

E Commission des relations de travail de l'Ontario **N RELIEF**

Rédacteurs : Leonard Marvy, avocat
Aaron Hart, avocat

Mai 2018

AVIS

VEUILLEZ PRENDRE NOTE DES CHANGEMENTS SUIVANTS APPORTÉS AUX RÈGLES DE PROCÉDURE ET ENTRANT EN VIGUEUR LE 7 MAI 2018

Nouvelle règle 28.7 ajoutée

28.7 L'argument du mémoire ne dépasse pas 20 pages (10 pages pour la réponse du mémoire) et est présenté sur du papier 8 ½ po × 11 po, à double interligne, en utilisant une police de 12 points. La permission de dépasser cette limite doit être demandée à la Commission au moins 10 jours avant le dépôt du mémoire et n'est accordée que dans des circonstances exceptionnelles. Sans permission, les mémoires qui dépassent la longueur stipulée ne seront pas acceptés.

La règle 41.1 a été modifiée à l'alinéa *h* de façon à y intégrer deux nouvelles requêtes (articles 20 et 20.1) en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*.

h. les articles 20, 20.1, 25 et 28 de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*;

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en avril 2018. 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.

Convention collective – Employeur lié – Vente d'entreprise – Syndicat – Au cours du traitement d'une requête en vertu du paragraphe 69.1(4), la Commission a tranché deux questions préliminaires : l'Association intervenante avait-elle droit au statut de syndicat et, dans l'affirmative, la convention collective, négociée en dehors de l'Ontario, entre elle et l'employeur, Maple Leaf, était-elle une convention collective valide en Ontario – En premier, la Commission a conclu que l'Association était une organisation de salariés fonctionnant en vertu d'une constitution dont l'objet est la réglementation des relations de travail entre ses membres et Maple Leaf – La Commission a aussi relevé que le critère de viabilité applicable pour le statut de syndicat ne se rapporte pas à la qualité, à l'aptitude ou à l'expérience de l'organisation, mais uniquement à la question de savoir si elle dispose d'une fonctionnalité opérationnelle (elle est dotée d'une structure de base et d'une série de règles) – La Commission était convaincue que l'Association a le statut de syndicat – Ensuite, la Commission a relevé que la convention collective, négociée au Manitoba, contenait une disposition sur la portée qui s'appliquait à tous les employés, sans limites géographiques, ce qui soulève la présomption que la convention collective ne s'applique pas en Ontario, sauf si la présomption peut être réfutée en démontrant que l'intention était que la convention soit appliquée en Ontario et/ou qu'elle a été effectivement appliquée en Ontario – Les preuves devant la Commission démontraient qu'aucune activité n'avait eu lieu en Ontario depuis 2006, mais au cours des dix années précédentes, Maple Leaf avait entrepris 25 projets en Ontario (sept d'une valeur de plus 100 000 \$ et un d'une valeur de près de 4 000 000 \$) – Après avoir examiné la jurisprudence, la Commission a conclu que s'il

existe des preuves réfutant la présomption, il faut aussi se demander si ces preuves, conjuguées à la clause de reconnaissance syndicale ouverte, appuient la conclusion que les parties avaient l'intention d'inclure l'Ontario dans la portée de la convention – Entre autres questions, la Commission a jugé, ce qui est très important, que les modalités expresses de la convention collective à l'article 13.04 [prime de 1\$ l'heure pour les employés qui travaillent à l'extérieur de la province] ainsi que la pratique suivie par Maple Leaf et l'Association, avaient clairement démontré l'intention que l'Association détienne des droits de négociation pour tous les employés de Maple Leaf même s'ils travaillent à l'extérieur du Manitoba – L'affaire se poursuit.

