ISSN 1712–5979 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Avril 2014

AVIS AUX MILIEUX DU TRAVAIL

On voudra bien consulter l'Avis ci-joint, annonçant l'augmentation prochaine des droits de dépôt et d'audience des griefs dans l'industrie de la construction.

Résumés de décisions

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en mars dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de mars-avril des *Reports* 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.

Employeur – Redressement provisoire – Pratiques déloyales de travail – Un certain nombre d'employés de l'agence Labour Ready qui travaillaient à la construction d'une centrale solaire avaient été mis à pied – L'un des points en litige était l'identité précise de l'employeur des employés mis à pied, mais ce point n'avait pas à être tranché aux fins de la demande de redressement provisoire (les intimés parties à la présente demande de redressement provisoire étaient réputés être des « coemployeurs » à cet égard) – En second lieu, il fallait déterminer si « était en cours » une campagne visant à obtenir le droit de négocier, puisqu'une requête en accréditation avait déjà été déposée – Selon la Commission, tant que des questions relatives à l'accréditation sont toujours en suspens en attendant d'être tranchées par la Commission, la campagne syndicale visant l'obtention du droit de négocier demeure en cours – Le paragraphe 86 (2) reconnaît la présence d'un syndicat dans un lieu de travail dès le dépôt d'une requête en accréditation et même avant la délivrance du certificat – Puisque les autres critères énoncés aux paragraphes 98 (2) et 98 (3) sont satisfaits, le redressement provisoire est accordé

224556 ONTARIO LIMITED C.O.B. AS AGT SOLAR ET ALL; RE: The Carpenters' District Council of Ontario, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America; OLRB File No. 3310-13-M; Dated March 18, 2014; Panel: Lee Shouldice (27 pages)

Grief dans l'industrie de la construction – Preuve – Pratique et procédure – L'employeur contestait la suffisance des actes de procédure liés au renvoi d'un grief syndical – Aux yeux de la Commission, bien que ses Règles de procédure ne soient pas pertinentes au niveau de la divulgation des faits invoqués par le grief remis par un syndicat à un employeur, les règles 5.1 et 7.1 (d) n'établissent pas de normes de plaidoirie quant au renvoi de ce grief devant la Commission – En l'occurrence, le défaut du syndicat de produire les faits pertinents avant la toute dernière semaine avant l'audience (et trois mois après les événements motivant le grief) mine l'objet du grief et la procédure d'arbitrage, soit le règlement précoce des différends relatifs à l'interprétation de la convention collective – Renvoi du grief rejeté

614128 ONTARIO LTD. O/A TRISAN CONSTRUCTION AND/OR AQUAVAC; RE:

Labourers' International Union of North America, Local 183; OLRB File No. 2620-13-G; Dated March 14, 2014; Panel: Lee Shouldice; R. O'Rourke and A. Haward (10 pages)

Normes d'emploi – Parties – Abava demandait la révision d'une ordonnance de paiement – L'agent des normes d'emploi (ANE) devait déterminer si Abava (6228704 Canada) était l'employeur du plaignant – Le directeur des normes d'emploi (DNE) avait demandé à la Commission d'ajouter la société à numéro aux parties à la requête de révision – La Commission rappelle des affaires antérieures où il avait été déterminé qu'il peut y avoir préjudice lorsqu'une partie a cherché à être ajoutée à une requête de révision et que cette partie n'a pas eu l'occasion de participer à l'enquête de l'ANE – Cependant, en l'occurrence, la Commission relève que la société à numéro avait eu l'occasion de participer à l'enquête de l'ANE; on ne peut donc considérer que ladite société n'était pas au courant des questions en cause ou aurait été incapable de se renseigner sur la preuve à réfuter **–** La Commission reconnaît que si la société à numéro n'était *pas* ajoutée à titre de partie et si la Commission devait estimer que la décision de l'ANE était incorrecte, la réclamation ne serait pas réglée, la Commission n'étant pas en mesure de rendre une ordonnance à l'encontre d'une personne autre qu'une partie, et le délai de présentation d'une nouvelle réclamation à l'encontre de la société à numéro aurait expiré – La Commission est d'avis que la présente affaire se prête à l'exercice de son pouvoir discrétionnaire d'ajouter une partie, et elle déclare que [traduction] « dans les situations où un ANE doit déterminer laquelle de deux entités est l'employeur à titre individuel, l'entité qui a eu gain de cause devant l'ANE pourrait toujours être considérée comme l'employeur à l'issue d'une requête de révision subséquente, malgré la pratique normale de la Commission, qui est de ne nommer comme parties que l'employeur requérant, l'employé plaignant et le DNE lors d'une telle requête de révision » – L'affaire suit son cours

