ISSN 1712–5979 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Mars 2016

AVIS

PRIÈRE DE PRENDRE NOTE que la version révisée des Règles de procédure (mars 2016), reflétant les modifications ci-dessous, est maintenant affichée sur le site Web de la Commission.

PRIÈRE DE PRENDRE NOTE qu'une modification à la règle 41.1, la rendant applicable à certaines instances relevant de la Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie (voir clause « i ») entrera en vigueur le **9 mars 2016.**

PRIÈRE DE PRENDRE NOTE que les modifications suivantes apportées aux Règles prendront effet le vendredi 11 mars 2016.

La règle 25.5 est modifiée par l'ajout de la condition suivante (conformément à ce qu'exige le Bulletin d'information n^{o} 6) à la deuxième phrase :

Au plus tard deux (2) jours après avoir reçu la requête, l'intimé doit déposer sa réponse, y compris les annexes A et B. Si l'intimé désigne des parties intéressées ou concernées, il doit leur faire remise de la requête et de la réponse, ainsi que des documents énumérés à la règle 25.4 (b)-(f).

La règle 6.9 est modifiée par l'ajout d'une clause (b.1), comme suit :

si un document [à l'appui d'une requête, d'une réponse et d'autres documents déposés aux termes des clauses a) ou b)] contient plus de 30 pages, au plus cinq pages pertinentes peuvent être transmises par télécopie, et le document au complet (version papier) doit être déposé par messager ou par un autre moyen au plus tard à 10 h le lendemain.

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en février dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de janvier-février 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 – Grief dans l'industrie de la construction – La Commission devait déterminer si l'employeur avait le droit d'exiger des travailleurs qu'ils se soumettent à un test d'aptitude physique avant de pouvoir travailler sur un chantier de construction, et, dans l'affirmative, si cette exigence avait un caractère raisonnable – Le test d'aptitude, administré par une tierce partie, évaluait chaque travailleur sur les plans de la vision et de la capacité de soulever – Les travailleurs devaient fournir à la tierce partie des antécédents médicaux détaillés, dont la liste de toute affection ou lésion actuelle ou passée : interventions chirurgicales, luxations, fractures/fractures osseuses, foulures/tensions et états pathologiques – De plus, les travailleurs devaient indiquer s'ils avaient déjà consulté un physiothérapeute ou un chiropraticien, s'ils avaient déjà reçu un massage ou été impliqués

dans un accident de voiture – En préalable au test d'aptitude physique, les travailleurs devaient signer un contrat dégageant la tierce partie de toute responsabilité quant à toute blessure subie pendant l'administration du test – La Commission ne trouvait rien d'indu à demander à un employé de subir un test d'aptitude physique avant d'entrer en fonction – Cependant, pour que ce test soit valide, il doit avoir un caractère raisonnable – Vu la portée des renseignements médicaux que les travailleurs devaient fournir à la tierce partie, la Commission est d'avis que le test n'avait pas un caractère raisonnable – Les renseignements médicaux demandés ne présentaient pas de lien logique avec les travaux devant être effectués et constituaient une atteinte flagrante à la vie privée – Le fait d'exiger ce genre de renseignements détaillés suggérait l'existence chez l'employeur et chez la tierce partie d'un motif ultérieur et illicite, puisque les renseignements médicaux pouvaient servir à exclure un travailleur du chantier de construction sur la base des risques perçus de maladie ou de blessure – La Commission est également d'avis que l'obligation de signer une renonciation en faveur de la tierce partie est déraisonnable – Grief admis; l'affaire est renvoyée aux parties touchant la question des dommages-intérêts exigibles

AECON MINING INC.; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 607; OLRB File No. 1964-15-G; Dated February 10, 2016; Panel: Brian McLean (15 pages)