CAMARO ENTERPRISES LIMITED; RE: INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS, LOCAL 793; RE: MAPLE LEAF CONSTRUCTION LTD.; OLRB File No. 0234-17-R; 20 avril 2018; Décision : C. Michael Mitchell (14 pages)

Employeur lié – Révocation – Le syndicat a renvoyé trois griefs à la Commission, en application de l'article 133 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, contre Ontario Power Generation Inc. (« OPG »), Aecon Industrial, une division d'Aecon Construction Group Inc. (« Aecon »), et Crosby Dewar Projects Inc. (« Crosby Dewar »), en ce qui concerne la révocation des certificats de sécurité de deux plaignants, après qu'ils ont été trouvés en possession de marijuana – Le syndicat a aussi déposé des requêtes en vertu du paragraphe 1 (4) et de l'article 69 de la Loi, ainsi que deux plaintes pour pratique déloyale de travail contre OPG – Les griefs alléguaient la violation de l'article 30.07 de la convention collective générale entre l'EPSCA et l'OPDC du LIUNA, à laquelle toutes les parties étaient liées – OPG, en tant que propriétaire et exploitant des sites, a soutenu qu'il n'était pas l'employeur des deux plaignants et a demandé que l'affaire soit traitée comme question préliminaire, car le syndicat n'avait pas le droit de déposer de grief contre lui – La Commission a conclu que le droit du syndicat de déposer des griefs se fonde sur la convention collective pertinente qu'il a négociée – Le sens ordinaire de l'article 30.07 (qui a été modifié par voie de négociation à compter de mai 2015) indique que seul l'employeur du plaignant peut faire l'objet d'un grief pour révocation – La Commission a refusé de modifier ou d'interpréter la disposition de la convention collective comme s'appliquant à OPG, car le syndicat était mécontent des conditions qu'il avait négociées – La

Commission a conclu que le syndicat essayait d'utiliser les dispositions relatives à l'employeur lié ou successeur pour prolonger ses droits de négociation afin d'obtenir que certaines dispositions de la convention collective qu'il avait négociées s'appliquent à OPG – En réponse à l'argument du syndicat portant qu'OPG et Aecon, et qu'OPG et Crosby Dewar sont des employeurs conjoints en vertu de la *common law*, la Commission a conclu qu'elle a été constituée en vertu d'une loi et qu'elle n'a pas compétence pour s'éloigner des dispositions de la loi – Les réclamations du syndicat en vertu de la *Charte des droits et libertés* et sa plainte pour pratique déloyale de travail dépendaient de la conclusion qu'OPG était un employeur – Les griefs renvoyés contre Aecon et Crosby Dewar vont être entendus – Toutes les autres requêtes sont rejetées.

CROSSBY-DEWAR PROJECTS INC.; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 506; RE: ONTARIO POWER GENERATION INC.; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; RE: ONTARIO POWER GENERATION; RE: AECON INDUSTRIAL, A DIVISION OF AECON CONSTRUCTION GROUP INC.; RE: ANDY FORSYTH; OLRB File No. 3139-16-G, 3146-16-G, 0154-17-G, 0486-17-R, 0487-17-U, 0647-17-R & 0648-17-U; 9 avril 2018; Décision : Yvon Seveny (40 pages)

Droits de négociation – Convention collective – Industrie de la construction – Révocation – Délais – Le requérant a déposé une requête en révocation des droits de négociation en vertu de l'article 63 ou 132 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* – La section locale 27 a plaidé que la requête n'avait pas été déposée au bon moment en vertu du paragraphe 67(3) de la Loi, car elle était en grève à la date de dépôt de la requête – La section locale 27 a déposé une plainte pour pratique déloyale de travail connexe contre l'employeur – L'alinéa 67(1)b) de la Loi prévoit que si un syndicat n'a pas conclu de convention collective dans l'année de son accréditation et que le ministre a désigné un conciliateur ou un médiateur, aucune requête en révocation n'est recevable avant que 30 jours ne se soient écoulés depuis la remise aux parties d'un avis les informant qu'il n'est pas opportun de constituer une commission de conciliation – En vertu de l'alinéa 122(2)a), si l'avis selon lequel il n'est pas opportun

de constituer une commission de conciliation a été envoyé par courrier, il est réputé remis le deuxième jour qui suit la date de la mise à la poste – L’avis était daté du 1^{er} mai 2017 et il a été expédié par courrier; il a donc été remis le 3 mai 2017 – La Commission a convenu avec la section locale 27 que la disposition « avant que 30 jours ne se soient écoulés » depuis la remise aux parties de l’avis signifie que le compte de jours se termine le jour après l’écoulement de la période de 30 jours (c.-à-d. le 31^e jour) – Comme la requête en révocation a été déposée le 2 juin 2017, 30 jours ne s’étaient pas écoulés après la remise de l’avis selon lequel il n’est pas opportun de constituer une commission de conciliation, et la Commission a conclu que la requête n’avait pas été déposée dans le délai prescrit par l’al. 67(1)b) – La requête est rejetée.

