant la Commission ainsi que devant de nombreux arbitres. Mme Giroux a également été professeure associée à la Osgoode Hall Law School où elle a donné un cours sur les dispositions législatives concernant la négociation collective. Elle est parfaitement bilingue en français et en anglais.

Tim Liznick est un avocat spécialisé en droit du travail qui apporte à la Commission un large éventail d'expériences dans les domaines du droit du travail, de l'emploi et de l'éducation. Titulaire d'un baccalauréat de l'université Queen's (B.Comm Hons, M. Relations industrielles) et de l'université de Western Ontario (LL.B), il a exercé devant divers tribunaux et cours pendant plus de 30 ans au sein d'un important cabinet d'avocats spécialisé dans le domaine de la gestion. En tant qu'avocat praticien, M. Liznick a régulièrement agi à titre de conseiller devant la Commission.

Temps partiel

Jason Hanson est avocat et ancien associé d'un important cabinet d'avocats canadien. Ancien président du groupe de droit des relations de travail et d'emploi de ce cabinet, il a représenté des clients devant la Commission des relations de travail de l'Ontario, différents autres tribunaux liés à l'emploi, des arbitres de conventions collectives et des tribunaux judiciaires, dont la Cour d'appel de l'Ontario et la Cour suprême du Canada. Sa pratique était axée sur le droit des relations de travail, de l'emploi, de la santé et de la sécurité, ainsi que sur les droits de la personne. Il a écrit sur un large éventail de sujets liés à l'emploi et aux relations de travail et est coauteur de deux livres sur les enjeux en milieu de travail. Il est diplômé de l'Université de Toronto (B.A.) et de l'Université de Windsor (J.D.).

Allan M. Kaufman est titulaire d'un baccalauréat en arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba et d'une maîtrise en droit (B.C.L.) de l'Université d'Oxford. Il a exercé le droit de l'emploi à Toronto, représentant principalement des employés. De plus, M. Kaufman possède une vaste expérience en gestion à titre de vice-président des affaires juridiques pour la filiale canadienne de la plus grande entreprise de transport du monde, et à titre de directeur des affaires juridiques d'une chaîne ontarienne de supermarchés. Depuis 1997, il est examinateur pour le Comité national sur les équivalences des diplômes de droit du Canada pour

les avocats étrangers et a été de 2010 à 2020 arbitre en ressources humaines pour le ministère du Travail du Canada. M. Kaufman a été professeur en résidence à l'Université McGill et chargé de cours aux facultés de droit de l'Université d'Ottawa. Il donne actuellement des cours de niveau supérieur en droit des affaires à l'Université métropolitaine de Toronto.

Brian Mulroney a étudié à l'Université Harvard et à la faculté de droit de l'Université de Toronto. Il a exercé le droit dans deux cabinets reconnus du côté employeur en droit du travail et de l'emploi de 1981 à 2022. Il a été administrateur de plusieurs organismes caritatifs de la région du grand Toronto.

Scott G. Thompson s'est récemment retiré à titre d'associé principal d'un cabinet d'avocats reconnu en droit du travail et de l'emploi. Il a été reconnu régulièrement comme avocat en droit du travail et de l'emploi dans tout le Canada. Il a obtenu son diplôme de la Dalhousie Law School en 1980 et a été avocat interne de la Labour Relations Board de Colombie-Britannique de 1982 à 1984. En 1991, Scott a publié le livre intitulé *Managing Under The Electrical Contractors' Collective Agreement*. Il possède une vaste expérience en relations de travail dans le secteur de la construction et dans tous les aspects du droit du travail et de l'emploi.

Paul Young a été admis au Barreau de l'Ontario en 1984. Il a exercé exclusivement le droit du travail et de l'emploi jusqu'à ce qu'il cesse l'exercice privé en 2022. M. Young a été associé d'un cabinet d'avocats reconnu en droit du travail et de l'emploi pendant plus de 30 ans, y compris huit ans à titre d'associé directeur. Au cours de sa carrière, M. Young a représenté des employeurs des secteurs public et privé et a comparu devant de nombreux tribunaux du travail et de l'emploi. Il a aussi représenté régulièrement des clients lors de négociations de conventions collectives. M. Young est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université Queen's et d'un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto.

