

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

Rédaction : Andrea Bowker, avocate
Aaron Hart, avocat

Août 2018

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en juillet de cette année. Ces décisions paraîtront dans le numéro de juillet/août des rapports de la Commission (OLRB Reports). Le texte intégral des décisions rendues récemment peut être consulté dans le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à www.canlii.org.

Normes d'emploi – Éléments de preuve – Pratique et procédure – L'employeur, dans sa requête en révision en vertu de l'article 116 de la *Loi sur les normes d'emploi*, a demandé à appeler l'employé réclamant comme témoin à l'audience et a affirmé le droit de contre-interroger l'employé – Les parties n'ont pas contesté le fait que l'employé ait pu être appelé comme témoin par l'employeur, mais elles n'étaient pas d'accord en ce qui concerne le droit de l'employeur de contre-interroger. La Commission a noté que la loi et l'usage au Québec permettaient à l'employeur en situation de partie adverse d'appeler un employé comme témoin et de le contre-interroger. Pratique non reconnue dans la loi et l'usage en Ontario. La Commission a examiné sa jurisprudence gouvernant la capacité d'une partie de contre-interroger son témoin, notamment les notions de témoin adverse ou de témoin hostile. La Commission a également fait référence à la *Loi sur la preuve* et aux *Règles de procédure* qui sont en vigueur en Ontario et qui, bien qu'elles ne lient pas la Commission, ont aidé à illustrer l'usage et la pratique en vigueur en Ontario et à les distinguer de celles du Québec. Selon la pratique habituelle en Ontario dans le contexte du travail, une partie n'a pas systématiquement le droit de contre-interroger

son témoin. La Commission n'a trouvé aucune raison de déroger à sa pratique normale et elle reconnaît que l'employeur pouvait appeler l'employé comme témoin mais ne pouvait pas le contre-interroger sans que la Commission l'y autorise en vertu du pouvoir discrétionnaire qu'elle a de permettre à une partie de traiter avec des témoins adverses ou hostiles. L'employeur a également été autorisé à amener la preuve à contredire l'employé. L'affaire se poursuit.

COMMONWEALTH PLYWOOD CO. LTD. – LA COMPAGNIE COMMONWEALTH PLYWOOD LTEE OPERATING AS COMMONWEALTH PLYWOOD CO LTD.; RE: RÉJEAN RANCOURT; RE: DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 1735-17-ES; 31 juillet 2018; Décision : Graham J. Clarke (17 pages)

Grief dans l'industrie de la construction – Normes d'emploi – Grief découlant de la directive donnée par l'association d'employeurs à ses membres et de la pratique ultérieure par laquelle l'employeur a mis en œuvre un changement unilatéral visant le versement aux employés de 0,8 % de leur « taux horaire de base » pour toutes les heures normales travaillées à compter du 1^{er} mai 2018. Les parties ont soumis à la Commission plusieurs questions à résoudre au sujet de ce changement unilatéral. Le changement unilatéral dans la prétendue conformité à la nouvelle la *Loi sur les normes d'emploi* prévoit que l'employé doit recevoir deux congés d'urgence personnelle payés, sauf s'il reçoit « 0,8 % ou plus de son taux horaire ou de son salaire à titre d'« indemnité d'urgence personnelle » prévue par

