ISSN 1195-0226

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Octobre 2011

Mark J. Lewis

Le vice-président Mark Lewis a quitté la Commission au début d'octobre pour se consacrer à sa clientèle privée. M. Lewis avait été nommé à la Commission en septembre 2006.

CALENDRIER DE LA COMMISSION – PÉRIODE DES FÊTES

Voir ci-joint l'Avis aux milieux du travail.

Résumés de décisions

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en septembre dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de septembre-octobre 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 http://www.iijcan.org/index_fr.html.

Grief dans l'industrie de la construction – Preuve – Réexamen – Lors de ses observations préliminaires, le requérant avait annoncé pour la toute première fois qu'il comptait présenter des éléments de preuve concernant la pratique usuelle et les négociations collectives antérieures à l'appui de son interprétation d'une disposition de la convention collective sur les indemnités de même que d'une argumentation fondée sur l'irrecevabilité – La Commission avait décidé que le requérant ne pourrait pas présenter cette preuve – Réflexion faite, la Commission réitère ses raisons de ne pas autoriser la présentation de la preuve – La Commission se différencie des commissions d'arbitrage établies et financées par des particuliers, dont le mandat est d'interpréter librement les griefs afin de les examiner sur le fond – La Commission est un tribunal administratif public aux ressources restreintes, encadré par des règles de procédure, des processus et des formulaires – Selon la Commission, le requérant n'a pas présenté les faits importants sur lesquels il comptait fonder le présent renvoi et il a, dès la première journée d'audience, littéralement tendu un piège aux intimés – Comme les intimés à l'instance n'étaient pas présents à la table de négociation, ils n'ont pas été en mesure de répondre aux allégations relatives aux négociations – De plus, le temps écoulé (du renvoi à la première journée d'audience, puis des observations préliminaires jusqu'au moment où la preuve aurait pu être présentée) pourrait causer un grave préjudice aux intimés – Demande de réexamen rejetée

EPSCA; BRUCE POWER LP; AECON INDUSTRIAL, A DIVISION OF AECON CONSTRUCTION GROUP INC.; BLACK & MCDONALD LIMITED; COMSTOCK CANADA LTD.; E.S. FOX LIMITED; RE IBEW ELECTRICAL POWER COUNCIL OF ONTARIO; RE CANADIAN UNION OF SKILLED WORKERS; File No. 2878-10-G; Dated September 28, 2011; Panel: Diane L. Gee, J.W. Schel, R. Baxter (7 pages)

Grief dans l'industrie de la construction – Le syndicat avait déposé un grief après que l'employeur eut ordonné à six employés de ne pas se présenter au travail un jour où l'employeur avait prévu une assemblée de contremaîtres – Le syndicat prétendait que les employés avaient été suspendus sans raison et non mis à pied, car une

mise à pied a lieu à la suite d'une pénurie de travail – À titre subsidiaire, dans l'optique où il y aurait eu mise à pied, le syndicat invoquait que l'employeur aurait contrevenu aux dispositions de la convention collective sur la mise à pied, puisque des employés ayant moins d'ancienneté que les plaignants avaient été autorisés à se présenter au travail le jour en question – En réponse, l'employeur s'était appuyé sur les dispositions de la convention collective sur la mise en disponibilité, lesquelles l'autorisent à mettre en disponibilité, en partie ou en totalité, les membres d'une équipe si celle-ci est dans l'impossibilité de poursuivre son travail – D'après l'employeur, les requérants n'auraient pas pu travailler, vu l'indisponibilité de contremaîtres pour assurer leur supervision – La Commission est d'avis que l'employeur a agi correctement, ainsi qu'il en avait le droit en vertu des dispositions de la convention – Aux yeux de la Commission, la « mise en disponibilité » est un type de mise à pied de courte durée, alors que, pour les parties, les deux opérations sont nettement différentes selon la définition de la convention collective – Plus précisément, la convention collective ne stipule pas qu'une mise en disponibilité peut avoir lieu uniquement s'il y a pénurie de travail et, en pareille situation, elle n'octroie aucunement un droit de supplantation basé sur l'ancienneté – La Commission conclut en outre que l'employeur a pris une décision opérationnelle de bonne foi et qu'il n'est pas tenu par la convention de chercher ou de mettre en oeuvre d'autres formules d'organisation du travail, par exemple l'affectation en surnombre à d'autres équipes ou l'engagement d'autres contremaîtres – Grief rejeté