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) en mai de cette année. Ces décisions paraîtront dans le numéro de mai/juin des Rapports de la Commission. Le texte intégral des décisions récentes de CRTO peut être consulté en ligne sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à www.canlii.org.

Accréditation – Unité de négociation appropriée

– Le syndicat a demandé l'accréditation pour une unité de négociation composée de tout le personnel infirmier praticien (PIP) employé par un hôpital particulier dans le réseau hospitalier étendu de l'employeur – L'employeur a soutenu que l'unité n'était pas appropriée et qu'une unité appropriée serait celle qui se compose de tout le POP non représenté employé par l'employeur dans le réseau hospitalier étendu – L'employeur a argué que les interactions entre les infirmières et infirmiers praticiens dans différents hôpitaux et leur mobilité, entre autres, militaient en faveur d'une unité de négociation plus étendue – Le syndicat a déclaré que l'unité qui fait l'objet de la requête en accréditation était identique aux unités existantes de PIP et que l'unité de négociation ne pouvait pas comprendre tout le PIP de toute façon, car il y avait déjà une unité de négociation composée de PIP dans un autre hôpital membre du groupe – La Commission a conclu que l'unité qui a fait l'objet de la requête en accréditation était appropriée – Le niveau d'interaction entre le PIP des différents hôpitaux n'était pas suffisant pour causer des problèmes sérieux de relations de travail – Le PIP n'est pas facilement mobile d'un hôpital à un autre de toute façon, étant donné les spécialités de chaque hôpital et de chaque infirmière ou infirmier praticien – Bien que l'unité de négociation proposée par l'employeur puisse aussi être appropriée, le syndicat n'était pas tenu de sélectionner l'unité de négociation la plus vaste – Le certificat est délivré.

ONTARIO NURSES' ASSOCIATION, RE: UNIVERSITY HEALTH NETWORK; dossier

de la CRTO n° 1302-21-R; décision rendue le 11 mai 2023 par Roslyn McGilvery (29 pages)

Obligation du syndicat d’être impartial dans son rôle de représentant

– Le requérant n’a pas été rappelé par l’employeur pour effectuer des quarts de travail pendant la pandémie – Le requérant a contacté le syndicat en mars 2021, mais le syndicat ne l’a jamais rappelé – Le requérant s’est entretenu avec l’employeur en juillet 2021 et mars 2022 pour l’informer qu’il était prêt à travailler – Le requérant n’a jamais été appelé pour effectuer des quarts de travail; il a alors contacté le syndicat en juin 2022 pour demander de l’aide pour obtenir une indemnité de cessation d’emploi et l’indemnité de vacances – Le syndicat n’a jamais rappelé le requérant et ne l’a pas aidé – La requête a été déposée en juillet 2022 – Le requérant soutient que l’inaction du syndicat constitue une violation de l’obligation du syndicat d’être impartial dans son rôle de représentant prévue par l’art. 74 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* – Le syndicat a soutenu que le requérant n’avait pas demandé au syndicat de déposer un grief et qu’il n’avait donc pas violé l’art. 74 pour ne l’avoir pas fait en l’absence d’une demande à cette fin – Le syndicat a aussi soutenu que la requête devrait être rejetée pour cause de retard – La Commission a conclu qu’il n’y avait pas eu de retard, car le requérant avait raisonnablement attendu les réponses de l’employeur et du syndicat et qu’il n’avait déposé sa requête qu’après n’avoir obtenu aucune réponse de la part du syndicat – L’omission, par le syndicat, de répondre ou de mener une enquête sur la situation du requérant après que ce dernier a contacté le syndicat trois fois constitue une violation de l’art. 74 – Rien n’indique que le syndicat ait fait quoi que soit à l’égard de la situation du requérant malgré les demandes d’aide de celui-ci – La Commission a laissé aux parties la responsabilité de régler la question de la mesure à prendre.

