

[Accueil](#) | [La Commission](#) | [Pour nous joindre](#) | [Processus et Formules](#) | [Publications](#) | [Autres Services](#) | [ERC / CRC](#)

Emplacement: [Accueil](#) » [Highlights Index](#) » EN RELIEF – Août 2003

▼ EN RELIEF

- [Résumés de décisions](#)
- [Procédures en instance](#)

EN RELIEF – Août 2003

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Nous donnons ci-dessous l'essentiel de certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en juillet de cette année. Quelques-unes de ces décisions seront publiées dans le numéro de juillet-août des Reports de la Commission.

Normes d'emploi – Preuve – La requérante sollicite l'annulation d'une ordonnance de paiement d'une indemnité de licenciement et de cessation d'emploi à un employé congédié, invoquant d'abord que le lien d'emploi repose sur un choix, ou encore, que l'employé s'est rendu coupable de mauvaise conduite volontaire, se privant ainsi du droit à une indemnité – La Commission rejette le premier argument de la requérante, estimant que les exigences posées à l'employé en vue du maintien d'un certain niveau de clientèle empêchent l'employeur de se prévaloir de l'exemption – Par ailleurs, la Commission juge que l'employé, un détective privé autorisé au service de l'employeur, a effectivement fait preuve de mauvaise conduite volontaire – La Commission autorise l'employeur à se servir d'une preuve recueillie après le licenciement de l'employé, soit le contenu d'un ordinateur que l'employeur n'a pu récupérer qu'en recourant qu'aux tribunaux – Certains fichiers informatiques établissaient clairement que l'employé travaillait pour un concurrent – Requête admise

ACCU-FAX INVESTIGATIONS INC.; RE OLIVER RODD AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; File No. 2099-02-ES; Dated July 28, 2003; Panel: Jack J. Slaughter (9 pages)

[▲ Retour au début](#)

Grief dans l'industrie de la construction – Selon le grief déposé par le syndicat, l'employeur refuse de verser la prime de poste pour temps supplémentaire à la seconde équipe d'un plan de roulement à deux équipes – Les membres de la Commission analysent les dispositions pertinentes de la convention collective et concluent, à la majorité des voix, que celle-ci ne renferme pas de définition claire du terme ? poste ou équipe ? qui, prise isolément, appuierait l'argumentation de l'employeur, selon laquelle toutes les heures supplémentaires devraient recevoir le même traitement – Une interprétation franche des articles pertinents de la convention suggère l'utilisation délibérée de termes différents – Grief admis

COMSTOCK CANADA LTD.; RE SHEET METAL WORKERS' INTERNATIONAL ASSOCIATION, LOCAL 30; RE EPSCA; File No. 1894-02-G; Dated July 15, 2003; Panel: Caroline Rowan, A. Haward, G. Pickell (Dissenting) (10 pages)

[▲ Retour au début](#)

Unité de négociation – Employé – Révocation – Dans le cadre de cette requête en révocation, le syndicat intimé avait déclaré que quatre particuliers mis en disponibilité conservaient leur lien d'emploi avec l'employeur et que, par conséquent, ils devraient être inclus dans le dénombrement des ? employés compris dans l'unité de négociation ? – La Commission se penche sur toute une gamme de dispositions de la Loi de 1995 sur les relations de travail, selon lesquelles il est clair que les employés mis à pied conservent leur qualité de membre de l'unité de négociation – Par conséquent, le seuil critique des 40 % nécessaires pour déclencher un scrutin de représentation n'est pas atteint – Requête rejetée

DAN HARRIS; RE CHRIS HALL; RE GRAPHIC COMMUNICATION INTERNATIONAL UNION, LOCAL 517–M; File No. 0888–03–R; Dated July 10, 2003; Panel: Patrick Kelly, R.R. Montague, J.A. Ronson (Dissenting) (5 pages)

[\[▲ Retour au début\]](#)