ABAVA LTD.; RE: Barry Cleary; RE: 6228704 Canada Limited; RE: Director of Employment Standards; OLRB File No. 1247-13-ES; Dated March 7, 2014; Panel: Roslyn McGilvery (5 pages)

Unité de négociation – Accréditation – Industrie de la construction – La Commission devait déterminer s'il est approprié de permettre à un syndicat qui cherche à représenter les employés dans une seule région géographique alors que ceux-ci, représentés par le syndicat en place, sont déjà couverts par une convention collective provinciale dans un secteur autre que le secteur ICI – Selon la Commission, les perturbations entraînées par la substitution, dans une seule région géographique, d'un autre agent de négociation au syndicat déjà en place et détenteur du droit de négocier à l'échelle provinciale ne sont pas en elles-mêmes excessivement déstabilisantes – Cependant, il ne s'agit là que de l'un des facteurs à considérer dans le contexte d'une telle requête – Parmi les autres considérations figurent la tolérance au morcellement et l'ancienneté des rapports de négociation – L'affaire suit son cours

BROOK RESTORATION LTD.; RE: Labourers' International Union of North America, Local 1081; RE: Operative Plasterers' and Cement Masons' International Association of the United States and Canada, Local 598; OLRB File No. 0340-13-R; Dated March 18, 2014; Panel: David A. McKee (8 pages)

Congédiement – Santé et sécurité – Représailles – Le requérant prétendait que son congédiement avait été provoqué par l'exercice de droits en vertu de la LSST – La Commission s'était amplement documentée sur les positions respectives des parties, grâce notamment à des courriels et des descriptions d'assemblées rédigés pendant la durée du lien d'emploi – La Commission observe que l'exercice d'un droit en vertu de la LSST peut être interprété comme un acte d'insubordination dans des situations où l'employé peut se comporter directement à l'inverse des désirs ou même des ordres de l'employeur – Selon la Commission et dans les circonstances en l'espèce, il est difficile de distinguer entre, d'une part, la réaction de l'employeur à l'exercice inopportun d'un droit en matière de santé et sécurité et, d'autre part, sa réaction à la manière dont ledit droit s'est exercé – Cependant, la Commission juge que le requérant a décidément franchi le seuil de la courtoisie et de la bienséance : il a fait preuve d'insubordination et de manque de respect, et il s'est montré menaçant; par conséquent, son congédiement était justifié – Requête rejetée

CORROSION SERVICES LTD.; RE: Julian Kalac; OLRB File No. 1038-13-OH**;** Dated March 27, 2014; Panel: Brian McLean (27 pages)

Unité de négociation – Accréditation – Employeur – La Commission se penche sur la qualité d'un groupe de travailleurs venus au Canada du Vietnam par le biais d'un programme de transferts au sein de l'entreprise – Le syndicat requérant souhaitait voir ces travailleurs exclus de l'unité de négociation sollicitée – L'employeur fabrique des mâts d'éolienne pour le secteur électrosolaire – Les travailleurs vietnamiens avaient été invités au Canada en vue de former des employés sur place, mais, au moment de l'audience de la présente, la plupart séjournaient au Canada depuis plus de deux ans, car l'établissement ne fonctionnait pas encore à plein régime – Selon tous les témoignages, les travailleurs vietnamiens travaillent côte à côte avec les employés du pays, exécutent les mêmes types de tâches et relèvent des mêmes superviseurs – Les conditions d'emploi des uns et des autres semblent comparables, mais les horaires et les feuilles de temps des travailleurs vietnamiens sont traités différemment; de plus, ils reçoivent une allocation au Canada, mais touchent leur salaire au Vietnam, et leur mandat de travail au Canada correspond à une période déterminée, sans perspectives d'avenir ici – D'autres indices permettent de croire que CS Wind Canada est leur employeur véritable, et c'est l'avis de la Commission : en effet, c'est CS Wind Canada qui avait pris les dispositions relatives à leur hébergement, à leurs déplacements entre leur lieu de résidence et l'établissement de Windsor, à leurs repas, à l'attribution de leurs tâches, à leurs diverses allocations en espèces, ainsi qu'à la date où ils seraient autorisés à rentrer au Vietnam – Quant à la question d'une unité de négociation appropriée, la Commission juge que, dans les circonstances ci-dessus décrites, il y aurait une communauté d'intérêts limitée entre les travailleurs étrangers et ceux du pays, de sorte que le syndicat devrait obtenir l'unité sollicitée – D'autres litiges sur la qualité restent à trancher; l'affaire suit son cours