TIMOTHY DODDS, RE: UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS’ UNION LOCAL

333 AND G4S/ALLIED UNIVERSAL SECURITY; dossier de la CRTO n° 0752-22-U; décision rendue le 3 mai 2023 par Brian Smeenk (10 pages)

Obligation du syndicat d’être impartial dans son rôle de représentant

– UFCW, le syndicat du requérant, avait conclu un accord de transfert des droits de négociation à SEIU, après avoir informé les membres de l’unité de négociation – L’emploi du requérant était menacé à cause de problèmes au travail – Le requérant a déclaré qu’il avait démissionné parce qu’il avait compris qu’il ne recevrait pas de relevé d’emploi favorable – Après sa démission, l’employeur lui a dit qu’il délivrerait un relevé d’emploi mentionnant la démission, contrairement à ce qu’avaient compris le requérant et UFCW – Le requérant a contacté UFCW pour parler de la situation le 26 janvier 2022 – Le 28 janvier 2022, SEIU a envoyé aux membres de l’unité de négociation, dont le requérant, un compte rendu confirmant qu’il serait le nouvel agent négociateur à compter du 1^{er} février 2022 – Après le transfert, le requérant a envoyé un courriel à SEIU et à UFCW au sujet de sa situation, mais n’a pas reçu de réponse – La requête désignait UFCW comme partie intimée et faisait valoir que le représentant avait faussement déclaré que le requérant pouvait démissionner et recevoir un relevé d’emploi qui ne nuirait pas à son admissibilité à des prestations d’assurance-emploi – UFCW a répondu qu’il n’avait pas fait de fausses déclarations; que l’employeur n’avait simplement pas respecté la négociation conclue avec le représentant - UFCW a aussi affirmé qu’il n’était plus l’agent négociateur au moment pertinent et que par conséquent il n’avait aucune obligation envers le requérant – La Commission a conclu qu’UFCW n’avait pas fait de fausses déclarations et que l’employeur n’avait simplement pas respecté l’entente verbale conclue avec le représentant syndical – UFCW s’est comporté d’une façon raisonnable dans les circonstances – Lorsque le requérant a demandé le dépôt d’un grief, UFCW ne représentait plus le requérant et il ne peut donc pas

y avoir une violation de l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant – La requête est rejetée.

RONALD EYFORD, RE: UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS (LOCAL 333).; dossier de la CRTO n° 0170-22-U; décision rendue le 29 mai 2023 par Michael McCrory (16 pages)

Santé et sécurité – Représailles – Mesure à prendre – La requérante a été congédiée pour un motif valable et a déposé une requête alléguant que son licenciement constituait des représailles en violation de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (la « Loi ») – La Commission a rejeté l'allégation de représailles dans une décision antérieure, puis a examiné l'argument de la requérante selon lequel la Commission devrait envisager une peine moins grave en vertu du par. 50 (7) de la Loi – La Commission a examiné la jurisprudence pertinente et les facteurs applicables pour déterminer s'il y a lieu de réduire la peine – En l'espèce, il ne s'agissait pas d'un cas où la requérante n'avait pas de réelles préoccupations liées à la santé et à la sécurité, même si sa plainte a fini par être jugée infondée, donc cela ne constitue pas un facteur aggravant – La Commission a conclu que l'employeur avait une raison valable de discipliner la requérante, mais au vu de ses 30 ans de service, de ses antécédents sans reproche, et du fait qu'elle n'avait pas reçu d'avertissements à l'égard de ses infractions à la politique, la peine aurait dû être moins grave que le congédiement – La Commission a souligné que dans les circonstances un recours présomptif serait de la réintégrer avec rémunération rétroactive et elle a laissé aux parties la responsabilité de régler la question de la mesure à prendre – La requête est accueillie en partie.

ROSARIO GALUEGO, RE: **WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE BOARD.**; dossier de la CRTO n° 0214-21-UR; décision rendue le 4 mai 2023 par Roslyn McGilvery (11 pages)