Santé et sécurité au travail – L'employeur interjette appel et demande la suspension d'ordres exigeant qu'il établisse un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail dans une des écoles du conseil scolaire – Le requérant fait observer qu'en appel sa cause a toutes les chances de réussir sur le fond, que la santé et la sécurité de ses employés ne seraient pas compromises si les ordres étaient suspendus (l'école est fermée pour l'été, de toute manière), et qu'il serait fortement à son détriment de créer ce comité, de lui fournir les instruments nécessaires et d'assurer la formation de ses membres en attendant l'issue de l'appel – Du nombre des parties intimées, seul le ministère du Travail a déposé des observations à la suite de la demande de suspension, et ce dernier ne s'est pas prononcé sur la demande de l'employeur – La Commission juge que l'employeur répond aux critères d'agrément d'une demande de suspension, et elle se penche ensuite sur les dispositions de l'article 9 de la Loi (y compris la compétence de la Commission) et du Règlement 857, qui semble prévoir la formation d'un comité mixte sur la santé et la sécurité à l'échelon du conseil scolaire – Demande de suspension admise

GREATER ESSEX DISTRICT SCHOOL BOARD; RE SHARON CIEBIN; DREW DAVIDSON; ET AL; OSSTF, D–9; ELEMENTARY TEACHERS' FEDERATION OF ONTARIO; CUPE, LOCAL 1348; BAC, LOCAL 6; UBCJA, LOCAL 494; CUPE, LOCAL 27; IBEW, LOCAL 773; LIUNA, LOCAL 625; PAT, LOCAL 1494; UA, LOCAL 552; TERRY WARAICH, INSPECTOR; AND MINISTRY OF LABOUR; File No. 1125–03–HS; Dated July 25, 2003; Panel: Harry Freedman (4 pages)

[\[▲ Retour au début\]](#)

Loi constitutionnelle – Congédiement – Pratiques déloyales de travail – Le requérant dépose une plainte relative au renvoi d'un ouvrier agricole parce qu'il aurait exprimé son appui au syndicat – L'employeur et le procureur général de l'Ontario se rallient à la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Dunmore v. Ontario (Attorney General)*, qui invalidait l'abrogation des mesures de protection à l'égard des travailleurs agricoles de la Loi de 1995 sur les relations de travail, mais accordait au gouvernement dix-huit mois pour promulguer de nouvelles dispositions concernant la liberté syndicale de ces travailleurs – L'employeur et le procureur général soutenaient que la question avait déjà été tranchée par la Cour suprême et que le principe de la chose jugée s'appliquait, ou que, mieux encore, le principe de finalité devrait prendre le pas sur la revendication du syndicat voulant que la justice exige une nouvelle instance sur la question des droits des travailleurs agricoles – La Commission accepte l'argumentation du procureur général, soit que la suspension de dix-huit mois de l'ordre donné dans l'affaire *Dunmore* préserve l'effet de la disposition contestée, de sorte que le syndicat et l'employé licencié n'ont pas droit à des mesures de redressement – Requête rejetée

HIGHLINE PRODUCE LIMITED C.O.B. AS WELLINGTON MUSHROOM FARM; RE UFCW CANADA; File No. 3879–02–U; Dated July 21, 2003; Panel: Christopher J. Albertyn (4 pages)

[\[▲ Retour au début\]](#)

Normes d'emploi – L'employé requérant sollicite le paiement de la rémunération correspondant à des travaux exécutés dans le contexte de ses tâches de chef de l'entretien dans un ensemble résidentiel – Selon l'employeur, les tâches en cause étaient distinctes de celles rattachées au poste de l'employé, lequel accomplissait ce travail d'entretien et d'élimination des déchets en sous-traitance et non à titre d'employé – La Commission juge que, même si les travaux avaient fait l'objet d'une entente distincte des tâches normales de l'employé, il n'y avait pas eu de processus d'appel d'offres, et que les travaux n'avaient pas été ? adjugés ? au requérant; par conséquent, ce dernier conserve sa qualité d'employé dans les deux cas – Requête admise

LYNWILL REAL ESTATE CORPORATION AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS;

RE ALAIN BEAUDET; File No. 3639–02–ES; Dated July 9, 2003; Panel: Marilyn Silverman (4 pages)

[\[▲ Retour au début\]](#)

