

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

# **EN RELIEF**

Rédacteurs : Andrea Bowker, avocate  
Aaron Hart, avocat

Octobre 2022

## **Avis à la communauté — Postes de vice-présidents (à temps plein et à temps partiel) — 25 octobre 2022**

La Commission des relations de travail de l'Ontario a affiché les postes vacants de vice-président à temps plein et à temps partiel. Les candidatures à ces postes doivent être déposées au plus tard le **7 novembre 2022**. Pour de plus amples renseignements sur les postes et les modalités de candidature, veuillez consulter le site <https://www.pas.gov.on.ca/fr/Home/Agency/357>.

## **NOTES SUR LA PORTÉE**

Voici les notes sur la portée de certaines des décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en septembre de cette année. Ces décisions seront publiées dans le numéro de septembre/octobre des Rapports de la CRTO. Le texte intégral des décisions récentes de la CRTO est disponible en ligne sur le site de l'Institut canadien d'information juridique [www.canlii.org/fr/](http://www.canlii.org/fr/).

**Industrie de la construction – Demande d'accréditation** – Différend concernant le statut de quatre travailleurs et leur éventuelle inclusion dans l'unité de négociation – Le travail effectué par les travailleurs faisant l'objet du différend consistait à prélever des échantillons de forage dans des routes asphaltées nouvellement pavées et à réparer les trous créés – La nature du travail de prélèvement

d'échantillons est le contrôle de la qualité – Le travail de contrôle de la qualité n'est pas un travail de construction – Le travail est correctement caractérisé comme une fonction du laboratoire et non comme un travail de construction – Les employés sont exclus de la demande d'unité de négociation.

**LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 1059, RE: LAVIS CONTRACTING CO. LIMITED**; dossier de la CRTO n° : 1599-17-R; 1665-17-U; 1816-17-U; daté du 27 septembre 2022; Décision : Yvon Seveny (16 pages)

**Grief relatif à l'industrie de la construction** – Le syndicat a allégué que l'employeur n'avait pas versé suffisamment de cotisations au titre des régimes de retraite et d'avantages sociaux pendant la durée de la convention collective précédente – Le différend est né d'un désaccord sur le montant des cotisations à verser en vertu de la convention collective – L'employeur a fait valoir que le grief avait été déposé hors délai – La convention collective exigeait que les griefs relatifs aux régimes de retraite et d'avantages sociaux soient présentés dans les trois mois suivant l'incident à l'origine du grief – Le délai a été jugé obligatoire – Le grief n'a été déposé que trois ans après les circonstances initiales à l'origine du grief – La plainte est de nature continue, mais même si le dernier événement s'est produit en avril 2019 (à l'expiration de la convention collective), le grief a quand même été déposé plus de trois mois après cette date – La Commission peut exercer son

pouvoir discrétionnaire pour prolonger le délai de dépôt du grief – Lorsqu'elle envisage d'accorder une prolongation, la Commission examine la raison du retard, la durée du retard, la nature du grief, la Commission peut exercer son pouvoir discrétionnaire de proroger le délai de présentation d'un grief – Lorsqu'elle envisage d'accorder une prorogation, la Commission tient compte de la raison du retard, de la durée du retard, de la nature du grief, de la responsabilité du plaignant pour le retard, de la question de savoir si le retard s'est produit au moment de la présentation du grief ou plus tard dans le processus, et de la question de savoir si l'employeur aurait pu raisonnablement supposer que le grief avait été abandonné – La Commission a conclu que tous ces facteurs pesaient contre la prorogation du délai de présentation du grief – Grief rejeté.

INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS, LOCAL 793, RE: **EARTH BORING COMPANY LIMITED**, RE: GREATER TORONTO SEWER AND WATERMAIN CONTRACTORS ASSOCIATION; dossier de la CRTO n° : 2259-19-G; 2698-19-G; daté du 20 septembre 2022; Décision : Michael McFadden (14 pages)

---

**Devoir de juste représentation** – Le requérant était un chef d'équipe des installations sanitaires avec 16 ans d'ancienneté – Une plainte de devoir de juste représentation a été déposée à la suite de son licenciement – L'employeur avait mis en place une politique imposant la vaccination contre la COVID-19 ou la soumission à des tests de dépistage réguliers, faute de quoi des mesures disciplinaires seraient prises – Le requérant s'est opposé à l'élément de test de dépistage de la politique et ne s'y est pas conformé – La raison invoquée pour son refus était que l'employeur ne payait pas le test et que l'employé devait le payer de sa poche, le syndicat avait déposé un grief en son nom, que l'employeur a rejeté sans motif – L'employeur a averti l'employé qu'un refus continu de se conformer à la politique entraînerait un licenciement motivé – Le syndicat a informé l'employé qu'il ne déposerait pas de grief contre le licenciement, le syndicat a informé l'employé qu'il

ne déposerait pas de grief contre le licenciement, car il ne voyait aucune chance de réussite – Examen des principes applicables de la Commission concernant le devoir de juste représentation – Le syndicat ne doit pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi – Le syndicat doit accorder une considération équitable et objective – Le grief de licenciement a fait l'objet d'une norme plus élevée – La protection du motif valable dans la convention collective signifiait que les circonstances individuelles de l'employé concerné devaient être examinées et que la sanction était juste, y compris la mesure disciplinaire progressive – Le syndicat n'a pas tenu compte des circonstances individuelles de l'employé – Le syndicat n'a pas non plus tenu compte du droit potentiel du requérant à une indemnité de départ – Le syndicat n'a pas satisfait à la norme supérieure compte tenu du contexte de la situation – Demande accordée.

**NIJAH SCOTLAND**, RE : UNIFOR LOCAL 6006, RE : COMMERCIAL BAKERIES COR., INTERVENANTS ; dossier de la CRTO n° : 2276-21-U ; daté du 20 septembre 2022 ; Décision : Lindsay Lawrence (13 pages)

---

**Normes d'emploi – Indemnité de départ** – L'agent des normes d'emploi avait déterminé que l'employé n'avait pas droit à une indemnité de départ en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (la « Loi »), car l'emploi avait pris fin en raison du décès de l'employé – L'employé avait contracté la grippe B, qui s'est avérée fatale de façon inattendue – Différend sur le degré de connaissance de l'employeur quant à l'état de santé de l'employé – L'employeur n'a pris aucune mesure pour mettre fin à l'emploi de l'employé – Une maladie ou une blessure rendant l'emploi impossible ou inexécutable nécessite tout de même une indemnité de départ – Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si la disposition applicable requiert l'intention ou l'action de l'employeur – Le résultat dépend de l'interprétation des articles 57 et 61 de la Loi, et de l'alinéa 2 (1) 4 et du paragraphe 2 (3) du *Règlement de l'Ontario 288/01* pris en application de la Loi – Examen des

principes d'interprétation des lois – La Loi a un objet réparateur et confère des avantages, ce qui favorise une interprétation large et généreuse – Toutefois, la Loi doit être interprétée de manière à favoriser l'harmonie interne, la cohérence et l'uniformité, et en tenant compte du contexte environnant – L'interprétation appropriée des dispositions législatives pertinentes exige une certaine action de la part de l'employeur, et il n'y en a eu aucune dans cette situation – Demande rejetée.

ANTONIA BECERRIL JIMENEZ, RE:  
PICCIONI BROS. MUSHROOM FARM  
LIMITED, AND DIRECTOR OF  
EMPLOYMENT STANDARDS; dossier de la  
CRTO n° : 2656-20-ES ; date : 16 septembre 2022 ;  
Décision : Peigi Ross (25 pages)