CS WIND CANADA INC.; RE: International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Ironworkers, Local 721; OLRB File No. 2488-12-R**;** Dated March 25, 2014; Panel: Gail Misra (33 pages)

Introduction par l'employeur – Révocation – On avait demandé à la Commission d'examiner deux paiements faits au requérant au moment ou vers le moment du dépôt de la requête en révocation du droit de négocier de l'UIJAN – La Commission avait constaté que le paiement fait à la requérante (une prime de 5 000 $, soit 25 % de son salaire annuel, pour exécution de ses tâches normales consistant à trouver des locataires pour les unités vacantes) de même qu'un second paiement de 5 000 $ fait au mari de la requérante (ne correspondant apparemment à l'exécution d'aucun travail) avaient été remis par un agent de l'employeur, en vue de financer la requête – Un paiement supplémentaire de 7 000 $ avait été fait par la suite, directement de l'employeur à la requérante, en vue de rembourser à celle-ci les frais juridiques associés à la requête en révocation de l'accréditation – L'employeur a été incapable de réfuter les conclusions défavorables tirées par la Commission quant au rôle de l'employeur dans la requête – Requête rejetée

GLENLEIGH HOLDINGS LIMITED; RE: Bernadette Fleischmann; RE: Universal Workers Union, L.I.U.N.A. Local 183; OLRB File No. 2186-12-R; Dated March 13, 2014; Panel: Matthew R. Wilson (13 pages)

Grief dans l'industrie de la construction – Congédiement – Le plaignant avait été congédié par Hydro One après une conversation téléphonique avec C, un cadre supérieur – C alléguait que le plaignant lui avait adressé des jurons et l'avait menacé à différentes reprises pendant l'appel, déclarant même qu'il allait [traduction] « venir lui régler son compte » – Le plaignant n'avait pas nié avoir proféré des jurons à l'intention de C, mais prétendait que c'était en réaction à une déclaration homophobe de C voulant que le plaignant ait été congédié pour avoir profité de son congé parental – Le plaignant avait nié avoir tenu des propos menaçants – La Commission relève que la décision repose quasi entièrement sur des questions de crédibilité, mais finit par trouver que la version de C est la plus plausible – La Commission ayant conclu que la conversation s'était déroulée telle que le racontait C, elle devait déterminer si le congédiement devrait être maintenu sur cette base – La Commission note que le plaignant avait clairement fait preuve d'insubordination lors des propos tenus à C; cependant, la Commission est d'avis que les facteurs suivants pourraient limiter ou atténuer l'application de la mesure disciplinaire qu'est le congédiement : i) les commentaires avaient été énoncés dans le contexte d'un appel téléphonique fait en dehors des heures (même s'il s'agissait d'une question liée au travail); ii) rien ne suggère que les commentaires du plaignant aient été prémédités; bien plutôt, ils ont été faits sous l'impulsion du moment; iii) la menace ne pouvait être raisonnablement perçue comme plausible et n'avait pas été perçue comme telle par C (à témoin

le fait que C n'avait pas appelé la police pour signaler la menace); iv) le plaignant était en proie au stress en raison de la maladie de sa femme; il était frustré et avait simplement réagi de façon excessive – La Commission note qu'elle aurait trouvé justifiée une suspension de deux semaines – Cependant, l'affaire ne s'était pas arrêtée là; par la suite, dans le renvoi du grief, le plaignant avait formulé à l'encontre de C des allégations graves et provocatrices, que la Commission avait considérées comme non fondées, et il avait répété ces allégations pendant son témoignage à l'audience – Ces facteurs pesaient contre la réduction de la pénalité – La Commission juge qu'il ne serait pas juste ni raisonnable que le plaignant soit indemnisé pour ses journées d'absence du travail – Par conséquent, la Commission ordonne que le plaignant soit réintégré avec suspension de deux semaines consignée à son dossier, sans perte d'ancienneté mais sans rémunération rétroactive – Grief admis