Normes d'emploi – Congédiement – L'employé requérant veut recevoir une indemnité de licenciement et de cessation d'emploi, en raison de son congédiement illicite – Un agent des normes d'emploi avait enquêté sur la plainte et a constaté qu'on devait à l'employé une somme de plus de 37 000 \$ – Étant donné le montant maximal du paiement qu'un agent peut ordonner aux termes de la Loi, l'agent avait sanctionné une entente de paiement volontaire de 10 000 \$ de la part de l'employeur, mais n'avait pas rendu d'ordonnance de paiement – L'employé en a appelé de cette décision – La Commission conclut que les arrangements pris par l'agent ne correspondaient pas à ceux visés par l'alinéa 103 (1) a) de la Loi – Elle ordonne à l'employeur de verser les 10 000 \$ en question – Requête en partie admise

NORTH YORK CHEVROLET OLDSMOBILE LTD. AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; RE WILLIAM N. BROWN; File No. 2235–02–ES; Dated July 11, 2003; Panel: Patrick Kelly (8 pages)

[\[▲ Retour au début\]](#)

Charte canadienne des droits et libertés – Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux – Grève – Pratiques déloyales de travail – Dans le cadre de cette requête déposée par l'OHA, la Commission conclut que l'ordre lancé par le SEFPO à ses membres d'appuyer la ? journée d'action d'urgence ? équivaut en fait au déclenchement d'une grève illicite, en infraction de l'article 11 de la LACTH – La Commission ordonne au SEFPO de cesser et de s'abstenir d'appeler et d'autoriser, d'encourager ou d'appuyer une grève illicite ou de menacer de le faire, et elle énumère une série de recours possibles que l'employeur pourrait obtenir si cette action avait lieu – Dans l'énoncé des raisons de la décision qui a suivi, la Commission soutient que la grève et le piquetage en rapport constituent une activité d'expression garantie par le paragraphe 2 (b) de la Charte, mais que l'article 11 de la LACTH vient restreindre la liberté d'expression dans des limites raisonnables, conformément à l'article 1 de la Charte – La Commission reprend le raisonnement qu'elle avait tenu dans l'affaire General Motors [1996] mai-juin 409, soit que les ? grèves d'ordre politique ? constituent une activité d'expression garantie lorsqu'elles sont conçues de façon à influencer sur des politiques d'ordre social et politique – La nature ? politique ? de la grève est d'importance secondaire relativement à la présence ou à l'absence d'un comportement ? d'expression ? – Néanmoins, une disposition telle que l'article 11 de la LACTH s'inscrit dans le domaine du raisonnable, car elle n'est pas démesurée par rapport à l'objectif global, qui est de contenir le conflit en milieu de travail

ONTARIO HOSPITAL ASSOCIATION; RE OPSEU; RE ATTORNEY GENERAL OF ONTARIO; File No. 3631–02–U; Dated July 8, 2003; Panel: Kevin Whitaker, R. O'Connor, R. Montague (31 pages)

[\[▲ Retour au début\]](#)

Accréditation – Scrutin de représentation – La Fraternité des charpentiers et menuisiers a déposé une requête en accréditation peu après l'Union des journaliers, requêtes visant la même unité de négociation et les mêmes employés – La Commission (à composition différente chaque fois) a refusé de considérer les deux requêtes comme ayant été déposées le même jour – Un deuxième comité de la Commission ordonne que la requête de la Fraternité soit laissée en suspens jusqu'à l'issue de la requête de l'Union – L'Union ayant échoué lors du scrutin de représentation, ce comité de la Commission juge que la conséquence du rejet de cette requête aux termes du paragraphe 10 (2) de la Loi est de donner lieu à l'application du paragraphe 10 (3) – Requête rejetée

PROMARK ALUMINUM LTD.; RE CENTRAL ONTARIO REGIONAL COUNCIL OF CARPENTERS, DRYWALL AND ALLIED WORKERS UBCJA; RE UNIVERSAL WORKERS UNION, LIUNA, LOCAL 183; File No. 1060–03–R; Dated July 23, 2003; Panel: Harry Freedman, John Tomlinson, George McMenemy (3 pages)

[▲ Retour au début](#)

Normes d'emploi – Délai – Le requérant, un petit cabinet d'avocats, demande la prorogation du délai nécessaire au dépôt de sa requête en révision, invoquant de ? nombreux délais de prescription obéissant à la loi ou aux tribunaux, auxquels nous devons nous conformer rigoureusement, sous peine d'un préjudice considérable pour nos clients ? – La Commission juge que les motifs invoqués par le requérant à l'égard du retard de son dépôt ne sont pas convaincants et, vu la durée du délai (60 jours), la nature collective de la loi et le préjudice causé à l'employé, elle refuse d'accorder la prorogation – Requête rejetée