---

**Renvoi ministériel** – *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux* (LACTH) – L'employeur requérant a allégué que des changements dans la structure organisationnelle de l'hôpital ont fait en sorte que l'établissement n'était plus assujéti à la LACTH – Question de savoir si les employés de l'unité de négociation sont des « employés de l'hôpital » et si l'établissement de l'employeur est un hôpital – Examen des facteurs et des principes jurisprudentiels qui permettent de déterminer si l'établissement est un hôpital ou une autre institution – L'observation, les soins ou le traitement en tant que fonction principale sont les facteurs les plus importants pour déterminer si un établissement est un hôpital – Importance du contrôle de l'établissement pour définir ce qu'est un hôpital – Lorsqu'un établissement a plus d'une fonction, la Commission examine s'il répond à la définition dans son ensemble – La Commission a déjà reconnu qu'il peut y avoir une inclusion d'employés qui n'effectuent pas d'observation, de soins ou de traitement – Bien que chaque programme administré par l'employeur doive être pris en considération, il n'est pas nécessaire qu'ils répondent tous à la définition d'un hôpital – Divers programmes de santé mentale, programmes de logement et certains programmes pour personnes âgées ont été jugés comme ne fournissant pas de

services hospitaliers, divers programmes de santé mentale, programmes de logement et certains programmes pour personnes âgées n'offrent pas d'observation, de soins ou de traitement au sens médical du terme – Programmes de gestion du sevrage, programmes de stabilisation et autres programmes pour personnes âgées offrant une observation, des soins ou un traitement au sens médical du terme – L'approche institutionnelle de la LACTH garantit qu'aucune grève ou aucun lock-out ne peut compromettre la santé et le bien-être des clients, sans avoir à spéculer sur les programmes d'urgence – Malgré les nouveaux programmes, une simple évaluation quantitative de la nature des employés travaillant dans tel ou tel programme est incompatible avec l'objectif de protection de la LACTH – Une évaluation qualitative permet de conclure que les programmes relevant du programme hospitalier devraient tout de même être protégés contre les conséquences d'une grève ou d'un lock-out – L'interprétation de la loi exige une analyse holistique plutôt que de mettre l'accent sur un seul facteur, comme le principe de surinclusion ou les aspects quantitatifs – L'établissement est toujours désigné à juste titre comme un hôpital aux fins de la LACTH – Une telle caractérisation n'est pas immuable et peut changer avec le temps, à mesure que les programmes évoluent.

MONFORT RENAISSANCE INC., RE :  
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, section locale 4721-04 ; dossier de la  
CRTO n° : 0706-19-MR Daté du 12 septembre  
2022 ; Décision : Michael McCrory (53 pages)

---

## PROCÉDURES JUDICIAIRES

**Normes d'emploi – Santé et sécurité – Révision judiciaire** – Demande de révision judiciaire d'une décision de la Commission rejetant des demandes de représailles illégales en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (« LNE ») et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (« LSST ») – La Commission a déterminé qu'il n'y avait pas de lien entre le licenciement d'un employé et l'exercice

présupposé de son droit à un congé pour urgence personnelle en vertu de la LNE, la Cour divisionnaire a conclu que la Commission avait raisonnablement appliqué le critère des représailles en vertu des deux lois, exigeant qu'il y ait un lien entre le comportement protégé et les représailles alléguées – La Commission a également exercé raisonnablement son pouvoir discrétionnaire d'exclure la preuve comme étant une rumeur et comme étant contraire à la règle de *Browne c. Dunn*, et a pleinement expliqué les raisons de cette décision – La Commission a raisonnablement conclu qu'il n'y avait pas de représailles contraires à l'une ou l'autre des lois – Demande rejetée

**GUY MORIN ; RE : MINISTRE DU TRAVAIL (ONTARIO), DIRECTEUR, NORMES D'EMPLOI, RE : PROCUREUR GÉNÉRAL (ONTARIO), RE : HUAWEI TECHNOLOGIES CANADA CO., LTD.; RE : COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO ; dossier de la Cour divisionnaire n° DC-2622-20 ; daté du 27 septembre 2022 ; Décision : Aston, Swinton, et Sheard, JJ. (25 pages)**

---

Les décisions énumérées dans ce bulletin seront incluses dans la publication Rapports de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Des copies des ébauches des rapports de la CRTO sont disponibles à titre de référence à la bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, 7<sup>e</sup> étage, 505, avenue University, Toronto.

