

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Aaron Hart, avocat
Andrea Bowker, avocate

Mars 2022

La Commission accueille **Danna Morrison** à titre de nouvelle vice-présidente à temps plein.

Danna Morrison a été admise au Barreau de l'Ontario en 2010 et a travaillé auparavant comme associée dans un petit cabinet d'avocats de Toronto spécialisé en droit du travail, comme médiatrice auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario spécialisée en droit du travail dans le domaine de la construction, et comme conseillère interne auprès d'un syndicat de la construction. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) de l'Université Queen's et d'un doctorat en droit de l'Université Western Ontario.

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en janvier de l'année dernière. Ces décisions paraîtront dans le numéro de janvier/février des Rapports 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.

Industrie de la construction – Renvoi d'un grief – Discrimination – Renvoi de griefs en vertu de l'article 133 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* – Le syndicat allègue des violations, par l'employeur, de la convention collective et du *Code*

des droits de la personne de l'Ontario (le « Code »), fondées sur le handicap, la race et/ou l'origine ethnique, lorsqu'il a congédié l'auteur du grief – L'employeur a soutenu que l'auteur du grief, un Noir, s'était comporté à plusieurs reprises d'une manière agressive, considérée être « de nature harcelante et menaçante », notamment sous la forme d'éclats et de confrontations avec des collègues – Le syndicat a plaidé que les politiques de l'employeur ne traitaient pas explicitement des problèmes liés à la race, au racisme systémique ou au racisme anti-Noirs, que l'employeur avait omis de mener une enquête, ou qu'il avait mené une enquête superficielle, sur les situations où l'auteur du grief s'est plaint de discrimination fondée sur la race, et que l'employeur a omis d'établir une série d'inconduites – La Commission a conclu que l'employeur n'avait pas réussi à établir qu'il avait une raison valable de congédier l'auteur du grief – La Commission a jugé que l'employeur s'était fondé sur la conduite antérieure de l'auteur du grief, pour laquelle ce dernier n'avait jamais été discipliné, et que cette conduite ne justifiait pas un congédiement – La Commission a estimé que le syndicat avait démontré que l'employeur avait fait preuve de discrimination envers l'auteur du grief, contrairement au *Code* – L'employeur n'a pas documenté en détail des incidents pour lesquels il y avait des déclarations de témoin mettant en cause des employés blancs, mais a documenté en détail les éclats de l'auteur du grief – Le syndicat a appelé un témoin à faire un témoignage d'expert sur les préjugés implicites – La Commission s'est fondée sur le témoignage de cet expert et la jurisprudence

qui expliquaient comment « des personnes décentes et ouvertes d'esprit qui dénonceraient un comportement raciste sont capables de suivre des préjugés inconscients au détriment d'un membre d'un 'groupe extérieur' et à l'avantage de membres du 'groupe intérieur' » – La Commission a estimé que le congédiement avait été influencé par de la discrimination – Le grief est accueilli.

LABOURERS' INTERNATION UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; CTS (ASDE) INC.; dossier de la Commission n^{os} : 0249-19-G, 2580-19-G, 251-19-G; décision du 23 février 2022; décision : Patrick Kelly (43 pages)

Appel fondé sur les normes d'emploi – Représailles – Congédiement implicite – Requête en révision en vertu de l'article 116 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la « Loi ») – L'agent des normes d'emploi (« ANE ») a déterminé que l'employeur avait exercé des représailles contre l'employé et l'avait implicitement congédié après lui avoir considérablement réduit ses heures de travail – L'employeur a invoqué le Règlement de l'Ontario 228/20 (Congé spécial en raison d'une maladie infectieuse) (le « règlement ») pour plaider que la réduction des heures de travail était causée par des « raisons liées » à la COVID-19 – L'employeur a été contraint de fermer du 23 mars 2020 au 11 mai 2020 à la suite de la déclaration de situation d'urgence par le gouvernement de l'Ontario – La réduction des heures de travail de l'employé a commencé le 11 mai 2020 – L'employé a déposé une plainte en vertu de la Loi le 5 juillet 2020 – L'employeur a embauché un nouvel employé le 28 septembre 2020; le nouvel employé a reçu beaucoup plus d'heures de travail et exécutait des fonctions semblables à celles de l'employé – L'employé a démissionné deux semaines après l'embauche du nouvel employé – L'employeur a soutenu qu'il avait réduit les heures de travail de l'employé à cause de la COVID-19 et des changements qu'il a dû apporter à ses activités – Le directeur des normes d'emploi a fait valoir qu'une exception aux normes minimales prévues par la Loi devait être interprétée de façon étroite, cependant, le règlement sur le congé spécial en