Obligation de juste représentation – Code des droits de la personne – AT, un camionneur, avait conclu une entente dite « de la dernière chance » (EDC) avec son employeur, SFS, malgré un avis contraire du syndicat des Teamsters – AT avait par la suite été licencié pour violation de son EDC, et, plus spécifiquement, pour n'avoir pas avisé SFS de la suspension de son permis de conduire pour conduite avec facultés affaiblies – Les Teamsters avaient d'abord déposé un grief pour licenciement, mais fini par décider de ne pas porter l'affaire en arbitrage après avoir reçu l'opinion d'un conseiller juridique de l'extérieur – AT alléguait que les Teamsters avaient manqué à leur obligation de juste représentation, et ce, pour deux motifs : en premier lieu, son EDC était illicite et nul ab initio, car elle résultait d'un comportement symptomatique d'une incapacité (soit l'alcoolisme); en deuxième lieu, l'opinion juridique reçue par les Teamsters était fondée sur des faits que ceux-ci savaient incorrects et, par conséquent, leur décision de ne pas renvoyer le grief en arbitrage était arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi – La Commission se penche d'abord sur la conduite des parties vers le moment de la signature de l'EDC et constate que, à ce stade, les Teamsters et SFS n'étaient pas au courant de l'alcoolisme d'AT – Cela étant, la Commission est d'avis qu'il ne peut y avoir manquement à prendre des mesures d'adaptation aux termes du Code si aucune des parties capables de prendre ces mesures à l'égard de l'employé n'était au courant de son incapacité – La Commission examine ensuite la manière dont les Teamsters ont traité le grief pour licenciement d'AT, et elle constate que ni le syndicat ni SFS n'étaient au courant de l'alcoolisme d'AT à la date de son licenciement – La Commission avait effectivement constaté que les Teamsters avaient été mis au courant de l'alcoolisme d'AT avant de prendre leur décision de ne pas porter le grief en arbitrage, mais la elle soutient qu'il n'existait pas de lien juridique entre le licenciement d'AT et son alcoolisme – AT savait pertinemment qu'il était tenu de signaler à SFS la suspension de son permis de conduire et que le défaut de le faire constituait un acte malhonnête, pouvant avoir de graves conséquences pour SFS – Selon la Commission, c'est cet acte malhonnête, et non la suspension du permis de conduire d'AT, qui avait mené à son licenciement– Par conséquent, la décision des Teamsters de ne pas porter le grief d'AT en arbitrage n'était pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi – Plainte rejetée

ALAN TAYLOR; RE: TEAMSTERS LOCAL UNION, NO. 419; OLRB Board No. 0005-15-U; Dated February 12, 2016, Panel: Jack J. Slaughter (25 pages)

Accréditation – Industrie de la construction – Pratique et procédure – Délais – La Commission devait décider si elle devrait exercer son pouvoir discrétionnaire d'accepter la réponse de l'employeur déposée avec un retard d'une journée – La requête en accréditation avait été déposée le 24 décembre et remise aux locaux de l'employeur le 29 décembre; la réponse de l'employeur devait donc être remise le 31 décembre – L'employeur avait découvert la requête le 30 décembre et avait supposé qu'elle avait été remise ce même jour, bien que la lettre d'accompagnement indiquait qu'elle était remise le 29 décembre – Avant 17 h le 31 décembre, l'avocat de l'employeur avait écrit au syndicat et à la Commission, énonçant la position de l'employeur, soit que la requête avait été remise le 30 décembre – L'avocat du syndicat avait répondu que la requête avait été remise le 29 décembre – L'employeur avait poursuivi

comme si la requête avait été remise le 30 décembre et avait déposé sa réponse le 4 janvier, réponse qui renfermait des erreurs, de sorte qu'une autre réponse avait par la suite été déposée le 14 janvier – Lors de l'audience sur la gestion de l'instance, l'employeur avait admis que la requête avait été remise le 29 décembre, mais plaidé que la Commission devrait exercer son pouvoir discrétionnaire pour autoriser le dépôt tardif de la réponse parce que : 1) ses bureaux avaient été fermés entre Noël et le Jour de l'An; 2) le retard n'était que d'une journée; 3) le syndicat n'avait subi aucun préjudice – De son côté, le syndicat avançait que l'employeur ne présentait aucune explication convaincante de son retard à déposer et que ce manquement à produire une réponse correcte avant le 14 janvier avait été cause de préjudice pour le syndicat – La Commission reconnaît que, bien que le syndicat n'ait commis aucune infraction aux Règles de la Commission, le moment du dépôt et de la remise de la requête avait eu pour but d'en tirer un avantage stratégique – La Commission fait remarquer qu'il n'est pas dans l'intérêt d'un syndicat de déplorer un préjudice inhérent lorsqu'il a usé de stratégie dans le but d'entraîner une non-conformité aux Règles – La Commission souligne toutefois que le non-respect des délais prévus par la loi ne devrait pas être facilement passé sous silence et que, normalement, on n'accorde pas d'exemption lors de dépôts tardifs – La Commission est d'avis qu'il ne s'agit pas là d'une situation où il serait approprié d'accorder une exemption pour dépôt tardif, car elle n'est pas persuadée que l'employeur ait agi raisonnablement dans les circonstances : la remise de la requête en accréditation avait été portée à l'attention de l'employeur le 30 décembre, et aucune raison n'explique que l'employeur n'ait pas déposé sa réponse dans les délais; il n'existe aucun fondement pour que l'employeur ait supposé que la requête avait été remise le 30 décembre; de plus, lorsque l'employeur avait déposé sa réponse le 4 janvier, celle-ci renfermait des erreurs – Compte tenu du besoin de certitude et de respect des délais en ce qui concerne les requêtes en accréditation dans l'industrie de la construction, la Commission n'est pas persuadée que la conduite de l'employeur justifie que la Commission exerce son pouvoir discrétionnaire d'admettre une réponse déposée en retard