## Procédures judiciaires en cours

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	État d'avancement
<b>Mina Malekzadeh</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 553/22	0902-21-U 0903-21-UR 0904-21-U 0905-21-UR	En cours
<b>Temporary Personnel Solutions</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 529/22	3611-19-ES	En cours
<b>Mulmer Services Ltd.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 504/22	2852-20-MR	En cours
<b>Simmering Kettle Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° DC-22-00001329-00-JR - (Oshawa)	0012-22-ES	En cours
<b>1476247 Ontario Ltd. o/a De Grandis Concrete Pumping (Pompage du béton)</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 401/22	0066-22-U	25 avril 2023
<b>Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 367/22	0145-18-U	En cours
<b>Michael Peterson, et al.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 003/22	2301-21-R et 0046-22-R	5 décembre 2022
<b>Strasser &amp; Lang</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 003/22	2301-21-R et 0046-22-R	5 décembre 2022
<b>CTS (ASDE) INC.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 295/22	0249-19-G 2580-19-G 2581-19-G	En cours
<b>Groupe Aecon Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 301/22	1016-21-HS	24 janvier 2023
<b>Sleep Country Canada</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 402/22	1764-20-ES 2676-20-ES	6 juin 2023
<b>Capital Sewer Services Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 280/22	1826-18-R	En cours
<b>Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 187/22	0145-18-U 0149-18-U	3 avril 2023
<b>Ville de Hamilton</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 967/21	1299-19-G 1303-19-G 1304-19-G	12-13 décembre 2022
<b>Susan Johnston</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 934/21	0327-20-U	2 novembre 2022
<b>Joe Placement Agency</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° DC-21-00000017-0000 (LONDON)	0857-21-ES	En cours

<b>Holland, L.P.</b> 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	2 février 2023
<b>Candy E-Fong Fong</b> Dossier de la Cour divisionnaire n°	0038-21-ES	En cours
<b>Symphony Senior Living Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 394/21	1151-20-UR 1655-20-UR	En cours
<b>Guy Morin</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 20 — DC-2622 (Ottawa)	2845-18-UR 0892-19-ES	Abandonnée
<b>Capital Sports &amp; Entertainment Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 20 — DC-2593	1226-19-ES	En cours
<b>Joe Mancuso</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 28291/19 (Sudbury)	2499-16-U – 2505-16-U	En cours
<b>The Captain's Boil</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 431/19	2837-18-ES	En cours
<b>EFS Toronto Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 205/19	2409-18-ES	En cours
<b>RRCR Contracting</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 105/19	2530-18-U	En cours
<b>AB8 Group Limited</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 052/19	1620-16-R	En cours
<b>Tomasz Turkiewicz</b> Dossiers de la Cour divisionnaire n° 262/18, 601/18 et 789/18 Dossier de la Cour d'appel n° C69929	2375-17-G 2375-17-G 2374-17-R	25 mai 2022
<b>China Visit Tour Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 716/17	1128-16-ES 1376-16-ES	En cours
<b>Front Construction Industries</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 528/17	1745-16-G	En cours
<b>Enercare Home</b> 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	25 mai 2022
<b>Ganeh Energy Services</b> 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	25 mai 2022
<b>Myriam Michail</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 624/17 (London)	3434-15-U	En cours
<b>Peter David Sinisa Sesek</b> Cour divisionnaire n° 93/16 (Brampton)	0297-15-ES	En cours

<b>Byeongheon Lee</b> Dossier de la Cour d'appel n° M48402	0095-15-UR	En cours
<b>Byeongheon Lee</b> Dossier de la Cour d'appel n° M48403	0015-15-U	En cours
<b>R. J. Potomski</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 12/16 (London)	1615-15-UR 2437-15-UR 2466-15-UR	En cours
<b>Qingrong Qiu</b> Dossier de la Cour d'appel n° M48451	2714-13-ES	En cours
<b>Valoggia Linguistique</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 15-2096 (Ottawa)	3205-13-ES	En cours