la version modifiée du Règlement 285/01. Premièrement, les syndicats ont fait valoir que le changement unilatéral violait la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) ou l'entente collective, sinon l'une et l'autre. Se concentrant sur l'entente collective, les syndicats ont fait valoir que le salaire défini dans l'entente collective ne pouvait être modifié sans consentement – La Commission a conclu que la modification apportée à la LNE et au Règlement obligeait les employeurs à choisir de deux choses l'une : des congés payés ou le versement de 0,8 % du taux horaire ou du salaire – La décision de l'employeur de verser 0,8 % n'avait pas pour effet de modifier l'échelle salariale prévue dans l'entente collective ni de mettre en question l'agent négociateur exclusif du syndicat et, par conséquent, ne violait ni l'entente collective ni la *Loi sur les relations de travail* – Deuxièmement, les syndicats ont fait valoir que « le taux horaire ou le salaire » visé par le Règlement 285/01 désignait notamment tous les paiements prévus dans l'entente collective, y compris le taux de base, la rémunération des heures supplémentaires et les autres salaires majorés, l'indemnité de vacances et le salaire pour jour férié, ainsi que les cotisations aux régimes d'avantages sociaux, et non seulement le « taux horaire de base » mis en œuvre par les membres de l'Association – L'Association a fait valoir que cela n'incluait que le taux de salaire de base et aucun autre montant – La Commission a conclu que les cotisations aux régimes d'avantages sociaux n'étaient pas prises en compte dans le « taux horaire ou le salaire », mais que tous les autres gains réalisés par un employé particulier étaient pris en compte et, ainsi, assujettis au calcul de 0,8 % – L'employé qui prend un congé d'urgence personnelle au lieu de cela reçoit le taux de base ainsi qu'une indemnité de vacances et un salaire pour jour férié pour toutes les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas pris ce congé – Troisièmement, les syndicats ont fait valoir que pour l'application de l'« exemption » de 0,8 %, le montant devait être versé de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2018, date d'entrée en vigueur du Règlement – L'Association a fait valoir que le paiement ne devait être calculé qu'à compter du 1^{er} mai 2018 – La Commission a conclu que, vu qu'ils avaient choisi de se soustraire à l'obligation de verser 0,8 %, les membres de l'Association étaient tenus de se conformer à cette condition à compter de sa date d'entrée en vigueur, soit le 1^{er} janvier 2018 – Enfin, les syndicats ont fait valoir que si un employé avait pris un congé d'urgence personnelle avant la date d'entrée en vigueur de la directive donnée par l'Association à ses membres, l'employé avait toujours droit à 0,8 % calculé à compter du 1^{er} janvier 2018 – La Commission a conclu qu'en pareilles circonstances les membres de l'Association avaient le choix de fournir un

deuxième congé d'urgence personnelle ou de verser 0,8 % de façon rétroactive au 1^{er} janvier 2018 – Grievs accueillis en partie

ELECTRICAL POWER SYSTEMS CONSTRUCTION ASSOCIATION; RE: IBEW ELECTRICAL POWER COUNCIL OF ONTARIO; RE: ONTARIO SHEET METAL WORKERS' CONFERENCE FOR LOCALS 30, 47, 235, 269, 397, 473, 504, 537 AND 562; OLRB File No. 0741-18-G & 0756-18-G; 6 juillet 2018; Décision : Bernard Fishbein (29 pages)

Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public – Demande découlant de l'intégration volontaire de trois établissements de soins de santé – La *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* permet à la Commission de déterminer le nombre d'unités de négociation dans les opérations de l'employeur subséquent après l'intégration – Chaque établissement prédécesseur avait une structure d'unité de négociation différente pour les employés de bureau, de services et de laboratoire – En ce qui concerne les employés de bureau et de services, le premier établissement avait une seule unité pour les employés de services représentée par le SEIU et les employés de bureau n'étaient pas syndiqués – Le second établissement avait quatre unités de négociation : les employés de services à temps plein et à temps partiel et les employés de bureau à temps plein et à temps partiel, tous représentés par l'AFPC – Le troisième établissement avait deux unités de négociation : les employés de services à temps plein et à temps partiel, tous représentés par l'AFPC; les employés de bureau n'étaient pas syndiqués – L'AFPC a fait valoir qu'une seule unité de négociation pour tous les employés de services et les employés de bureau était appropriée vu que ce genre de structure était courante dans le secteur hospitalier, vu aussi que la jurisprudence de la Commission dit préférer les unités négociation de grande taille aux petites et que les ententes collectives aux deux emplacements de l'AFPC ont toujours été administrées de façon coordonnée – SEIU et l'employeur ont fait valoir qu'il convenait d'avoir deux unités de négociation, l'une représentant les employés de services et l'autre, les employés de bureau, vu que ce genre de structure est courante dans le secteur hospitalier et étant donné, d'une part, que la Commission révèle par sa jurisprudence qu'elle préfère modifier le moins possible les tendances actuelles en matière de négociation quand des instructions sont données aux termes de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* et, d'autre part, qu'une seule unité de négociation