HYDRO ONE INC.; RE: Canadian Union of Skilled Workers; OLRB File No. 2077-12-G; Dated March 28, 2014; Panel: Ian Anderson (18 pages)

Employeur – Normes d'emploi – Représailles – G alléguait qu'IBM avait contrevenu aux dispositions de la LNE sur le congé de maternité et les représailles – G était au service d'Algorithmics, entreprise dont IBM avait fait l'acquisition – IBM déterminait auxquels des employés elle offrirait un emploi permanent selon que les fonctions de l'employé pouvaient ou non être absorbées par son organisation existante – Comme on avait décidé d'éliminer le poste de G, celle-ci ne s'était pas vu offrir d'emploi permanent – G avait plutôt reçu avis d'IBM qu'on lui ferait officiellement une offre d'emploi à durée fixe, assortie d'une somme globale qui lui serait remise à la fin du contrat – Lorsqu'on avait remis à G la lettre d'offre, le représentant d'IBM avait été « stupéfait » de découvrir que G était enceinte – IBM avait par la suite informé l'employée qu'elle devait renvoyer la lettre et qu'une nouvelle offre lui serait faite – La nouvelle lettre offrait à G un emploi chez IBM assorti de la même durée limitée que la première, mais dans des termes précis, reconnaissant qu'elle était en congé de maternité, et mentionnant une somme forfaitaire plus importante – G n'avait jamais accepté l'offre – IBM avait alors avisé G que l'entreprise prolongerait gratuitement ses prestations pendant son congé – La Commission rappelle que la LNE impose des obligations aux *employeurs*, mais qu'IBM n'a jamais été l'employeur de G – Un contrat n'existe que si les deux parties y donnent leur accord, et G n'avait pas accepté l'offre d'emploi – De plus, aux termes de la LNE, on ne considère pas que les contrats d'emploi entre un employeur fournisseur et ses employés lient l'employeur acquéreur et continuent d'exister après après l'acquisition – IBM n'était pas tenue de « réintégrer » G dans un emploi à la fin de son congé de maternité puisqu'elle n'avait jamais eu de lien d'emploi avec l'entreprise – La Commission déclare en outre que même si IBM avait été tenue de respecter l'article 53 de la LNE *à l'égard de* G, la Commission l'aurait constaté, car l'élimination de son poste n'avait pas de rapport avec sa grossesse – La Commission rejette également la plainte pour représailles, puisque l'article 74 ne s'applique qu'aux « employeurs » – Quoi qu'il en soit, il ne pouvait y avoir de représailles, IBM ignorant tout de la grossesse de l'employée au moment de la première offre d'emploi à durée limitée – Requête rejetée

IBM CANADA LIMITED; RE: Sandra Gonzalez; RE: Director of Employment Standards; OLRB File No. 0475-13-ES; Dated March 18, 2014; Panel: Mary Anne McKellar (8 pages)

Droit de négocier – Grief dans l'industrie de la construction – Le syndicat local 1030 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers (la Fraternité) alléguait que MTN embauchait des travailleurs et/ou des sous-traitants en contravention de la convention collective– Le CCWU était intervenu, affirmant que ses membres exécutaient les travaux en cause conformément à une convention collective qu'il avait conclue avec MTN – Le CCWU avait obtenu de la Commission un certificat qui l'autorisait à agir à titre d'agent négociateur au nom de tous les journaliers et charpentiers-menuisiers de la construction au service de MTN dans tous les secteurs de l'industrie de la construction de la région géographique 8 – MTN et le CCWU avaient par la suite conclu une convention collective par laquelle MTN reconnaissait le CCWU à titre d'agent négociateur au nom de [traduction] « Tous ses employés embauchés pour fabriquer des coffrages de béton destinés à des immeubles de grande hauteur dans la province de l'Ontario, à l'exception des contremaîtres non actifs et des personnes dont le rang est supérieur à celui de contremaître non actif » ("All its construction employees engaged in highrise concrete forming in the province of Ontario save and except non-working foreman and persons above the rank of non-working foreman") – Par la suite, MTN et le

