

EN RELIEF

Commission des relations de travail de l'Ontario

Rédacteurs : Andrea Bowker, avocate
Aaron Hart, avocat

Septembre 2022

ANNONCE

Des modifications aux règles, bulletins d'information, formulaires et autres documents de la Commission sont entrées en vigueur le 6 septembre 2022. Ces modifications intégraient certaines révisions apportées aux procédures de la Commission, qui sont résumées dans l'avis au public daté du 19 août 2022, affiché sur le [site Web de la Commission](#).

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en août cette année. Ces décisions paraîtront dans le numéro de septembre/octobre 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 – Requête en accréditation – Moment du dépôt de la requête – Caractère approprié de l'unité de négociation – Effet des art. 150.1 et 150.2 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, concernant le secteur de l'habitation de l'industrie de la construction dans la région du Grand Toronto – Le syndicat requérant cherchait à substituer le syndicat en place, arguant que les articles 150.1 et 150.2 avaient pour effet de rendre toute la convention collective susceptible de

substitution – Le requérant a fait valoir subsidiairement que la clause d'expiration de la convention collective contrevient à la Loi, ce qui rend la clause d'expiration de la convention collective invalide et, par conséquent, la convention collective susceptible de substitution – L'employeur et le syndicat en place ont soutenu que les articles 150.1 et 150.2 ne concernent que le secteur précisé et la région géographique décrite – Les articles 150.1 et 150.2 n'ont pas d'effet hors du secteur de l'habitation dans la région du Grand Toronto – La loi vise une seule unité de négociation dans une vaste convention collective – La requête n'est donc déposée à temps qu'à l'égard des travailleurs du secteur de la construction résidentielle – Comme il n'y a pas de travailleurs de cette nature dans le secteur résidentiel, la requête est rejetée.

LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183, RE: **EIFFAGE INNOVATIVE CANADA INC. AND EIFFAGE GC CANADA INC.**, RE: THE BUILDING UNION OF CANADA; dossier de la Commission n° : 0011-22-R; décision du 22 août 2022; Décision : Jesse Kugler (20 pages)

Normes d'emploi – Retenue du salaire – L'agent des normes d'emploi a conclu que l'employeur requérant avait procédé à une retenue du salaire de l'intimé sans obtenir l'autorisation écrite prévue par le par. 13 (3) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* – L'employeur requérant n'a pas inclus le montant précis de la retenue ou la formule de calcul de la retenue dans le contrat de travail – La série de

documents montrant l'inclusion des montants dans des manuels de politique et des présentations d'orientation est insuffisante – Le contrat de travail contenait toute l'entente entre les parties et la clause de modification par écrit – Aucun document ou aucune modification autorisant la retenue n'a été signé — La loi est de nature réparatrice et confère des avantages, et elle appelle à une interprétation large — La requête est rejetée.

CALABOGIE PEAKS ULC, RE: DARYL CORBERTT, AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; dossier de la Commission n° : 1709-21-ES; décision du 12 août 2022; Décision : Roslyn McGilvery (14 pages)

Arbitrage de la première convention collective –

Les parties ne parviennent pas à atteindre une entente – Le syndicat et l'employeur sont parties à de multiples conventions collectives couvrant de nombreuses unités de négociation – Toutes les autres conventions collectives en Ontario ont été négociées à l'exception de la convention collective en question – Les employés de l'unité de négociation bénéficiaient de certaines conditions antérieures à la syndicalisation supérieures à des postes syndiqués comparables, et de certaines conditions inférieures – L'employeur a haussé le seuil de salaire d'un autre groupe d'employés non syndiqués peu de temps après que ce groupe a décidé de se syndiquer – L'employeur n'a donné aucune explication financière, économique ou opérationnelle à sa décision – Il revient au syndicat requérant de convaincre la Commission que les positions sont intransigeantes et qu'elles ne sont pas raisonnablement justifiées ou de donner toute autre raison indiquant qu'une action réparatrice est nécessaire – La Commission a examiné sa jurisprudence et ses principes – Les négociations de la première convention collective dépendent lourdement des circonstances et suivent très peu de certitudes ou de principes – L'arbitrage de la première convention collective ne doit pas être utilisé pour atteindre des changements importants – Les conditions devraient être suffisamment intéressantes pour les employés pour que ceux-ci y accordent une attention sérieuse avant de décider de