HYDRO ONE INC.; RE LIUNA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL AND LIUNA LOCAL 1059; File No. 3564-10-G; Dated September 19, 2011; Panel: John D. Lewis (15 pages)

Congédiement – Santé et sécurité – Pratique et procédure – Réexamen – Représailles – Le requérant demandait à la Commission de réexaminer son acceptation de la réponse à sa plainte pour représailles, réponse déposée hors délai – Dans une décision antérieure, la Commission avait admis que la remise avait eu lieu avec un retard de trois jours, mais avait usé de son pouvoir discrétionnaire pour prolonger le délai, en vue de déterminer le bien-fondé de l'affaire – La Commission avait jugé que ce n'était pas le moment de la remise qui faisait l'objet du litige et, après réexamen, elle confirme que sa décision était correcte – Sur le fond de la requête, la Commission doit déterminer si un congédiement qui sanctionne le fait d'avoir porté plainte pour harcèlement représente une infraction à l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* – La Commission a le pouvoir de statuer sur une affaire relevant de l'article 50 lorsque le travailleur a agi conformément à la Loi, qu'il a cherché à faire respecter la Loi ou les règlements ou qu'il a témoigné lors d'une instance – La Loi exige d'un employeur qu'il se donne une politique sur le harcèlement au travail, qu'il rédige en détail et mette en oeuvre cette politique et qu'il la fasse connaître aux travailleurs – Le requérant n'a pas allégué que l'employeur ne s'était pas acquitté de ces obligations – La Loi ne prévoit aucun droit spécifique à l'intention des travailleurs concernant le harcèlement au travail (ce qui n'est pas le cas concernant la violence); également, elle n'oblige pas l'employeur à veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de harcèlement – Il semble que la Commission n'a pas le pouvoir de se prononcer quant à l'application pratique d'une politique sur le harcèlement qui est par ailleurs conforme à la Loi – Le législateur n'a pas choisi d'étendre la compétence de la Commission de façon à lui permettre d'entendre ce type de plainte – Compte tenu des faits en l'espèce, la Commission est d'avis que les deux courriels adressés au requérant ne renferment pas de « remarques ou conduites vexatoires » au point de constituer du harcèlement – Il s'agit plutôt de propos adressés par le requérant à ses supérieurs, qui étaient « tout le contraire de professionnels, particulièrement agressifs et carrément désobligeants » – L'employeur en avait à juste titre conclu que le requérant n'était pas disposé à communiquer de façon plus appropriée, et il l'avait congédié – Requête rejetée

INVESTIA FINANCIAL SERVICES INC. AND INDUSTRIAL ALLIANCE INSURANCE AND FINANCIAL SERVICES INC., RE SHLOMO CONFORTI; File No. 3990-10-OH; Dated September 23, 2011; Panel: Brian McLean (11 pages)

Accréditation – Industrie de la construction – Preuve – Pratique et procédure – Témoin – Dans sa requête en accréditation invoquant l'article 11, le syndicat sollicitait le consentement de la Commission pour faire témoigner son principal témoin par vidéoconférence – Le témoin se trouvait en Colombie, et les parties étaient d'accord sur le fait qu'il lui était pratiquement impossible de revenir au Canada pour témoigner – D'une part, le syndicat avançait que, selon la règle 38.5 des Règles de la Commission, celle-ci