syndicat local 1030 avaient conclu un accord de reconnaissance volontaire par lequel MTN reconnaissait le Carpenters District Council of Ontario et le syndicat local 1030 comme agents de négociation collective au nom de [traduction] « Tous les employés de la construction au service de l'entreprise dans la province de l'Ontario dans tous les secteurs de l'industrie de la construction autres que le secteur ICI, à l'exception des contremaîtres non actifs et des personnes dont le rang est supérieur à celui de contremaître non actif » ("All construction employees employed by the Company in the province of Ontario in all sectors of the construction industry, other than the ICI sector, save and except non-working foremen and persons above the rank of non-working foreman") – L'avocat avait demandé conseil quant à la manière dont devrait être résolue la question sous-jacente à l'instance (soit le chevauchement des droits de négocier) – Selon la Commission, la meilleure manière de régler les questions de chevauchement des droits de négocier serait par voie de requête établissant l'existence d'une violation de l'article 73 de la LRT – La Commission ordonne donc au CCWU de déposer la requête, en soulignant que le comité de la Commission affecté à l'instance pourra déterminer si l'article 73 s'applique à la situation, et, si c'est le cas, élaborer une mesure de redressement pour résoudre le chevauchement des droits de négocier – Requête ajournée sine die

MTN GENERAL CONTRACTING INC., MTN FORMING INC.; RE: Allied Construction Employees, Local 1030, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America; RE: Canadian Construction Workers' Union; OLRB File No. 3180-13-G; Dated March 14, 2014; Panel: Lee Shouldice; R. O'Rourke and A. Haward (4 pages)

Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public – L'AIIO avait demandé à la Commission de déterminer si la décision du CASC de Simcoe Nord Muskoka (SNM) de cesser de sous-traiter les services de soins infirmiers au VON et de les attribuer à une nouvelle entité (CTG) constituait une intégration des services de santé, ce qui aurait rendu la *LRTLTSP* applicable à la transaction – Ce changement de fournisseur de services se situait dans le sillage d'une initiative du ministère de la Santé et des Soins de longue durée visant à instaurer un nouveau modèle de prestation des services de soins infirmiers – Le CASC de SNM soutenait que le changement de fournisseur n'était pas attribuable à l'initiative ministérielle, mais plutôt au piètre rendement du VON – La Commission se penche sur l'interprétation du libellé de la loi, notamment des termes « intégration » et « restructuration », de même que de l'interrelation de la *Loi sur l'intégration du système de santé local* et de la *LRTLTSP* – Selon la Commission, la perte d'un contrat en raison d'un rendement insatisfaisant ne constitue pas à une intégration de services de santé; cependant, si le but d'une transaction est de regrouper des services dans le cadre d'un plan plus large visant à offrir davantage de services ou d'en améliorer l'efficience, cette opération pourrait constituer une « intégration de services de santé » au sens de la *LRTLTSP* – Bien que le passage du VON au CTG a eu lieu dans le contexte de discussions sur une « vision » quant à la prestation future des services de santé, la *LRTLTSP* ne s'y applique pas – La requête de l'AIIO est rejetée

NORTH SIMCOE MUSKOKA COMMUNITY CARE ACCESS CENTRE; RE: Ontario Nurses' Association; Re: Victorian Order of Nurses et al; OLRB File No. 1378-12-PS**;** Dated March 21, 2014**;** Panel: Brian McLean (12 pages)

Accréditation – Industrie de la construction – Réexamen – Quinlan demandait le réexamen de la décision de la Commission, laquelle avait jugé qu'un employé, W, ne travaillait pas en horticulture, et que, par conséquent, il n'était pas exempt de l'application de la LRT – La Commission rejette le premier moyen invoqué pour le réexamen, soit que la Commission aurait erré en acceptant les observations de l'UIJAN plutôt que celles de Quinlan sans exiger la preuve de ces observations – La Commission déclare que la question dont elle avait été saisie avait été plaidée sur la base d'une entente sur les faits énonçant en partie que la Commission pouvait s'en remettre à cette présentation des faits – Comme second moyen, Quinlan contestait le calcul effectué par la Commission des heures travaillées par W en aménagement paysager, la Commission ayant par erreur inclus dans le compte les heures passées à la construction et au déneigement – La Commission accueille la demande de réexamen pour ce motif, mais estime que le recalcul n'a pas d'incidence sur le résultat initial – Pour préciser le sens du critère « beaucoup de temps et d'effort », la Commission propose comme variante « la plus grande partie du temps », et elle juge que W n'a pas consacré plus de la moitié de ses heures de travail à des tâches liées à l'horticulture – Demande de réexamen rejetée