DI BLASIO HOMES; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; RE: DI BLASIO CORPORATION; RE: DI BLASIO (GEORGETOWN) CORPORATION, RE: DI BLASIO CONSTRUCTION LTD., RE: 1215846 ONTARIO LTD., RE: 765901 ONTARIO LTD., RE: ARTEMIS RIDGE LTD., RE: AUTUMNWOOD PROPERTIES INC., RE: DI BLASIO GROUP INC., OLRB file No. 2600-15-R; Dated February 26, 2016; Panel: Bernard Fishbein (19 pages)

Accréditation – Industrie de la construction – Révocation – La Commission précise que le principe énoncé dans *April Waterproofing* n'a pas été fondamentalement modifié à l'issue du processus d'examen des cas pendant la période ouverte 2013 – Selon la Commission, le principe mis de l'avant dans *April Waterproofing* est généralement invoqué pour rendre un employé inadmissible aux fins d'une instance en représentation lorsque : l'employeur a sciemment enfreint la convention collective en vue de révoquer le droit de négocier du syndicat en place ou de déplacer celui-ci; les employés en cause ont agi d'une manière qui cadre avec l'objectif de l'employeur; le syndicat en place n'a pas acquiescé ni agi de façon inappropriée – La Commission précise également qu'une partie n'a pas à démontrer spécifiquement qu'il y a eu collusion pour déclencher l'application du principe énoncé dans *April Waterproofing*; si celui-ci présente une réparation appropriée au préjudice qu'il doit compenser, ledit principe ne devrait pas être rejeté simplement à cause de l'absence de preuve de collusion – En outre, la Commission reconnaît que le principe énoncé dans *April Waterproofing* établit un équilibre, reconnaissant que si un employeur contrevient involontairement aux dispositions sur l'embauchage ou le maintien en poste d'une convention collective, les employés visés par cette contravention qui n'ont pas agi de manière inappropriée ne devraient pas être jugés inadmissibles lors d'une requête en révocation ou en substitution – En appliquant ces principes à la présente requête, la Commission conclut que l'employeur a sciemment contrevenu à la convention collective lorsqu'il a embauché. deux employés au hasard ('off the street') et non par l'entremise du syndicat en place – La Commission a également constaté que les employés en cause avaient été embauchés dans le but de faciliter la présentation de cette requête en substitution et avaient agi d'une façon conforme à cet objectif – Enfin, la Commission juge que le syndicat en place n'approuvait pas la conduite de l'employeur et n'avait pas agi de façon inappropriée dans les circonstances – Requête en accréditation par substitution rejetée

FORTE CONCRETE INC.; RE: OPERATIVE PLASTERERS' AND CEMENT MASONS'

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF THE UNITED STATES AND CANADA, LOCAL 598; OLRB File No. 0363-13-R; Dated February 26, 2016; Panel: John D. Lewis (42 pages)