Ordonnance provisoire – Pratiques déloyales de travail – QSG était lié par des conventions collectives conclues avec le syndicat Labourers couvrant les carreleurs et les installateurs de tapis et autres sols – Le syndicat Carpenters a remplacé le syndicat Labourers à l'égard de l'unité de négociation couvrant les installateurs de tapis et autres sols – Le syndicat Labourers a ensuite avisé QSG qu'il abandonnait ses droits de négociation à l'égard des carreleurs – Le syndicat Labourers a aussi informé les agents négociateurs de l'employeur des constructeurs (TRCLB et DRCLB) que QSG ne pouvait plus exécuter des travaux de carrelage pour ses membres car il n'était plus un sous-traitant syndiqué – QSG a déposé des requêtes pour pratiques déloyales de travail et demandé une ordonnance provisoire selon laquelle le syndicat Labourers ne pouvait pas abandonner ses droits de négociation – QSG a déclaré qu'il travaillait sur 90 projets à la fois et que tous ces projets seraient touchés par cet abandon et que plus de 90 installateurs perdraient du travail en conséquence – QSG a affirmé que son entreprise risquait d'en souffrir de façon permanente – La Commission a tenu compte des facteurs *NJI* et déterminé que les facteurs de la prépondérance des préjudices, de la prépondérance des inconvénients et de la solidité apparente de la cause du requérant/défense de la partie intimée étaient les plus pertinents – Le préjudice potentiel pour QSG était manifeste et important, car la légalité de ses activités actuelles et futures pour un constructeur de TRCLB ou DRCLB était en jeu, ce qui exposait des constructeurs à des réclamations pour dommages-intérêts et des risques de retards de construction et de perturbations – En revanche, le risque de préjudice au maintien des droits de négociation, pour le syndicat Labourers, en attendant le règlement de la requête pour pratiques déloyales de travail était minime – En ce qui concerne la solidité apparente des causes respectives des parties, la Commission a fait observer que la cause soulevait des questions nouvelles au sujet de la capacité du syndicat d'abandonner unilatéralement ses droits de négociation – La cause a soulevé une véritable question, bien que nouvelle, qui pourrait gagner –

Les facteurs de la prépondérance des préjudices et de la prépondérance des inconvénients pointaient fortement en faveur d'une ordonnance provisoire – La Commission a ordonné que l'effet de l'abandon des droits de négociation du syndicat Labourers soit temporairement suspendu à titre provisoire et a imposé un calendrier accéléré pour le traitement de la requête sous-jacente pour pratiques déloyales – La requête est accueillie.

QUALITY STERLING GROUP, RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; dossiers de la CRTO n^{os} 0313-23-U et 0314-23-IO; décision rendue le 29 mai 2023 par Jesse Kugler (17 pages)

Employeur successeur – F exploitait le cinéma Paradise – Le syndicat représentait les projectionnistes employés par F – Le syndicat a déclaré que P était un successeur de F au sens de l'art. 69 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* (la « Loi ») - F a cessé d'exploiter le cinéma en 2006 – En 2012, le bâtiment du cinéma a été rénové et dans le cadre des travaux, la salle des projectionnistes a été supprimée pour pouvoir accueillir des spectacles et projeter des films – P s'est constitué en personne morale en 2016 et a loué le bâtiment du cinéma Paradise, rouvrant le cinéma en 2019 – P n'a pas acheté d'actifs de l'entreprise de F – Dans le bâtiment rénové, des films sont projetés en utilisant la technologie numérique au lieu de bobines de film – Le syndicat a soutenu que P avait acheté le nom Paradise Theatre et le fonds commercial associé au cinéma de F qui était auparavant exploité dans le bâtiment – P a fait valoir qu'il n'avait acheté aucun des éléments de l'entreprise de F et que de toute façon le nouveau cinéma n'avait pas de travail pour des projectionnistes – La Commission a conclu qu'aucun élément de l'entreprise de F n'avait survécu pendant la période 2006-2019 – Il n'y avait pas d'« activité dynamique » ou d'« instrument économique » à transférer de F à P – Il n'y a aucune preuve que l'emplacement du bâtiment ou le nom Paradise constituait une survaleur transférée de F à

P – La valeur et l'importance de tout fonds commercial associé au nom étaient inexistantes lorsque P a repris ses activités – P était une entreprise créée de toutes pièces – La requête est rejetée.