raison d'une maladie infectieuse ne constitue pas une exception claire ou simple et il devrait être interprété de façon large, parce qu'il octroie des avantages importants et impose des inconvénients aux employeurs et aux employés – L'employé a affirmé qu'il avait fait l'objet de représailles et qu'il avait été implicitement congédié par suite de la réduction de ses heures de travail – La Commission a conclu que le règlement constitue une exception aux normes minimales et qu'il devrait être interprété de façon étroite – La Commission a jugé que le règlement s'appliquait jusqu'au moment où l'employeur a engagé un nouvel employé pour exercer les mêmes fonctions que celles de l'employé, concluant qu'à ce moment-là la réduction des heures de l'employé n'était plus justifiée par la COVID-19 et que le règlement n'était plus applicable – Une fois que le règlement a cessé de s'appliquer, tout changement aux fonctions de l'employé et la réduction de ses heures de travail devaient être examinés de la perspective du congédiement implicite – La Commission a aussi conclu que la réduction des heures de travail de l'employé était influencée par un motif anti-normes d'emploi – Ordonnance d'indemnité et ordonnance de versement modifiée.

MARVIN ROY CABARABAN PAGUIRIGAN OPERATING AS SKYFOX GAMES; MICHAEL COONS; DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; dossier de la Commission n^o : 2292-20-ES; décision du 1^{er} mars 2022; décision : Peigi Ross (39 pages)

Syndicat qui succède à un autre – Syndicat successeur – Requête déposée en vertu de l'article 68 de la *Loi sur les relations de travail* – PWU a soutenu que des employés de CTS et NOW avaient décidé par scrutin de transférer des droits de négociation du SCFP, section locale 71, à PWU – Peu de temps après le scrutin présumé, certains employés de CTS sont devenus des employés de la Corporation de la ville de Cochrane (la « Ville ») – La Ville a soutenu que les employés sont devenus membres d'une grande unité de négociation encore représentée par la section locale 71 – PWU a demandé une ordonnance déterminant qu'il était le

syndicat qui a succédé à la section locale 71 et une nouvelle définition des unités de négociation déclarant qu'il était l'agent négociateur des employés de CTS transférés – La Commission a appliqué le critère de la « conformité générale » pour déterminer si le syndicat s'était conformé aux exigences constitutionnelles relatives à une réorganisation; le syndicat précédent et le syndicat subséquent ainsi que les employés doivent donner clairement leur approbation de la transaction – La Commission a estimé que la section locale 71 n'avait pas expliqué clairement à ses membres comment elle allait exécuter la réorganisation conformément à sa constitution, dont les dispositions sont substantielles et définissent les transferts de membres – La Commission a conclu qu'un syndicat doit démontrer qu'il s'est suffisamment conformé aux dispositions fondamentales de sa constitution – La requête est rejetée.

POWER WORKERS' UNION, CUPE LOCAL 1000; THE CORPORATION OF THE TOWN OF COCHRANE; COCHRANE TELECOM SERVICES AND NORTHERN ONTARIO WIRES INC.; CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 71; dossier de la Commission n° : 0350-21-U; décision du 9 février 2022; décision : Brian Smeenck (25 pages)