pour 3 000 employés risquerait d'entraîner des problèmes dans les relations de travail, alors que la structure à deux unités augmenterait les droits des employés en matière de mobilité, bien que dans une moins large mesure qu'une structure à une seule unité – La Commission a constaté qu'autant la structure à une unité que la structure à deux unités seraient appropriées et qu'ainsi elle devrait privilégier la solution la moins perturbatrice – Ces structures entraîneront l'une comme l'autre un changement de représentation pour un nombre important d'employés – Selon la pratique habituelle en vigueur aux trois emplacements, les employés de services et les employés de bureau étaient organisés séparément (ceci était vrai également des employés de bureau non syndiqués de deux emplacements) et aucune des parties n'a jamais demandé le fusionnement de ces groupes – La structure à deux unités illustre de façon plus équitable les choix faits par les employés actuels en matière de représentation – En ce qui concerne les employés de laboratoire, le premier établissement avait une seule unité de négociation pour les employés des trois laboratoires (le laboratoire médical, le laboratoire des troubles du sommeil et le laboratoire des affections cardiovasculaires) en vertu d'une même entente collective (bien qu'accrédités séparément), représentés par le CNFIU – Le second établissement avait une seule unité de négociation pour les employés du laboratoire médical, représentés par le SEFPO, alors que les employés des deux autres laboratoires n'étaient pas représentés – Le CNFIU a fait valoir qu'il convenait d'avoir deux unités de négociation – une unité pour l'ensemble des employés du laboratoire médical et une pour les employés du laboratoire des troubles du sommeil et ceux du laboratoire des affections cardiovasculaires – ceci parce que les trois groupes étaient administrés indépendamment les uns des autres et qu'il serait injuste de permettre au SEFPO de demander à représenter les employés des trois laboratoires alors qu'il avait uniquement demandé des droits de négociation pour le laboratoire médical du second établissement – L'employeur et le SEFPO ont fait valoir que la mise en place d'une seule unité réduirait les perturbations au minimum – Le SEFPO a fait valoir que ses choix initiaux à l'égard de la syndicalisation des employés n'étaient pas utiles dans le contexte d'une application de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* – La Commission a conclu qu'une seule unité pour tous les employés était la solution qui perturberait le moins l'état des choses, permettrait de surveiller au plus près les structures des unités de négociation existantes et réduirait le risque de fragmentation – Structure de l'unité de négociation appropriée déclarée et affaire renvoyée aux parties

PROVIDENCE HEALTHCARE; RE: CANADIAN NATIONAL FEDERATION OF INDEPENDENT UNIONS (LIUNA LOCAL 3000); RE: ST. JOSEPH'S HEALTH CENTRE; RE: ST. MICHAEL'S HOSPITAL; OLRB File No. 1889-17-PS; 17 juillet 2018; Décision : Paula Turtle (12 pages)

Demande en vertu de l'article 98 de la Loi sur les relations de travail – Redressement provisoire – Licenciement – Pratique de travail injuste – Le syndicat a demandé la réintégration provisoire d'un syndicaliste interne clé qui avait été licencié durant une campagne de syndicalisation pour inconduite alléguée non liée à la campagne syndicale – La Commission prend en considération les facteurs décrits dans l'*Institut national de la magistrature* (INM) et, en particulier, « le bien-fondé apparent de la cause du demandeur et de la défense que la partie répondante peut présenter », ainsi que le préjudice irréparable – L'approche prévue en vertu de l'ancien paragraphe 98 (3) et dans l'INM exige que la Commission exécute une révision de « haut niveau » du bien-fondé apparent de la cause du demandeur – La situation du licenciement du syndicaliste dans le temps (huit mois après le début de la campagne), l'absence de pratiques de travail injustes avant le licenciement et le fait que le syndicaliste ait admis l'inconduite sont autant de facteurs qui laissent supposer que l'employeur pourrait être en mesure de présenter une défense efficace – Le fait de démettre de ses fonctions un syndicaliste connu nuit aux relations de travail et peut saper le moral des employés – Ce licenciement n'était pas susceptible de causer un préjudice irréparable, car l'inconduite en question et l'enquête qui a suivi étaient largement connues des employés, de sorte que ces derniers étaient moins susceptibles d'associer un sentiment antisyndical à ce licenciement – La Commission a rejeté l'argument selon lequel la réintégration causerait un préjudice irréparable à l'employeur – La Commission a conclu que cette cause ne se prêtait pas au redressement provisoire demandé – Demande rejetée

THE ORIGINAL CAKERIE LTD.; RE: UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION (UFCW CANADA); OLRB File No. 1135-18-IO; 20 juillet 2018; Décision : Adam Beatty (12 pages)

INSTANCES JUDICIAIRES

Accréditation – Révision judiciaire – L'employeur et le syndicat, parties à la demande d'accréditation, ont présenté devant un seul juge de la Cour divisionnaire une motion conjointe en annulation d'une décision provisoire de la Commission – Le tribunal a conclu qu'il n'avait pas compétence pour donner cet ordre, car seul le jury qui a entendu la cause pouvait accorder un redressement de la nature d'un *certiorari*, sauf en cas d'applicabilité du paragraphe 6 (2) de la *Loi sur la procédure de révision judiciaire* [qui permettait la présentation d'une demande de révision judiciaire à un seul juge de la Cour supérieure, et non à la Cour divisionnaire, si la cause était urgente et qu'un retard dans la demande adressée à la Cour divisionnaire était susceptible d'entraîner une erreur judiciaire] – Compte tenu des fortes clauses privatives protégeant les décisions de la Commission, la Cour divisionnaire doit prendre en compte le bien-fondé de la demande de révision judiciaire lorsqu'elle annule une décision – La motion ne pouvait donc être entendue que par le jury de la Cour divisionnaire – Aucune urgence à la motion et autres solutions à la disposition des parties – Motion rejetée

