

*E*n relief

Commission des relations de travail de l'Ontario

Éditeurs : Andrea Bowker, avocate
Aaron Hart, avocat

Mars 2025

NOTES SUR LA PORTÉE

Voici des notes sur la portée de certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en février de l'an dernier. Ces décisions figureront dans le numéro de janvier-février des rapports de la CRTO. Le texte intégral des récentes décisions de la CRTO est accessible en ligne à l'Institut canadien d'information juridique www.canlii.org.

Accréditation – Preuve d'adhésion – Pratique et procédure – Le syndicat a déposé une demande d'accréditation. Des questions ont été soulevées au sujet de certains éléments électroniques de preuve déposés au sujet des membres. L'employeur s'est opposé à ce que la Commission examine les déclarations supplémentaires du syndicat, faisant valoir que la Commission n'avait pas le pouvoir d'examiner les éléments de preuve déposés après la demande. La Commission a rejeté cet argument, réaffirmant son pouvoir discrétionnaire en vertu des articles 110 et 111 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et de la règle 40.7 pour demander et examiner des précisions sur les éléments de preuve. La Commission peut exiger des déclarations pour identifier des membres et corroborer des éléments de preuve relatifs aux membres afin d'assurer le respect de la règle 9.2. L'affaire se poursuit.

CARPENTERS' REGIONAL COUNCIL, UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA, réf. : **MONDELEZ CANADA INC.**; dossier de la CRTO n° 2373-24-R; 24 février 2025; tribunal : C. Michael Mitchell (26 pages)

Industrie de la construction – Accréditation – Le syndicat a présenté une demande d'accréditation des travailleurs du projet de construction de la partie intimée. Le syndicat a soutenu que la partie intimée (T) était le véritable employeur, affirmant que le sous-traitant responsable du nettoyage (LCT) ne faisait que fournir les travailleurs, lesquels se trouvaient sous la supervision effective de T. Le syndicat a souligné que T accordait l'accès aux lieux, décidait des heures d'ouverture, donnait des directives sur la sécurité et envoyait des superviseurs sur place. La Commission a conclu que T n'était pas le véritable employeur. LCT exerçait le contrôle fondamental sur les employés. Le propriétaire de LCT embauchait les travailleurs, leur attribuait des tâches, les supervisait, leur versait leur rémunération, en plus de fournir tout l'équipement et toutes les fournitures. Le contrat de nettoyage était un contrat de sous-traitance assorti d'un montant forfaitaire pour des travaux définis, et non une offre de main-d'œuvre ordinaire. Grâce à des horaires coordonnés par T et aux échéanciers de roulement du chantier, elle n'a pas dirigé les tâches de nettoyage quotidiennes ni exercé de pouvoir de direction sur le personnel de LCT. Le superviseur

de LCT surveillait périodiquement les travailleurs sur place, les gérât à distance en cas d'absence et assumait le risque financier du projet dans le cadre d'un contrat forfaitaire. En appliquant les principes de la décision *York Condominium* et de la jurisprudence subséquente, la Commission a souligné que le contrôle fondamental était exercé par LCT. Comme le Syndicat n'a pas obtenu un appui de 40 % parmi les employés de LCT, la demande d'accréditation a été rejetée.

LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, réf. : **TORQUE POWER CORPORATION**; dossier de la CRTO n° 2467-20-R; 20 février 2025; tribunal : Roslyn McGilvery (25 pages)

Industrie de la construction – Grief – Respect des délais – Le syndicat a déposé un grief contestant l'interdiction d'accès au chantier imposée au plaignant. Le syndicat a reçu une lettre de congédiement à ce moment-là, mais n'avait pas déposé de grief initialement contre le congédiement ou l'interdiction d'accès au site. Le syndicat a exprimé des préoccupations au sujet de l'interdiction d'accès au site neuf mois plus tard et a déposé un grief 11 mois plus tard. L'employeur a soulevé une objection en raison du délai, faisant remarquer que la convention collective exigeait que les griefs soient déposés dans les 15 jours ouvrables suivant l'événement. Le syndicat a soutenu que l'interdiction d'accès au chantier était un grief continu, réengagé chaque fois que le plaignant cherchait du travail à l'un des emplacements de l'employeur. La Commission a conclu que l'interdiction d'accès au chantier consistait en une mesure disciplinaire ponctuelle assortie de conséquences continues, mais non un manquement continu. La Commission a appliqué les principes de la jurisprudence antérieure qui établit une distinction entre les mesures disciplinaires distinctes et les violations contractuelles récurrentes. La Commission a également refusé de prolonger le délai pour présenter un grief au titre du paragraphe 48(16) de la *Loi de 1995 sur les*

relations de travail, citant l'absence d'explication pour le retard prolongé, la présomption de préjudice à l'employeur et la nécessité d'une finalité dans les relations de travail dans le secteur de la construction. Grief rejeté

LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183 réf. : **ONTARIO POWER GENERATION INC.**; dossier de la CRTO n° 1331-24-G; 18 février 2025; tribunal : Thomas J. Black (19 pages)

Industrie de la construction – Conflit de compétence – Le différend concernait des travaux d'enlèvement et d'installation d'une conduite d'eau principale pour incendie. Les travaux d'enlèvement ont été effectués par des membres de l'UA employés par E.S. Fox, et l'installation a été confiée en sous-traitance à Troy, qui a également attribué cette tâche à des membres de l'UA. Le syndicat des Labourers a affirmé que tous les travaux auraient dû être attribués à ses membres. La Commission a analysé les facteurs habituels, soit les relations de négociation collective, les accords commerciaux, les pratiques de l'employeur, les pratiques du secteur, la sécurité et les compétences, ainsi que l'économie et l'efficacité. La Commission a constaté qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pertinents concernant le retrait de tuyauterie métallique pour perturber cette affectation. Toutefois, la Commission a trouvé une quantité importante de preuves de pratique en faveur du syndicat des Labourers par rapport à l'installation. Elle a considéré que la pratique pertinente au litige n'était pas l'installation de toutes les conduites, mais plutôt la tuyauterie principale d'eau à incendie en plastique à l'extérieur de l'enveloppe du bâtiment. Le syndicat des Labourers a soulevé huit projets comparables au même endroit, qui comportaient des tâches semblables et qui avaient été attribués à ses membres. L'UA s'est appuyée sur un seul projet, auquel on a accordé peu de poids. La preuve de pratique de l'employeur n'était pas suffisante pour être utile. La Commission a conclu que ni le

Building Code, ni la *Loi édictant la Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés* n'avaient pour but de trancher les questions de compétence entre les syndicats. Les membres des deux corps de métier possédaient les compétences et la formation nécessaires pour effectuer le travail au cœur du différend, et rien ne prouvait qu'une entité avait déjà déclaré que les membres des *Labourers* n'étaient pas autorisés à le faire, selon la loi. Les compétences et la formation, ainsi que l'économie et l'efficacité, étaient deux facteurs neutres. Par conséquent, la Commission a conclu que l'attribution des travaux d'installation aux membres de l'UA était erronée. Aucune preuve convaincante de la part de Troy ou d'E.S. Fox ne réfute la preuve de pratique dans le secteur. L'attribution des travaux d'installation aux membres de l'UA a été annulée. L'attribution des travaux de retrait aux membres de l'UA a été confirmée. Demande accueillie en partie.

LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 1059 ET LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL, réf. : **TROY LIFE & FIRE SAFETY LTD.**; dossier de la CRTO n° 2604-22-JD, 1047-23-JD; 20 février 2025; tribunal : Danna Morrison (34 pages)

Pratique déloyale de travail – Non-respect d'une entente de règlement – L'employeur a déposé une demande au titre du paragraphe 96(7) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, selon laquelle un ancien employé, M, avait contrevenu à une entente de règlement intervenue à la suite d'une plainte antérieure de représailles déposée sous le régime de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. L'entente de règlement exigeait que les deux parties maintiennent la confidentialité et s'abstiennent de faire des commentaires négatifs ou désobligeants. La Commission a rejeté la demande concernant la violation de la confidentialité, mais a conclu qu'il y avait matière à prendre des mesures au sujet de la question des commentaires

désobligeants. L'employeur a fourni des éléments de preuve montrant que M avait publié des commentaires hostiles sur des sites Web d'emplois, que M avait envoyé une masse de courriels contenant des allégations d'atteinte à la vie privée, que M avait créé un site Web ciblant l'employeur et son président, puis avait affiché des autocollants diffamatoires en public. M a admis avoir participé aux critiques en ligne et a refusé de témoigner au sujet des autres allégations. La Commission a conclu que les éléments de preuve établissant un lien entre M et le comportement désobligeant supplémentaire étaient convaincants, puis a conclu que M ou une personne agissant en son nom était responsable. La Commission a souligné l'importance de la politique publique visant à faire respecter les ententes de règlement, puis a rejeté l'argument de M selon lequel son comportement était protégé par le droit à la liberté d'expression. La Commission a également rejeté son interprétation d'une décision antérieure de la Commission rejetant sa plainte antérieure contre l'employeur. La demande de dommages-intérêts de l'employeur a été rejetée, parce qu'elle était disproportionnée compte tenu du montant du règlement initial, mais la Commission a ordonné à M de retirer le contenu en ligne et les autocollants, puis de cesser de contrevenir à l'entente de règlement de quelque façon que ce soit. La Commission a étendu la protection de l'entente de règlement au président de l'employeur, compte tenu de son rôle dans le différend initial et l'entente de règlement.