Accréditation – Industrie de la construction – Pratique et procédure – Réexamen – Dans une décision datée du 5 janvier 2016, la Commission, n'ayant reçu aucune réponse, avait conclu que la Fraternité des charpentiers et menuisiers (la Fraternité), après dépôt le 23 décembre 2015, était admissible à l'accréditation, sous réserve de production du nom correct de l'intimée – Le 6 janvier 2016, la Commission avait reçu une réponse et une demande de réexamen de Mosaic – La réponse, déposée en retard, énonçait qu'aucun des employés de Mosaic n'oeuvrait dans l'industrie de la construction et que, subsidiairement, 47 personnes effectuaient ce genre de travaux (et non seulement les 5 personnes figurant dans la requête de la Fraternité) – La Fraternité avait utilisé le bon numéro de télécopieur pour la remise de sa requête le 24 décembre, sans savoir toutefois que Mosaic était en fermeture complète pour la période des Fêtes, du 24 décembre au 4 janvier – En réfléchissant à la question de savoir si elle devait accepter la réponse déposée en retard et si elle devait réexaminer la décision antérieure, la Commission avait relevé une considération importante, soit l'allégation que les employés en cause n'effectuaient pas de travaux de construction et que, par conséquent, l'article 128.1 n'était pas applicable – La Commission souligne qu'une fermeture complète pendant la période des Fêtes constitue une explication raisonnable du retard et aussi que, une fois que le personnel de Mosaic avait pris connaissance de la requête, il s'était empressé de déposer une réponse – Après analyse de tous les facteurs présents dans *Weathertech*, la Commission décide d'accepter la réponse déposée en retard et de réexaminer sa décision – Cependant, la Commission autorise Mosaic à plaider uniquement la question de savoir si les employés effectuaient des travaux de construction – Selon la Commission, autoriser Mosaic à ajouter des employés à la liste alors que les noms n'avaient été inscrits que plus d'un mois après la date de la requête aurait pour effet de causer au syndicat un préjudice important et irrémédiable – L'affaire suit son cours

MOSAIC SALES SOLUTIONS CANADA OPERATING CO.; RE: CARPENTERS' DISTRICT COUNCIL OF ONTARIO, UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA; OLRB file No. 2580-15-R; Dated February 17, 2016; Panel: Jack J. Slaughter (8 pages)

Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public – Le seul point que doit trancher la Commission est le suivant : si la cessation des services d'intervention en santé mentale en cas de crise antérieurement dispensés par SE et la prestation subséquente de services analogues par l'ACSM constituent une intégration complète ou partielle de services de santé aux termes de la Loi, et, dans l'affirmative, si la Loi devrait s'appliquer – Le litige résidait dans la question de savoir s'il s'agissait en l'occurrence d'un fournisseur de services qui perdait son contrat en raison de ses propres problèmes de rendement (ce qui, de façon générale, n'entraîne pas l'application de la Loi), ou s'il s'agissait d'une situation où l'ACSM était poussée à opérer la transition parce qu'elle croyait pouvoir offrir de meilleurs services, sans égard au rendement du fournisseur de services (ce qui peut entraîner l'application de la Loi) – Selon la Commission, l'ACSM peut avoir été insatisfaite de la façon dont SE dispensait les services de santé mentale, mais elle perçoit dans la transition un avantage pour les clients en raison de l'intégration de ces services à l'infrastructure, à l'expertise et aux services existants de l'ACSM; par conséquent, il s'agit d'une intégration de services de santé – La Commission soutient également qu'il est approprié d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'appliquer la Loi, en se fondant sur les facteurs suivants : l'avantage direct d'une rationalisation des services (c'est-à-dire meilleure prestation des services); le fait que deux conventions au moins aient continué à opérer au-delà de la transition; le fait que les services de SE, qui avaient été discontinués, avaient été repris sans interruption par l'ACSM; également, les conséquences en matière de relations de travail (c'est-à-dire le transfert à une autre entité de travaux antérieurement effectués par les employés membres de l'unité de négociation) – La Commission renvoie l'affaire aux parties, qui s'entendront sur l'ordonnance ou les ordonnances de réparation

ST. ELIZABETH HEALTH CARE; RE: ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION; RE: CANADIAN MENTAL HEALTH ASSOCIATION, PEEL BRANCH; OLRB file No. 3144-14-PS; Dated February 8, 2016; Panel: Matthew R. Wilson (17 pages)