Pratiques de travail déloyales - Obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant – La requérante a soutenu que le syndicat avait manqué à son obligation d'être impartial dans son rôle de représentant, contrairement à l'article 74 de la *Loi sur les relations de travail*, en omettant de la consulter ou de la défendre et en ne donnant pas suite à sa demande d'enquêter sur son congédiement ou de déposer un grief à son égard – La requérante a plaidé que le syndicat a une obligation positive de mener une enquête et d'examiner le licenciement d'un employé de longue date aux fins d'un grief même si l'employé ne lui demande pas de le faire – Le syndicat a répondu qu'un syndicat n'a pas l'obligation positive présumée d'agir si un membre ne demande pas son aide – La Commission a conclu

que le syndicat n'avait donné à la requérante d'explications après qu'elle s'est renseignée sur ses droits en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* ou qu'elle lui a demandé de déposer un grief – La Commission a estimé que la réponse du syndicat était superficielle et sommaire – La Commission était d'avis que le syndicat a mis sur la requérante la responsabilité irréaliste de présenter en bonne et due forme le fondement juridique d'un grief – La Commission a ordonné au syndicat de déposer une contestation du congédiement de la requérante – Elle a en outre ordonné au syndicat d'examiner en profondeur le bien-fondé du renvoi du grief à l'arbitrage, ainsi que de l'obtention d'un avis juridique d'un cabinet d'avocat indépendant choisi par le syndicat – La requête est accueillie.

JANINA MOLINA DE LEON; CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1590-01; dossier de la Commission n° : 0833-21-U; décision du 7 février 2022; décision : Patrick Kelly (21 pages)

Pratiques de travail déloyales – Gel imposé par la loi – Requêtes déposées en vertu de l'article 96 de la *Loi sur les relations de travail* (la « Loi ») – Le syndicat soutient que l'employeur a violé les articles 70, 72 et 86 de la Loi en refusant d'accorder à des employés récemment syndiqués des augmentations de salaire et des augmentations basées sur les conditions du marché, payables en vertu de la politique de l'employeur – Le syndicat a plaidé qu'il fallait suivre les pratiques antérieures et que la politique de l'employeur créait une attente raisonnable d'augmentation des salaires – Le syndicat a aussi affirmé que le non-respect de la politique punirait les employés qui ont choisi de se syndiquer – L'employeur a plaidé que la politique s'appliquait expressément aux employés non syndiqués et qu'une fois que les employés devenaient syndiqués, il négociait ce genre de questions avec le syndicat – La Commission a toujours rejeté le concept d'un « gel statique » de sorte que l'article 86 ne doit pas être interprété comme un arrêt absolu des changements de salaire ou des conditions d'emploi – La Commission a jugé

que l'interprétation de la politique par l'employeur laissait entendre que si les employés concernés ne s'étaient pas syndiqués ils auraient eu droit aux augmentations – Les requêtes sont accueillies.

ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION; LIFELABS LP; dossier de la Commission n^{os} : 2869-20-U; 1091-21-U; décision du 11 février 2022; décision : Roslyn McGilvery (21 pages)

INSTANCES JUDICIAIRES

Révision judiciaire – Renvoi d'un grief dans l'industrie de la construction – L'employeur requérant a demandé la révision judiciaire d'une décision de la Commission dans le cadre du renvoi d'un grief à la Commission en vertu de l'article 133 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* – L'employeur n'a pas déposé d'avis d'intention de présenter une défense dans le renvoi du grief, qui a ensuite été ajourné pour permettre le traitement d'un conflit juridictionnel – Le grief a été réinscrit au rôle après que la décision sur le conflit juridictionnel a conclu que le travail aurait dû être affecté au syndicat Carpenters au lieu du syndicat Labourers, en précisant que le syndicat Carpenters avait une convention collective avec l'employeur couvrant le travail, contrairement au syndicat Labourers – L'employeur n'a pas participé au conflit juridictionnel et n'a pas déposé d'avis d'intention de présenter une défense après que le syndicat Carpenters a réinscrit le grief au rôle d'audience – La Commission a rendu une décision par défaut concluant que la seule question en litige à trancher à l'audience sur le renvoi du grief serait le montant des dommages-intérêts – L'employeur a déposé un avis d'intention de présenter une défense le même jour que le jour de l'audience sur les dommages-intérêts – L'employeur a déposé en retard une demande de réexamen de la décision par défaut, relevant, entre autres, que même s'il n'avait pas déposé d'avis d'intention de présenter une défense, le syndicat Labourers l'avait fait, et déclarant que l'imposition de dommages-intérêts à un employeur après un conflit juridictionnel n'était pas la norme – La Commission a refusé de