MANALCO CONTRACTING LTD.; RE: MARCO NOÉ; RE: CARPENTERS AND ALLIED WORKERS LOCAL 27, UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA; OLRB File No. 0588-17-R & 0633-17-U; 3 avril 2018, Décision : John D. Lewis (9 pages)

Requête en vue d’obtenir une liste des employés – Pratique et procédure – Le syndicat a déposé une requête en vue d’obtenir une liste des employés en vertu de l’art. 6.1, estimant qu’il y avait 200 employés compris dans l’unité de négociation et la déclaration de l’employeur affirmait qu’il y en avait 280 – La Commission a expliqué que le par. 6.1(8) n’exigeait pas que la Commission tienne une audience ou consulte les parties pour décider du nombre estimatif d’individus compris dans l’unité de négociation ou du pourcentage d’individus qui semblent être membres du syndicat – En ce qui concerne l’importante différence dans le nombre d’employés, la Commission a indiqué que la Loi exige une déclaration légale de l’employeur, mais pas du syndicat, ce qui est logique, car le syndicat ne peut pas connaître avec certitude le nombre d’employés compris dans l’unité de négociation – La Commission a également relevé que ces requêtes devraient être traitées rapidement – Dans les circonstances de l’espèce, la Commission a préféré le chiffre avancé par l’employeur – La Commission n’a pas simplement accepté la liste de l’employeur telle que déposée; il l’a attentivement examinée – En ce qui concerne le nombre d’individus que l’employeur a déclaré ne pas être au travail le jour du dépôt de la requête, pour lesquels il n’y avait pas de date prévue de retour (et sans prendre de décision précise sur leur statut au sein de l’unité de négociation), la Commission a accordé au syndicat le bénéfice du doute en

réduisant en conséquence le chiffre estimé – Enfin, la Commission a relevé que la Loi ne semblait pas stipuler de conséquences découlant d’un rejet pour n’avoir pas démontré plus de 20 pour cent – La requête est rejetée.

PARAMED HOME HEALTH OAKVILLE BRANCH; RE: SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL 1 CANADA; OLRB File No. 0112-18-R; 16 avril 2018; Décision : Bernard Fishbein (4 pages)

Employeur lié – Vente d’entreprise – Cinq jours après l’accréditation du syndicat comme agent négociateur d’une unité de négociation comprenant des employés de l’employeur, un séquestre a été nommé par le tribunal afin d’exploiter, de gérer et d’exécuter les activités de l’employeur – Le syndicat a signifié un avis de négociation au séquestre qui a refusé de négocier une convention collective – Le syndicat a déposé une demande de vente d’entreprise en vue de demander uniquement une déclaration portant que le séquestre était un employeur successeur et, par une ordonnance sur consentement, l’arrêt des procédures a été levé ce qui a permis au syndicat de déposer la demande – La question en litige en l’espèce est de savoir si le par. 14.06(1.2) de la *Loi sur la faillite et l’insolvabilité* interdit à la Commission, comme l’affirme le séquestre, de rendre une décision selon laquelle il était un employeur successeur – La Commission a commencé par relever qu’elle a compétence exclusive pour faire une déclaration d’employeur successeur et qu’en vertu de la décision *GMAC Commercial Credit Corp*, il faut avoir un intitulé légal clairement exprimé pour soustraire des personnes aux droits auxquels elles ont droit en vertu de la loi – La Commission a conclu que le par. 14.06(1.2) ne remplissait pas cette exigence et qu’il ne pouvait donc pas interdire à la Commission de faire une déclaration pour les motifs suivants : premièrement, la Commission a estimé que les droits de négociation accordés à un syndicat dans le cadre de l’accréditation ne pouvaient pas être considérés comme une « responsabilité personnelle ... envers des employés ou anciens employés du débiteur » – La Commission s’est fondée sur la décision de la Cour d’appel dans l’affaire *Romspen Investment Corp*, où celle-ci a expliqué qu’une accréditation réussie et la capacité de mener des négociations collectives ne garantissaient pas une augmentation de salaire ou d’autres conditions préjudiciables pour les créanciers, que l’effet de la négociation collective sur une vente était purement spéculatif et qu’un délai indéfini constituerait un préjudice injustifié pour le syndicat et les employés – Deuxièmement,