QUINLAN INC.; RE: Labourers' International Union of North America, Local 625; OLRB File No. 1489-13-R; Dated March 27, 2014; Panel: Lee Shouldice (9 pages)

Pratiques déloyales de travail – UNITE HERE avait déposé une plainte parce que Richtree refusait de transmettre au syndicat des renseignements tels que les noms et coordonnées, avantages sociaux courants et descriptions de tâches de ses employés à l'établissement du Eaton Centre – L'employeur répondait qu'il avait déposé une requête en révision judiciaire de la décision antérieure de la Commission selon laquelle le droit de négocier du syndicat était valable pour le nouvel emplacement de l'employeur au Centre, et que la Commission devrait reporter l'examen de la présente requête jusqu'à ce que la requête en révision soit entendue – Pour sa part, la Commission ne voit aucune raison de reporter le traitement de la requête, car l'instance en révision judiciaire n'a pas encore été mise en état et qu'aucune date n'a été fixée pour son audience – Sur le fond et s'appuyant sur sa décision antérieure dans *Millcroft Inn*, la Commission juge que la conduite de Richtree a pour effet de porter atteinte au droit de représentation du syndicat et à son image dans l'esprit de ses membres – Requête admise

RICHTREE MARKETS/NATURAL MARKETS GROUP; RE: UNITE HERE local 75; OLRB File No. 2978-13-U; Dated March 25, 2014; Panel: John D. Lewis (8 pages)

Pratique et procédure – Règlement – Assignation à témoigner – La Commission annule trois assignations que le requérant avait délivrées et signifiées pour forcer trois témoins de l'employeur à participer à une réunion préparatoire à une éventuelle transaction avec un agent des relations de travail – Selon la Commission, même si une assignation à témoigner comporte à première vue des consultations et des auditions, il n'est ni nécessaire ni approprié d'assigner un témoin lorsqu'aucune preuve orale ou écrite ne doit être présentée

SHANDIZ NATURAL FOODS; RE: United Food and Commercial Workers Union, Local 175; OLRB File Nos. 2366-13-U; 2850-13-U; Dated March 26, 2014; Panel: Roslyn McGilvery (3 pages)

PROCÉDURES EN INSTANCE

Révision judiciaire – Pratique et procédure – Employeur lié – Le requérant demandait la révision judiciaire de certaines décisions de la Commission, dont trois de procédure et une autre sur le fond – Sur les questions de procédure, la Cour juge que la décision de la Commission avait été raisonnable : 1) sur le délai d'avis accordé aux parties; 2) dans son application de la politique de la Commission sur les déplacements ainsi que dans son traitement de la demande d'ajournement du requérant; 3) dans son traitement de la demande de production du syndicat (la question de fond, une contestation de la constitutionnalité des dispositions sur le fardeau de la preuve des articles 1 (5) et 69 (13), avait été abandonnée) – Requête rejetée

BUR-MET CONTRACTING LTD. ET AL; RE: Carpenters District Council et al; RE: Ontario Labour Relations Board; OLRB File No.3893-11-R; Court File No. 424/13; Dated March 25, 2014; Panel: Gordon RSJ, Lederman and Kiteley JJ. (5 pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin seront publiées dans les *Reports* de la Commission des relations de travail de l'Ontario. On peut consulter la version préliminaire des *Reports* à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, 7e étage, 505, avenue University, à Toronto.