avait le pouvoir de tenir une audience électronique; d'autre part, l'appréciation de divers facteurs indiquait que la Commission devait user de son pouvoir discrétionnaire et accéder à la demande du syndicat – Plus particulièrement, le syndicat soulignait la gravité des questions en jeu, l'incapacité du témoin à comparaître en personne, le grave préjudice qui serait causé au syndicat si son principal témoin était empêché de témoigner et l'absence d'un préjudice notable pour l'employeur – En réponse, l'employeur soutenait que, aux termes de la règle 38.5, il ne fallait recourir à la pondération de tels facteurs qu'en second lieu, une fois que la Commission aurait déterminé que l'employeur ne subirait pas de préjudice important – Or, l'employeur affirmait qu'il subirait en l'occurrence un préjudice considérable, vu l'impossibilité d'évaluer correctement la crédibilité du témoin, et vu que l'employeur n'aurait pas l'occasion d'être en présence du témoin et de procéder à son contre-interrogatoire, comme le permet une « audience publique » – À titre subsidiaire, l'employeur faisait valoir que la pondération de divers facteurs indiquait également que la Commission devrait rejeter la demande du syndicat – L'employeur fondait sa position sur le lien inextricable existant entre la gravité des questions en jeu et la crédibilité du témoin, le fait que l'incapacité du témoin à témoigner en personne découlait de sa propre conduite, et le fait que le témoin n'avait plus d'intérêt ni d'allégeance à l'égard des lois et institutions canadiennes – La Commission reconnaît que la règle 38.5 appelle une analyse en deux temps et que la pondération de facteurs opposés ne doit intervenir qu'une fois que la Commission aura découvert si, oui ou non, l'employeur subirait un préjudice notable – Cependant, après avoir revu sa jurisprudence ainsi que les contextes pertinents en matière de droits civils et de droits de la personne, la Commission accède à la demande du syndicat et autorise son témoin à témoigner par vidéoconférence – La Commission admet que l'employeur pourrait subir *un certain* préjudice, mais elle ne peut conclure que l'employeur subirait un préjudice *important* – Par ailleurs, la Commission compare l'utilisation de la vidéoconférence à l'utilisation d'interprètes : ni l'une ni l'autre ne sont des solutions idéales, mais on ne peut d'office présumer qu'elles entraînent un préjudice important – La Commission passe ensuite au second stade de l'analyse et elle considère les divers facteurs opposés décrits ci-dessus, de même que le préjudice relativement plus grand pour le syndicat s'il était impossible au témoin de témoigner et l'absence des coûts correspondants (le syndicat avait accepté d'assumer tous les coûts afférents) – La Commission rejette spécifiquement l'argument de l'employeur voulant faire valoir le manque d'intérêt et d'allégeance du témoin à l'égard des lois canadiennes; elle estime plutôt que cet argument pourrait être traité à même les conclusions d'ensemble relatives à la crédibilité – La Commission ordonne au syndicat de communiquer avec l'employeur en ce qui touche les dispositions à prendre pour la vidéoconférence; il lui demande en outre de retenir les services d'un avocat en Colombie ou de veiller à ce qu'un membre de son contentieux soit présent lors de la déposition du témoin – Motion admise

ISLINGTON NURSERIES LIMITED; RE UNIVERSAL WORKERS UNION, LIUNA, LOCAL 183; File Nos. 2567-09-U; 2771-09-R; Dated September 23, 2011; Panel: Mark J. Lewis (21 pages)

Employeur – Renvoi – Le Ministre renvoie deux questions à la Commission : 1) Le Ministre doit-il connaître le nom exact de l'employeur pour désigner un arbitre en vertu de l'article 49 de la Loi si le syndicat qui demande au Ministre de désigner un arbitre a nommé un employeur qui s'oppose à la désignation au motif qu'il n'était pas l'employeur qui était partie à la convention collective aux termes de laquelle le grief avait été déposé? 2) Si c'est le cas, le syndicat aux présentes a-t-il nommé l'employeur qui était partie à la convention collective? La Commission détermine que le Ministre doit connaître l'identité de l'employeur qui est partie à la convention collective aux termes de laquelle le grief a été déposé – Eu égard aux faits en l'espèce, la Commission déclare que le syndicat n'avait pas nommé le bon employeur dans la demande qu'il adressait au Ministre – La Commission rejette explicitement l'argument voulant que l'identité de l'employeur soit une question d'arbitrabilité, devant être réglée par l'arbitre