AWARD FABRICATING & MACHINE LTD.,
ROB BUTTERWORTH, réf. :
RICHARD JONATHAN McTAGUE; dossier de la CRTO n° 0314-24-U; 21 février 2025; tribunal : Michael McCrory (14 pages)

Pratique déloyale de travail – Obligation de représentation équitable – Pratique et procédure – L'ancien employé a affirmé que le Syndicat avait enfreint l'article 74 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, soulevant une mauvaise

gestion d'un grief concernant une gratification de prestation de retraite. Entre le dépôt du grief et la date prévue pour la médiation, les droits de négociation du syndicat ont été révoqués. En réponse, le syndicat a retiré tous les griefs en suspens. La demanderesse a affirmé que le syndicat avait agi de mauvaise foi en retardant le traitement des griefs et en ne respectant pas les délais relatifs aux griefs. Aucun fait important n'a été soulevé à l'appui des allégations du comportement arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Le retard dans le traitement du grief n'était pas inhabituel ni déraisonnable. La Commission a conclu que le rejet du grief reposait sur l'essentiel du point de vue de l'employeur, et non sur un retard procédural. Il n'y avait aucune raison liée aux relations de travail dans l'instance, car le syndicat ne possédait plus de droits de négociation et que la Commission n'avait pas compétence pour ordonner les réparations demandées. Demande rejetée

SCOTT EDWARD TAYLOR, réf. : **UNIFOR CANADA, SECTION LOCALE 199**; dossier de la CRTO n° 2341-24-U; 25 février 2025; tribunal : Maheen Merchant (7 pages)

INSTANCES JUDICIAIRES

Contrôle judiciaire – Accréditation – Renonciation – Par rapport à une demande d'accréditation contestée pour la raison qu'un autre syndicat détenait déjà des droits de négociation, la Commission a conclu que le syndicat titulaire n'avait pas fait la promotion active de ses droits de négociation, ne faisant que des efforts limités pour obtenir une convention collective. Les événements de 2021 servant à témoigner d'une reprise des négociations n'ont pas [traduction] « remédié » à l'abandon. La Commission a conclu que, dans une situation de renonciation aux droits de négociation, ces derniers doivent être acquis de nouveau; de plus, le simple renouvellement des efforts de négociation ne constitue pas une nouvelle acquisition. À la suite d'un contrôle judiciaire, le demandeur a fait valoir que la décision faisait

abstraction de façon déraisonnable de la question fondamentale de savoir si le syndicat avait l'intention ou non de renoncer à ses droits de négociation, que la Commission avait traité de façon déraisonnable les événements de 2021 qui servaient à reprendre les négociations et qu'elle avait interprété de manière déraisonnable la preuve dont elle disposait. La Cour a jugé que la Commission avait raisonnablement conclu que l'intention du syndicat n'était qu'un des nombreux facteurs à prendre en considération, et qu'il fallait interpréter cette intention en fonction de la conduite du syndicat, par opposition à son intention subjective exprimée après le fait. La Commission a à juste titre établi une distinction entre la promotion active des droits de négociation et la qualité de la représentation. La décision de la Commission statuant que les événements de 2021 n'avaient pas remédié à la renonciation était raisonnable. Enfin, le traitement par la Commission de certains éléments de preuve était raisonnable. Demande de contrôle judiciaire rejetée.

INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS, LOCAL 793, réf. : **LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL ET CLEAN WATER WORKS INC.** et COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO; dossier de la Cour divisionnaire n° 401/24; 14 février 2025; tribunal : juges Lococo, Matheson et O'Brien. (16 pages)

Contrôle judiciaire – Pratique déloyale de travail – La Commission a rejeté la demande affirmant que le syndicat avait manqué à son obligation de représentation équitable. L'allégation découlait de la décision du syndicat de ne pas déposer de grief après le règlement d'un grief différent, lequel accordait à la plaignante la plupart des mesures de réparation qu'elle demandait. La Commission a estimé qu'il n'y avait pas de preuve *prima facie* de manquement à l'article 74 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. La Commission

a également conclu que le traitement par le syndicat de la plainte interne déposée suivant les règlements du syndicat dépassait la portée de l'article 74. À la suite d'un contrôle judiciaire, la Cour a jugé que la conclusion de la Commission concernant sa compétence au titre de l'article 74 était raisonnable, et que la majeure partie du contexte que la demanderesse voulait que la Commission examine relativement à sa plainte interne, qu'il était approprié de ne pas tenir compte de ce contexte. La Cour a conclu que la décision de la Commission selon laquelle il n'y avait pas de preuve *prima facie* était raisonnable. La Cour a également souligné que, uniquement dans des circonstances exceptionnelles, la Cour interviendrait dans les conclusions de fait de la Commission. La Cour a confirmé que la Commission n'était pas tenue de tenir une audience avant de rejeter la demande. Demande de contrôle judiciaire rejetée.

YAN GU, réf. : UNIFOR, SECTION LOCALE 40, CULTURELINK SETTLEMENT AND COMMUNITY SERVICES ET COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO; dossier de la Cour divisionnaire n° 306/24; 3 février 2025; tribunal : juges Sachs, Davies et Muszynski (11 pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin figureront dans les rapports publiés par la Commission des relations de travail de l'Ontario. Des copies des versions préliminaires des rapports de la CRTO sont accessibles à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, au 7^e étage, au 505, avenue University, à Toronto.

Recours judiciaires en instance

Intitulé de l'affaire et n° de dossier du greffe	N° de dossier de la Commission	État
Ellis-Don Construction Ltd Cour divisionnaire n° 126/25	0195-23-G	En instance
Ronald Winegardner Cour divisionnaire n° DC-25-00000098-0000	2094-23-U	En instance
TJ & K Construction Inc. Cour divisionnaire n° DC-24-0002949-00-JR (Ottawa)	1743-24-ES 1744-24-ES	En instance
Juge Ohene-Amoako Cour divisionnaire n° 788/24	2878-22-U	En instance
Peter Miasik Cour divisionnaire n° 735/24	1941-23-U	27 mai 2025
Ahmad Mohammad Cour divisionnaire n° 476/24	1576-20-U	En instance
SkipTheDishes Cour divisionnaire n° 378/24	0019-24-R	13 février 2025
Bird Construction Company Cour divisionnaire n° 363/24	1706-23-G	Désistement
2469695 Ontario Inc. s/n Ultramar Cour divisionnaire n° 278/24	1911-19-ES 1912-19-ES 1913-19-ES	11 septembre 2025
Mina Malekzadeh Cour divisionnaire n° 553/22	0902-21-U 0903-21-UR 0904-21-U 0905-21-UR	5 juin 2025
Candy E-Fong Fong Cour divisionnaire n°	0038-21-ES	En instance
Symphony Senior Living Inc. Cour divisionnaire n° 394/21	1151-20-UR 1655-20-UR	En instance
Joe Mancuso Cour divisionnaire n° 28291/19 (Sudbury)	2499-16-U – 2505-16-U	En instance
The Captain's Boil Cour divisionnaire n° 431/19	2837-18-ES	En instance
EFS Toronto Inc. Cour divisionnaire n° 205/19	2409-18-ES	En instance
RRCR Contracting Cour divisionnaire n° 105/19	2530-18-U	En instance

China Visit Tour Inc. Cour divisionnaire n° 716/17	1128-16-ES 1376-16-ES	En instance
Front Construction Industries Cour divisionnaire n° 528/17	1745-16-G	En instance
Myriam Michail Cour divisionnaire n° 624/17 (London)	3434-15-U	En instance
Peter David Sinisa Sese Cour divisionnaire n° 93/16 (Brampton)	0297-15-ES	En instance
Byeongheon Lee Cour d'appel n° M48402	0095-15-UR	En instance
Byeongheon Lee Cour d'appel n° M48403	0015-15-U	En instance
R. J. Potomski Cour divisionnaire n° 12/16 (London)	1615-15-UR 2437-15-UR 2466-15-UR	En instance
Qingrong Qiu Cour d'appel n° M48451	2714-13-ES	En instance
Valoggia Linguistique Cour divisionnaire n° 15- 2096 (Ottawa)	3205-13-ES	En instance