PROCÉDURES EN INSTANCE

Intitulé et n^{o} du dossier de la Cour	N^{o} du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
LIUNA - Rudyard; Zzen Divisional Court No. 485/13	0318-13-R	En cours
Richtree Markets Inc. Divisional Court No. 31/14	1768-13-U	En cours
2218783 Ontario Inc. Divisional Court No. 13-DV-0133 **(Brampton**)	2872-12-ES	En cours
Jefferson Mendonca Divisional Court No. 478/13	2146-10-U 0006-13-R	En cours
DH General Contracting Inc. Divisional Court No. 13-DV-1966 (**Ottawa)**	1820-12-R 3025-12-G	Désistement 25 mars 2014
Neivex et al. Divisional Court No. 416/13	0441-13-R	En cours
Merc Electrical Limited Divisional Court No. 437/13	0452-13-G	En cours
Sysco Fine Meats of Toronto a division of Sysco Canada Inc Divisional Court No. 414/13	3484-11-R	En cours
Godfred Kwaku Hiamey Divisional Court No. 345/13; 346/13	2906-10-U 3568-10-U	En cours
Gate Gourmet Canada Inc. Divisional Court No. 276/13	3688-11-U	12 juin 2014
Biggs & Narciso Construction Services Inc. Divisional Court No. 181/13	1307-10-R	Rejetée 30 janvier 2014 Motifs à suivre
Weihua Shi Divisional Court No. 158/13	0273-10-ES	Demande d'autorisation d'en appeler à la CSC
Durval Terciera, et al Court of Appeal No. C 58059 & C58146	1475-11-U	11 septembre 2014 (Cour d'appel)
Bur-Met Construction Divisional Court No. DC-12-010	3893-11-R	Rejetée 25 mars 2014
IBEW, Local 894 Divisional Court No. 321/12	3174-09-U	Entendue – 26 mars 2014 En délibéré
EllisDon Corporation Court of Appeal	0784-05-G	En cours, C.A.

SMW v. EllisDon Court of Appeal		En cours, C.A.
EllisDon Corporation Divisional Court No. 309/12	2076-10-R	En cours
Hassan Hasna Divisional Court No. 83/12	3311-11-ES	En cours
Rainbow Concrete Industries Limited Divisional Court No. 925/13 M43026	2692-06-ES	Rejetée; demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
John McCredie v. OLRB et al Divisional Court No. 1890/11 (**London)**	1155–10–U	En cours
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 213/11	0816–10–U 0817–10–U	Rejetée; demande de motion en annulation
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 383/10	0290–08–U 0338–08–U	Voir ci-dessus
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 431/08	4045–06–U et al	Voir ci-dessus

AVIS AU PUBLIC

Griefs dans l'industrie de la construction
Barème des droits

VEUILLEZ PRENDRE NOTE que les frais de dépôt et d'audience pour des griefs dans l'industrie de la construction en vertu de l'article 133 vont augmenter au cours des prochains mois conformément à un décret du lieutenant-gouverneur en conseil. Veuillez consulter le site Web de la Commission pour savoir quand ces changements entreront en vigueur.

Les frais de dépôt seront de 250 $ par partie.
Les frais d'audience seront de 625 $ par partie, par jour.

De nouveaux frais seront introduits pour les jours d'audience de gestion de la cause : 250 $ par partie.

La TVH continuera à s'appliquer aux frais d'audience et aux frais de jours d'audience de gestion de la cause.

Tous les montants obtenus seront versés au Trésor de la province de l'Ontario.

La règle 31.1 sera modifiée (voir ci-dessous) afin de tenir compte des changements énoncés dans le décret. Les changements entreront en vigueur le jour où ils sont approuvés et ordonnés.

RÈGLE 31 FRAIS

31.1 Les frais suivants, dont le montant ne comprend pas les taxes applicables, doivent être payés à l'égard d'une instance fondée sur l'article 133 de la Loi :

a) les frais exigibles de la partie qui dépose auprès de la Commission la formule Renvoi d'un grief à l'arbitrage dans l'industrie de la construction s'élèvent à 250 $.

b) les frais exigibles de la partie qui dépose auprès de la Commission la formule Demande d'audience et avis d'intention de présenter une défense ou de participer (Renvoi d'un grief dans l'industrie de la construction) s'élèvent à 250 $.

c) les frais exigibles de chaque partie s'élèvent à 250 $ pour chaque jour ou partie de jour d'audience de gestion de la cause fixé par la Commission.

d) les frais exigibles de chaque partie s'élèvent à 625 $ pour chaque jour ou partie de jour d'audience fixé par la Commission.