CANADA BREAD COMPANY, LIMITED; RE: ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; RE: MILK AND BREAD DRIVERS, DAIRY EMPLOYEES, CATERERS AND ALLIED EMPLOYEES, LOCAL 647, AFFILIATED WITH THE INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS; Divisional Court File No. 11/18; 27 juillet 2018; Décision : Swinton J. (3 pages)

Révision judiciaire – Renvoi ministériel – L'employeur a demandé la révision judiciaire d'une décision par laquelle avait été rejetée une requête en révision de décision – Une décision découlant d'une demande relative aux pratiques de travail injustes de l'employeur qui alléguait que le syndicat avait enfreint le procès-verbal de transaction découlant d'une demande d'accréditation, ainsi que d'un renvoi ministériel découlant de la demande de l'employeur concernant un agent de conciliation – L'employeur a affirmé que l'équité procédurale lui avait été refusée parce que la question posée par le ministre du Travail dans le renvoi ministériel n'avait pas été communiquée directement aux parties et était différente des questions en litige définies dans la Confirmation du dépôt – La Confirmation du dépôt indiquait que les questions consistaient à déterminer s'il convenait de nommer un arbitre ou un médiateur et s'il fallait délivrer un avis sur la

recommandation de ne pas instituer de commission de conciliation, alors que la question posée par le renvoi ministériel consistait à déterminer si les parties étaient régies par une entente collective – L'employeur a affirmé s'être vu refuser l'équité procédurale du fait que le renvoi ministériel et la Confirmation du dépôt énonçaient différemment les questions en litige – La Commission a conclu que la principale question en litige, à savoir si une entente collective était entrée en vigueur et mettait en évidence le besoin d'un conciliateur, était la même sans égard à la formulation des questions en litige et a refusé de modifier ou de révoquer sa décision – Le tribunal a maintenu que la décision de la Commission sur la révision ministérielle était une opinion consultative et qu'ainsi elle ne pouvait faire l'objet d'une révision judiciaire – Le tribunal a également conclu qu'il n'y avait pas eu de « préjudice grave ou d'erreur judiciaire fondamentale » à la suite de la présentation erronée de la question du ministre aux parties dans la Confirmation du dépôt – Questions fondamentalement les mêmes et résolues sans égard au fait que les parties aient été régies ou non par une entente collective – L'employeur n'a pas cité d'autres éléments de preuve ou d'autres arguments qui eussent été différents de ceux qu'il a présentés – L'audience a été menée de façon équitable – Demande rejetée

S. & T. ELECTRICAL CONTRACTORS LIMITED; RE: S & T INDUSTRIAL INC.; RE: IRON WORKERS DISTRICT COUNCIL OF ONTARIO; RE: INTERNATIONAL ASSOCIATION OF BRIDGE, STRUCTURAL, ORNAMENTAL AND REINFORCING IRON WORKERS, LOCAL 786; RE: ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; Divisional Court File No. DC-17-562-JR; 10 juillet 2018, Décision : C. Horkins, Thorburn and Pomerance JJ. (8 pages)

Les décisions énumérées dans ce bulletin seront publiées dans les rapports de la Commission des relations de travail de l'Ontario (OLRB Reports). On peut consulter les versions préliminaires de ces rapports à la Bibliothèque des tribunaux de travail de l'Ontario, au 7^e étage du 505, avenue University, à Toronto.

Procédures en instance

Intitulé et numéro du dossier de la Cour	N° du dossier de la CRTO	Stade de traitement de l'affaire
D. Andrew Thomson Dossier de la Cour divisionnaire n° 238/18 (Sudbury)	1070-16-ES	En cours
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	1 ^{er} octobre 2018
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	24 janvier 2019
Sheet Metal Workers' International Association Dossier de la Cour divisionnaire n° 613/17	1536-16-R	12 septembre 2018
Dennis McCool Dossier de la Cour divisionnaire n° 566/17	0402-16-U	En cours
S. & T. Electrical Contractors Limited Dossier de la Cour divisionnaire n° 562/17	1598-14-U 1806-14-MR	Rejeté

(Août 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
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 Dossier de la Cour d'appel no 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
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