la Commission a fait observer que si le législateur avait eu l'intention d'interdire une déclaration portant qu'un syndic est un employeur successeur, les termes « notamment à titre d'employeur successeur » n'auraient aucun sens – La Commission a conclu à cet égard que l'intention du libellé « quelque obligation du débiteur, notamment à titre d'employeur successeur » était clairement de protéger le séquestre de certaines responsabilités envers des employés du débiteur qui pourraient découler d'une déclaration d'employeur successeur, mais que le libellé n'interdisait pas une déclaration selon laquelle le séquestre est un employeur successeur – Enfin, la Commission a noté que cette protection d'une responsabilité ne s'applique qu'au syndic/séquestre à titre de successeur et pas à un employeur qui pourrait finir par acheter l'entreprise du syndic – La déclaration est faite.

**ROSE OF SHARON (ONTARIO)
COMMUNITY COB AS ROSE OF SHARON
KOREAN LONG-TERM CARE HOME; RE:
UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS INTERNATIONAL UNION, LOCAL
175; RE: DELOITTE RESTRUCTURING INC.;
RE: DELOITTE AND TOUCHE INC.; OLRB File
No. 2986-16-R; 12 avril 2018, Décision : Robert
W. Kitchen (16 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, 7^e étage, 505, avenue University, à Toronto.

PROCÉDURES EN INSTANCE

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Tomasz Turkiewicz Dossier de la Cour divisionnaire n° 262/18	2374-17-R	En cours
Deloitte Restructuring Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 238/18	2986-16-R	En cours
Alicia R. Allen Dossier de la Cour divisionnaire n° 199/18	0255-17-UR	En cours
Provincial Employers' Bargaining Agency - Labourers Dossier de la Cour divisionnaire n° 141/18	2221-15-U	En cours
Trisect Construction Corporation Dossier de la Cour divisionnaire n° 087/18	2553-15-R	En cours
Matrix North American Construction Canada Dossier de la Cour divisionnaire n° 051/18	0056-16-JD	En cours
Brookfield Multiplex Ltd. Dossier de la Cour divisionnaire n° 025/18	1368-15-R	En cours
Canada Bread Company, Limited Dossier de la Cour divisionnaire n° 11/18	3729-14-R 3730-14-R 3731-14-R 3732-14-R 3733-14-R	En cours
Bricklayers (Prescott) Dossier de la Cour divisionnaire n° 18/18	3440-14-U	En cours
Robert Daniel Laporte Dossier de la Cour divisionnaire n° 037/18	2567-15-U	En cours
Highcastle Homes Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 7/18	3196-15-R 3282-15-U	En cours
China Visit Tour Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 716/17	1128-16-ES 1376-16-ES	En cours
Rouge River Farm Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 637/17	0213-16-ES	En cours
Sheet Metal Workers' International Association Dossier de la Cour divisionnaire n° 613/17	1536-16-R	En cours
Dennis McCool Dossier de la Cour divisionnaire n° 566/17	0402-16-U	En cours
Cecil Cooray Dossier de la Cour divisionnaire n° 324/16	1594-15-U	20 juin 2018

S. & T. Electrical Contractors Limited Dossier de la Cour divisionnaire n° 562/17	1598-14-U 1806-14-MR	15 mai 2018
Ramkey Construction Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 539/17	1269-15-R	7 juin 2018
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	En cours
Ganeh Energy Services Dossier de la Cour divisionnaire n° 515/17	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	En cours
Kevin Mackay Dossier de la Cour divisionnaire n° 466/17	2972-16-U	9 mai 2018
LIUNA (Pomerleau Inc.) Dossier de la Cour divisionnaire n° 257/17	3601-12-JD	En cours
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
Yuchao Ma Dossier de la Cour divisionnaire n° 543/16	2438-15-U	4 octobre 2018
Byeongheon Lee Court of Appeal No. M48402	0095-15-UR	En cours
Byeongheon Lee Court of Appeal No. 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
Kognitive Marketing Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 51/15 (London)	0621-14-ES	En cours
Valoggia Linguistique Dossier de la Cour divisionnaire n° 15-2096 (Ottawa)	3205-13-ES	En cours