réexaminer la décision, déclarant que l'employeur avait attendu jusqu'au jour de l'audience sur les dommages-intérêts pour manifester son intention de participer à l'instance – Le syndicat Labourers n'avait pas qualité pour participer au grief du syndicat Carpenters après le règlement du conflit juridictionnel – Aucune disposition de la demande de réexamen ne laissait entendre que l'affectation du travail était « une décision commerciale rationnelle prise de bonne foi » – Le réexamen n'est pas justifié – La Cour divisionnaire a conclu que la décision initiale de la Commission et les décisions prises en réexamen étaient raisonnables et ne constituaient pas une injustice procédurale – La Cour a conclu que la décision de la Commission portant que le syndicat Labourers n'avait pas qualité pour intervenir dans le grief après le règlement du conflit juridictionnel n'était ni injuste sur le plan procédural ni déraisonnable – La Cour a aussi jugé que la Commission n'avait pas ignoré la jurisprudence de longue date concernant les dommages-intérêts dans ces circonstances, car l'employeur n'avait pas justifié sa décision d'affecter du travail à un syndicat qui n'avait pas droit au travail en vertu d'une convention collective, que ce soit dans l'instance de grief ou dans l'instance sur le conflit juridictionnel – La Cour a également conclu qu'autoriser le jugement par défaut après l'ajournement de l'affaire sur consentement en attendant l'issue de l'instance sur le conflit juridictionnel n'était pas injuste sur le plan procédural ni déraisonnable, malgré le fait qu'un avis d'intention de présenter une défense ait été déposé par le syndicat Labourers – La requête est rejetée.

BOMANITE TORONTO LTD.; RE: CARPENTERS AND ALLIED WORKERS LOCAL 27, UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA, LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; RE: ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; Dossier de la Cour divisionnaire n^o 273/21; décision du 16 février 2022; décision : juges D.L. Corbett, Perell, et Sheard. (25 pages)

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

Le requérant a demandé la révision judiciaire de décisions de la Commission qui ont rejeté la plainte du requérant pour non-respect de l’obligation du syndicat d’être impartial dans son rôle de représentant, au motif que la procédure de grief et la procédure d’arbitrage n’étaient pas terminées et que la plainte était donc prématurée – La Commission a pris note d’une décision antérieure rejetant une requête antérieure du même requérant pour le même motif et souligné que les circonstances n’avaient pas changé, car l’arbitrage n’était toujours pas terminé – La Cour divisionnaire a estimé que la décision de la Commission était raisonnable – La Cour a conclu que la Commission avait raisonnablement exercé son pouvoir discrétionnaire de ne pas enquêter sur la plainte au motif qu’elle était prématurée pendant l’arbitrage en cours et que cette décision était conforme à l’approche suivie dans les décisions antérieures de la Commission – La Commission a raisonnablement conclu que la plainte était identique à la plainte qui avait été rejetée auparavant à part un recours additionnel qui était demandé – La requête en révision judiciaire est rejetée.

MIR HASHMAT ALI; RE: ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION; RE ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; Dossier de la Cour divisionnaire n° 275/20; décision du 3 février 2022; Décision : juges Sachs, E. Stewart et Mew. (7 pages)

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

Le requérant a demandé la révision judiciaire de décisions de la Commission dans lesquelles la Commission a rejeté la plainte du requérant pour non-respect de l’obligation du syndicat d’être impartial dans son rôle de représentant au motif que la plainte portait principalement sur une réclamation du requérant à la WSIB et qu’en conséquence elle sortait du champ de l’obligation

du syndicat d’être impartial dans son rôle de représentant du requérant, entre autres – La demande de réexamen plaidait à nouveau les mêmes arguments que ceux invoqués dans la requête et a été rejetée – La Cour a estimé que la décision de la Commission était raisonnable, car elle était justifiée, transparente, intelligible et conforme à la jurisprudence de la Commission, qu’elle entrait dans la fourchette des résultats acceptables et était défendable – La Cour a également conclu que la Commission s’était acquittée de son obligation d’équité, car le requérant avait eu la possibilité de répondre aux préoccupations de la Commission – La Cour a refusé d’enquêter sur les réclamations du requérant fondées sur la Charte, car elles n’avaient pas été soulevées devant la Commission et qu’il n’y avait pas suffisamment de preuves à l’appui des réclamations – La requête est rejetée.