WORKERS UNITED CANADA COUNCIL; RE WORKERS UNITED AND CANADIAN OFFICE & PROFESSIONAL EMPLOYEES UNION, LOCAL 343; File No. 0929-11-M; Dated September 21, 2011; Panel: Harry Freedman (11 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° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Vale Inco Limited v. United Steelworkers Divisional Court No. 451/11	3033-09-U	7 octobre 2011
René Gagné v. Algoma University College Faculty Divisional Court No. 11-1764 **Ottawa**	0460-10-U	En cours
Greater Essex County District S.B. Divisional Court No. 403/11	1004-08-M	En cours
Sanford Pensler, A Director of Korex Don Valley ULC et al v.CEP L. 132 et al Divisional Court No. 328/11	0598-10-ES	En cours
John McCredie v. OLRB et al Divisional Court No. 1890/11	1155-10-U	En cours
Classic POS Inc. Divisional Court No. 301/11	4059-10-ES	En cours
Ineke Sutherland o/a Designworks Divisional Court No. 238/11	4061-10-ES	En cours
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 213/11	0816-10-U 0817-10-U	En cours
Humber River Regional Hospital v. SEIU Divisional Court No. 101/11	1092-09-R 1132-09-R 1133-09-R	20 décembre 2011
SNC-Lavalin Divisional Court No. 78/11	1405-03-R	25 octobre 2011
Promark-Telecon Inc. v. Universal Workers Union, L. 183 Divisional Court No. 600/10	0745-09-R 0754-00-R 0765-09-R 0782-09-R	En cours
Dean Warren v. National Hockey League Divisional Court No. 587/10	2473-08-U	En cours
Richard Hotta (Proteus Craftworks) v. Mahamad Badiuzzaman, et al Divisional Court No. 613/10	1953-07-ES	En cours
Pharma Plus Drugmarts Divisional Court No. 551/10	0579-08-R 0580-08-R 1662-09-R	30 juin 2011; en délibéré
SNC-Lavalin Divisional Court No. 482/10	2442-07-R 2936-07-R	14 octobre 2011
Mr. Shah Islam v. J. Ennis Fabrics Divisional Court No. 506/10	1786-09-ES	En cours
Greater Essex Catholic District S.B. Divisional Court No. 462/10	3122-04-G	2 et 3 juin 2011; en délibéré
Rainbow Concrete (Mark Corner) Divisional Court No. 437/10	2904-09-U 2905-09-FC 3292-09-M	12 et 13 septembre 2011; en délibéré
John McKenney v. Upper Canada District S.B. Divisional Court No. 10-DV-1652 **Ottawa**	2687-08-U	En cours
Rainbow Concrete Divisional Court No. 856-10	3292-09-M	12 et 13 septembre 2011; en délibéré
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 383/10	0290-08-U 0338-08-U	En cours
Rainbow Concrete Divisional Court No. 850-10	2904-09-U 2905-09-FC	12 et 13 septembre 2011; en délibéré

Intitulé et n^{o} du dossier de la Cour	N^{o} du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Independent Electricity System Operator v. Canadian Union of Skilled Workers, LIUNA et al Divisional Court No. 78/10	3322-03-R 2118-04-R	Admise – 18 février 2011 En cours – C.A.
Pro Pipe Construction v. Norfab Metal and Machine Divisional Court No. 408/09	2574-04-R	En cours
Blue Mountain Resorts v. MOL Divisional Court No. 373/09	1048-07-HS 0255-08-HS	Rejetée, 18 mai 2011 Demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
Roy Murad v. Les Aliments Mia Foods Divisional Court No. 291/09	1999-07-ES	En cours
Greater Essex County District School Board v. IBEW, Local 773 et al Divisional Court No. 212/09	1776-04-R et al	9 novembre 2011
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 431/08	4045-06-U et al	En cours
Comfort Hospitality Inc. o/a Days Inn v. Director Employment Standards et al Divisional Court No. 344/08	2573-07-ES	En cours
L.I.U.N.A. v. Barclay Construction et al Divisional Court No. 310/08	0837-06-R	En cours