PROCÉDURES JUDICIAIRES

Obligation de juste représentation – Révision judiciaire – Pratique et Procédure – DW avait demandé la révision judiciaire d'une décision de la Commission quant à sa plainte voulant que l'ATU ait contrevenu à son obligation de juste représentation lorsqu'il avait manqué à traiter de façon appropriée sa plainte pour attribution d'heures supplémentaires relative à deux périodes de temps distinctes – La Commission avait rejeté la plainte concernant l'une de ces périodes, l'ATU ayant réglé le grief de DW, mais elle était d'avis que l'ATU avait manqué à son obligation de juste représentation concernant l'autre période – La Commission avait ordonné au syndicat de déposer un grief au nom de DW et demandé à la TTC de passer outre aux délais prescrits s'agissant dudit grief – En révision judiciaire, la Cour divisionnaire confirme que la décision de la Commission relative aux deux périodes de temps avait été raisonnable : concernant la première période, la Commission avait tiré des conclusions raisonnables quant au caractère adéquat des communications adressées à DW, au caractère adéquat de l'enquête de l'ATU, l'absence de mauvaise foi chez ce dernier et le caractère raisonnable du règlement proposé; quant à la seconde période, l'ordonnance corrective de la Commission avait un caractère raisonnable, soit faisant droit intégralement à DW en exigeant que l'ATU défende un grief en son nom – DW alléguait en outre que la Commission avait manqué à l'équité procédurale à son égard en refusant sa demande d'enregistrement audio ou de transcription de l'instance et en procédant par voie de consultation plutôt que d'audience, le privant par là de l'occasion de contre-interroger les témoins de l'ATU – La Cour juge que DW a manqué à démontrer un quelconque refus d'équité procédurale, car il n'existe aucune exigence législative ou de common law voulant que la Commission enregistre ou transcrive la teneur de ses instances – De plus, la Cour ajoute que la Commission a depuis longtemps l'habitude de ne pas enregistrer ses instances dans l'intérêt de l'économie, de l'efficience et de la simplicité, et que DW a manqué à démontrer que le défaut d'une transcription l'ait empêché de faire valoir son point de vue – La tenue d'une instance par voie de consultation est également autorisée par Loi et a été jugée conforme à l'obligation d'équité procédurale; de plus, aucune question de crédibilité n'appelait de contre-interrogatoire – Requête en révision judiciaire rejetée

DONALD A. WILLIAMS; RE: THE ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; RE: AMALGAMATED TRANSIT UNION, LOCAL 113; OLRB File No. 1129-13-U; (Court File No. 327/14); Dated: February 18, 2016; Panel: Swinton, Rady and C. Horkins JJ. (4 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^{o} du dossier de la Cour	N^{o} du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Public Service Alliance of Canada Divisional Court No. 115/16	0119-13-R	En cours
R. J. Potomski Divisional Court No. 12/16 **(London)**	1615-15-UR 2437-15-UR 2466-15-UR	En cours
Serpa Automobile (2012) Corporation (o/a Serpa BMW) Divisional Court No. 095-16	0668-15-ES	En cours
Byeongheon Lee Divisional Court No. Unknown **(Ottawa)**	0015-15-U	En cours
David Houle Divisional Court No. 1021-16 **(Sudbury)**	0292-15-U	En cours
Qingrong Qiu Divisional Court No. 669/15	2714-13-ES	En cours
Airside Security Access Inc. Divisional Court No. 670/15	1496-15-ES	En cours
Cotton Inc. Divisional Court No. 554/15	3254-13-U 3255-13-R	21 avril 2016
Kognitive Marketing Inc. Divisional Court No. 51/15 **(London)**	0621-14-ES	En cours
W.H.D. Acoustics Inc. Divisional Court No. 52/15 **(London)**	3151-14-G 3716-14-R	En cours
IBEW Electrical Power Council of Ontario ***(Crossby Dewar Inc.)*** Divisional Court No. 501/15	1697-11-G 1698-11-G	En cours
Labourers' International Union of North America, Local 1059 ***(McKay-Cocker)*** Divisional Court No. 384/15	0883-14-R	17 juin 2016
Universal Workers Union, Labourers' International Union of North America, Local 183 ***(Maystar)*** Divisional Court No. 368-15	1938-12-R	12 septembre 2016
LBM Construction Specialties Inc. Divisional Court No. 353/15	0121-14-R	17 mars 2016
EMT Contractor Division Inc Divisional Court No. 32-15 (**London)**	3514-13-R	20 avril 2016
Carlene Bailey Divisional Court No. 173/15	0480-13-U	En cours

Valoggia Linguistique Divisional Court No. 15-2096 (**Ottawa)**	3205-13-ES	En cours
Toran Carpentry Inc. Divisional Court No. 49/15	0229-13-R	26 janvier 2016 Entendue, en délibéré
Royal Ottawa Hospital Divisional Court No. 14-62782 **(Ottawa)**	2461-14-IO	En cours
Dean Warren Divisional Court No. M-45870	2336-13-U	Admise, l'employeur demande l'autorisation d'en appeler à la C.A.
Donald A. Williams Divisional Court No. 327/14	1129-13-U	Rejetée
Godfred Kwaku Hiamey Divisional Court No. 345/13; 346/13	2906-10-U 3568-10-U	Rejetée; demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.