EUGENE LAHO; RE: UNIFOR LOCAL 414; RE: ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; Dossier de la Cour divisionnaire n° 336/21; décision du 11 février 2022; décision : juges Stewart, Matheson et Kurke. (4 pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin seront publiées dans les Rapports de la Commission des relations de travail de l’Ontario. On peut consulter la version préliminaire des Rapports à la Bibliothèque des tribunaux de travail de l’Ontario située 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 Commission	État d'avancement
Dr. Daneshvar Dentistry Professional Corporation Dossier de la Cour divisionnaire n° 123/22	0758-21-ES	En cours
City of Hamilton Dossier de la Cour divisionnaire n° 967/21	1299-19-G 1303-19-G 1304-19-G	12-13 décembre 2022
Manalco Contracting Ltd. Dossier de la Cour divisionnaire n° 971/21	0295-14-R	Retiré
Susan Johnston Dossier de la Cour divisionnaire n° 934/21	0327-20-U	2 novembre 2022
Reliable Choice Contract Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 915/21	0486-21-R	14 février 2022
Royal Group Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 911/21	2440-20-U	En cours
Joe Placement Agency (London) Dossier de la Cour divisionnaire n° DC-21-00000017-0000	0857-21-ES	En cours
Holland, L.P. Dossier de la Cour divisionnaire n° 673/21	2059-18-R 2469-18-R 2506-18-R 2577-18-R 0571-19-R 0615-19-R	21 juin 2022
Black and McDonald Ltd. Dossier de la Cour divisionnaire n° 502/21	2425-20-G	6 avril 2022
Ontario Catholic School Trustees' Association Dossier de la Cour divisionnaire n° 650/21	2067-20-M	24 mai 2022
Ontario Catholic School Trustees' Association Dossier de la Cour divisionnaire n° 645/21	2067-20-M	24 mai 2022
Mammoet Canada Eastern Ltd. Dossier de la Cour divisionnaire n° 609/21	2375-19-G	20 avril 2022
Candy E-Fong Fong Dossier de la Cour divisionnaire n°	0038-21-ES	En cours
Eugene Laho Dossier de la Cour divisionnaire n° 336/21	1869-20-U	Rejeté
Symphony Senior Living Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 394/21	1151-20-UR 1655-20-UR	En cours
Bomanite Toronto Ltd. Dossier de la Cour divisionnaire n° 271/21	2057-19-G	Rejeté
Cambridge Pallet Ltd. Dossier de la Cour divisionnaire n° 187/21	0946-20-UR	16 mai 2022

Mir Hashmat Ali Dossier de la Cour divisionnaire n° 275/20	0629-20-U	Rejeté
Guy Morin Dossier de la Cour divisionnaire n° 20-DC-2622 (Ottawa)	2845-18-UR 0892-19-ES	15 septembre 2022
Capital Sports & Entertainment Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 20-DC-2593	1226-19-ES	En cours
Joe Mancuso Dossier de la Cour divisionnaire n° 28291/19 (Sudbury)	2499-16-U – 2505-16-U	En cours
Daniels Group Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 018/20	0279-16-R	5 avril 2022
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	En cours
Tomasz Turkiewicz Dossier de la Cour divisionnaire n° 262/18, 601/18 et 789/18	2375-17-G 2375-17-G 2374-17-R	Autorisation d'interjeter appel à la Cour d'appel accordée – M52577
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	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	Autorisation d'interjeter appel à la Cour d'appel accordée – M52413
Ganeh Energy Services Dossier de la Cour divisionnaire n° 515/17	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	Autorisation d'interjeter appel à la Cour d'appel accordée – M52413
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
Vallogia Linguistique Dossier de la Cour divisionnaire n° 15-2096 (Ottawa)	3205-13-ES	En cours