résilier des droits de négociation – L'arbitrage de la première convention collective ne devrait pas récompenser une des parties pour omission d'atteindre une entente négociée, ni faire obstacle à de futures relations de travail. Il devrait rendre la négociation collective intéressante pour les deux parties – La question de savoir si le maintien du statu quo à l'égard d'une disposition en particulier est approprié ou non dépend de la cause en question – La présence d'une relation de négociation bien établie signifie généralement que des employés nouvellement syndiqués n'atteindront pas immédiatement la parité à tous les égards, mais cela dépend entièrement du contexte – En l'espèce, le groupe d'employés nouvellement syndiqués avait des droits supérieurs, à certains égards, à ceux de leurs homologues syndiqués – Un grand nombre des arguments de l'employeur étaient contradictoires ou insuffisamment étayés – L'employeur a soutenu, dans le même temps, que les employés nouvellement syndiqués perdraient des droits antérieurs car ces droits étaient destinés à des employés non syndiqués, et que les employés n'avaient pas droit à la plupart des avantages d'employés syndiqués car ils étaient nouvellement syndiqués – Les positions de l'employeur compromettaient la négociation de la première convention collective – L'employeur a été jugé déraisonnablement intransigeant – La requête est accueillie.

UNIFOR AND UNIFOR, LOCAL 999, RE: ENBRIDGE GAS INC.; dossier de la Commission n° : 0539-22-FA; décision du 19 août 2022; Décision : C. Michael Mitchell (28 pages)

Renvoi ministériel – Employeur successeur –

Les employeurs intimés exploitaient des navettes pour le Réseau universitaire de santé (« UHN ») – Mulmer a repris des trajets remplaçant Standard Parking – Interprétation de l'art. 69.1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* – Question de savoir si « services aux locaux » inclut les activités de navettes – La Commission a examiné les principes d'interprétation législative – L'interprétation des textes législatifs doit être large et libérale – Les interprétations législatives ne

doivent pas produire de résultats absurdes – Grâce à son savoir-faire, la Commission sait comment interpréter les lois qui s’appliquent à ses dossiers – Le libellé des dispositions légales est choisi en fonction du contexte législatif – Les lois traitant des mêmes sujets doivent être cohérentes et harmonieuses – Le même principe s’applique dans une moindre mesure à la cohérente avec d’autres lois en général – Pour relever de l’art. 69.1, les services doivent être fournis directement ou indirectement par ou à un propriétaire ou gérant d’un bâtiment, et ils doivent être reliés aux services aux locaux – L’interprétation harmonieuse de la *Loi sur les relations de travail* et de la *Loi sur les normes d’emploi* n’exige pas d’adopter la définition de la *Loi sur les relations de travail* pour déterminer la portée de la disposition de cette loi – Les navettes étaient des « services aux locaux » – Vente d’entreprise – Services fournis aux locaux d’UHN – Les conducteurs disent qu’ils travaillent pour UHN – Les services fournis étaient très semblables à ceux du fournisseur précédent – Une situation d’employeur successeur est déclarée.

LABOURERS’ INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183, UNION RE: **MULMER SERVICES LTD., AND SP PLUS CORPORATION CANADA/STANDARD PARKING OF CANADA LTD.**, EMPLOYERS; dossier de la Commission n° : 2852-20-MR; décision du 5 août 2022; Décision : Kelly Waddingham (37 pages)

Pratiques déloyales de travail – Obligation de négocier de bonne foi – Vente d’entreprise

Requête en vue de déterminer si NFMC est le successeur de WR d’après l’article 69 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et si WR s’est livré à des pratiques déloyales de travail en ne négociant pas de bonne foi selon l’article 17 de la même loi – Les deux employeurs intimés exercent des activités dans l’industrie forestière – Le syndicat avait une entente de négociation collective avec WR – Le permis d’aménagement forestier durable (« PAFD ») est transféré de WR à NFMC – Le syndicat soutient que l’omission de divulguer le transfert du PAFD de WR à NFMC a enfreint