INTERNATIONAL ALLIANCE OF THEATRICAL STAGE EMPLOYEES, MOVING PICTURE TECHNICIANS, ARTISTS AND ALLIED CRAFTS OF THE UNITED STATES, ITS TERRITORIES AND CANADA, LOCAL 58, RE: FESTIVAL CINEMAS INC. OPERATING AS PARADISE CINEMA, AND PARADISE THEATRE ENTERTAINMENT CORP.; dossier de la CRTO n^o 2682-19-R; décision rendue le 29 mai 2023 par Roslyn McGilvery (24 pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin seront publiées dans les Rapports de la Commission des relations de travail de l'Ontario. La version préliminaire des Rapports de la CRTO peut être consultée à la Bibliothèque des tribunaux de travail de l'Ontario au 505, avenue University, 7^e étage, à Toronto.

Instances judiciaires en cours

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la CRTO	État d'avancement
RT HVAC Holdings Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 131/23	0721-21-R 0736-21-R	23 octobre 2023
All Canada Crane Rental Corp. Dossier de la Cour divisionnaire n° 037/23	1405-22-G	28 septembre 2023
Mina Malekzadeh Dossier de la Cour divisionnaire n° 553/22	0902-21-U 0903-21-UR 0904-21-U 0905-21-UR	En cours
Temporary Personnel Solutions Dossier de la Cour divisionnaire n° 529/22	3611-19-ES	23 août 2023
Mulmer Services Ltd. Dossier de la Cour divisionnaire n° 504/22	2852-20-MR	8 juin 2023
Simmering Kettle Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° DC-22-00001329-00-JR - (Oshawa)	0012-22-ES	En cours
1476247 Ontario Ltd. o/a De Grandis Concrete Pumping Dossier de la Cour divisionnaire n° 401/22	0066-22-U	25 avril 2023
Elementary Teachers' Federation of Ontario Dossier de la Cour divisionnaire n° 367/22	0145-18-U	3 avril 2023
Michael Peterson, et al. Dossier de la Cour divisionnaire n° 003/22	2301-21-R & 0046-22-R	Demande rejetée
Strasser & Lang Dossier de la Cour divisionnaire n° 003/22	2301-21-R & 0046-22-R	Demande rejetée
Sleep Country Canada Dossier de la Cour divisionnaire n° 402/22	1764-20-ES 2676-20-ES	6 juin 2023
Capital Sewer Services Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 80/22	1826-18-R	30 mai 2023
The Ontario Secondary School Teachers' Federation Dossier de la Cour divisionnaire n° 187/22	0145-18-U 0149-18-U	3 avril 2023
Susan Johnston Dossier de la Cour divisionnaire n° 934/21	0327-20-U	Demande d'autorisation d'interjeter appel à la Cour suprême du Canada
Joe Placement Agency Dossier de la Cour divisionnaire n° DC-21-00000017-0000 (London)	0857-21-ES	En cours
Candy E-Fong Fong Dossier de la Cour divisionnaire n°	0038-21-ES	En cours
Symphony Senior Living Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 394/21	1151-20-UR 1655-20-UR	En cours

Joe Mancuso Dossier de la Cour divisionnaire n° 28291/19 (Sudbury)	2499-16-U – 2505-16-U	En cours
The Captain's Boil Dossier de la Cour divisionnaire n° 431/19	2837-18-ES	En cours
EFS Toronto Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 205/19	2409-18-ES	En cours
RRCR Contracting Dossier de la Cour divisionnaire n° 105/19	2530-18-U	En cours
AB8 Group Limited Dossier de la Cour divisionnaire n° 052/19	1620-16-R	27 juin 2023
Tomasz Turkiewicz Dossiers de la Cour divisionnaire n°s 262/18, 601/18 & 789/18 Dossier de la Cour d'appel n° C69929	2375-17-G 2375-17-G 2374-17-R	Demande d'autorisation d'interjeter appel à la Cour suprême du Canada
China Visit Tour Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 716/17	1128-16-ES 1376-16-ES	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 Dossier de la Cour d'appel n° C69933	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	Demande d'autorisation d'interjeter appel à la Cour suprême du Canada
Ganeh Energy Services Dossier de la Cour divisionnaire n° 515/17 Dossier de la Cour d'appel n° C69933	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	Demande d'autorisation d'interjeter appel à la Cour suprême du Canada
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
Valoggia Linguistique Dossier de la Cour divisionnaire n° 15-2096 (Ottawa)	3205-13-ES	En cours