l’obligation de WR de négocier de bonne foi – Le syndicat a argué que l’omission de divulguer l’impact du transfert du PAFD sur les droits de négociation du syndicat constituait une négociation de mauvaise foi – Le syndicat a déclaré que le refus de mener une négociation collective après le transfert du PAFD a aussi violé l’obligation de négocier de bonne foi – WR a soutenu qu’il n’avait pas l’obligation de divulguer au syndicat le transfert du PAFD et subsidiairement que s’il avait cette obligation, la possibilité du transfert avait été communiquée au syndicat à plusieurs reprises – WR a déclaré qu’une fois que le transfert avait eu lieu, il n’avait plus d’obligation de négocier avec le syndicat – Le syndicat a fait valoir que le transfert du PAFD constituait une vente d’entreprise aux fins de l’art. 69 de la Loi – NFMC déclare que les activités de récolte de WR n’ont pas été transférées avec le transfert du PAFD et que le transfert du PAFD n’a eu aucune incidence sur les activités de récolte de WR – NFMC argue que s’il était considéré comme un employeur successeur, les droits de négociation du syndicat seraient élargis – Les intervenants de Premières Nations ont encouragé la Commission à adopter une perspective constitutionnelle qui respecterait les engagements faits aux Premières Nations – Aucune violation de l’obligation de négocier de bonne foi – Il a été démontré que la possibilité du transfert du PAFD avait été communiquée au syndicat – Le transfert du PAFD a conféré le contrôle des activités à NFMC – Il y a donc eu vente d’entreprise – Le PAFD était la base de toute l’organisation économique de WR – Les droits de négociation ont été transférés avec la vente de l’entreprise et NFMC était lié par la convention collective – Les droits des Premières Nations ne sont pas touchés par la décision de la Commission.

UNITED STEELWORKERS LOCAL 1-2010, APPLICANT RE: **WHITE RIVER FOREST PRODUCTS LIMITED PARTNERSHIP BY ITS GENERAL PARTNER WHITE RIVER FOREST PRODUCTS GP INC., AND NAWIINGINOKIIMA FOREST MANAGEMENT CORPORATION,** RE: **NETMIZAAGGAMIG NISHNAABEG, AND BIIGTIGONG NISHNAABEG; AND UNITED**

STEELWORKERS LOCAL 1-2010, RE: WHITE RIVER FOREST PRODUCTS LIMITED PARTNERSHIP BY ITS GENERAL PARTNER WHITE RIVER FOREST PRODUCTS GP INC.; dossier de la Commission n° : 3526-17-R and 3527-17-U; décision du 16 août 2022; Décision : Adam Beatty (64 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 Commission	État d'avancement
1476247 Ontario Ltd. o/a De Grandis Concrete Pumping Dossier de la Cour divisionnaire n° 401/22	0066-22-U	En cours
Elementary Teachers' Federation of Ontario Dossier de la Cour divisionnaire n° 367/22	0145-18-U	En cours
Michael Peterson, et al. Dossier de la Cour divisionnaire n°	2301-21-R et 0046-22-R	En cours
Strasser & Lang Dossier de la Cour divisionnaire n° 003/22	2301-21-R et 0046-22-R	En cours
Torque-Fab Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n°	0553-21-R	Abandonnée
CTS (ASDE) INC. Dossier de la Cour divisionnaire n° 295/22	0249-19-G 2580-19-G 2581-19-G	En cours
Aecon Group Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 301/22	1016-21-HS	24 janvier 2023
Sleep Country Canada Dossier de la Cour divisionnaire n°	1764-20-ES 2676-20-ES	En cours
Capital Sewer Services Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 280/22	1826-18-R	En cours
Laksaman Fernando Mihinduklasuriya Dossier de la Cour divisionnaire n° 079/22	1623-14-U 1738-14-ES	Rejetée
The Ontario Secondary School Teachers' Federation Dossier de la Cour divisionnaire n° 187/22	0145-18-U 0149-18-U	3 avril 2023
City of Hamilton Dossier de la Cour divisionnaire n° 967/21	1299-19-G 1303-19-G 1304-19-G	12-13 décembre 2022
Susan Johnston Dossier de la Cour divisionnaire n° 934/21	0327-20-U	2 novembre 2022
Joe Placement Agency Dossier de la Cour divisionnaire n° DC-21-00000017-0000 (London)	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	2 février 2023
Candy E-Fong Fong Dossier de la Cour divisionnaire n°	0038-21-ES	En cours

(Septembre 2022)

Symphony Senior Living Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 394/21	1151-20-UR 1655-20-UR	En cours
Guy Morin Dossier de la Cour divisionnaire n° 0-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
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°s 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
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	25 mai 2022
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	25 mai 2022
Myriam Michail Dossier de la Cour divisionnaire n° 624/17 (London)	3434-15-U	En cours
Peter David Sinisa Sese 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