SOKOLOFF & ASSOCIATES; RE LELIETH BARNES AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; File No. 0965–03–ES; Dated July 11, 2003; Panel: Jack J. Slaughter (2 pages)

[▲ Retour au début](#)

Unité de négociation – Accréditation – Le syndicat voudrait représenter une dernière unité d'employés à l'un des deux emplacements du lieu de travail de l'intimé – L'employeur proposait une unité comprenant tous les employés des deux emplacements qui n'étaient pas déjà visés par une convention collective – L'employeur affirmait qu'il poursuivait la consolidation de ses unités de négociation dans le secteur de la production et que l'unité regroupant les employés d'un seul emplacement proposée par le syndicat entraînerait d'importants problèmes de relations de travail, au détriment de ses relations d'affaires et de travail – La Commission a jugé que l'unité proposée par l'employeur est l'unité appropriée – Le scrutin de représentation relatif à l'unité globale s'est soldé par un échec – Requête rejetée

TIERCON INDUSTRIES INC.; RE TEAMSTERS LOCAL UNION NO. 879; RE UNION OF NEEDLETRADES INDUSTRIAL AND TECHNICAL EMPLOYEES, UNITE ONTARIO COUNCIL; File No. 3279–02–R; Dated July 16, 2003; Panel: Christopher J. Albertyn, Richard O'Connor, H. Peacock (10 pages)

[▲ Retour au début](#)

Tutelle – Syndicat – Pratiques déloyales de travail – Selon le requérant, l'intimé a violé plusieurs articles de la Loi par la mise en tutelle du requérant et la révocation de son président – L'intimé voudrait voir la Commission rejeter la requête sur une base prima facie, invoquant qu'il n'a violé aucun article de la Loi, ou encore parce que la Commission n'a pas la compétence voulue pour réexaminer la mise en tutelle avant que ne se soient écoulés douze mois – La Commission juge qu'elle possède la compétence nécessaire pour enquêter sur les présumées pratiques déloyales de travail – Avec l'assentiment des parties, l'affaire est ajournée sine die

TORONTO OCCASIONAL TEACHERS' UNITÉ DE NÉGOCIATION (O.T.B.U.), DISTRICT 12, OSSTF; RE ONTARIO SECONDARY SCHOOL TEACHERS' FEDERATION (O.S.S.T.F.); File No. 0666–03–U; Dated July 15, 2003; Panel: Mary Anne McKellar (3 pages)

[▲ Retour au début](#)

Normes d'emploi – Intervenant – Parties – Dans le cadre de ce renvoi par un arbitre d'une question d'employeur lié aux termes de l'article 101 de la Loi de 2002 sur les normes d'emploi, un certain nombre de sections des Infirmières de l'Ordre de Victoria du Canada demandent la qualité d'intervenantes, afin de présenter à la Commission des explications sur le fonctionnement du VON et leur lien contractuel avec les Centres d'accès aux soins communautaires – La Commission, se fondant sur le critère traditionnel de ? l'intérêt direct et légal ? par opposition à un intérêt d'ordre commercial, juge en l'occurrence que l'intérêt des sections est davantage commercial que direct ou légal – De toute manière, la détermination du lien entre les parties dans le cadre de cet arbitrage ne serait pas de nature à lier les autres sections – Qualité d'intervenantes refusée

VICTORIAN ORDER OF NURSES WATERLOO–WELLINGTON–DUFFERIN BRANCH AND VICTORIAN ORDER OF NURSES CANADA AND COMMUNITY CARE ACCESS CENTRE FOR WELLINGTON–DUFFERIN AND COMMUNITY CARE ACCESS CENTRE OF WATERLOO REGION AND KPMG INC.; RE OPSEU, LOCAL 253; File No. 4206–02–ES; Dated July 29, 2003; Panel: Brian McLean (3 pages)

[▲ Retour au début](#)

Preuve – Pratique et procédure – Pratiques déloyales de travail – Les parties sollicitent de la Commission qu'elle se prononce sur l'admissibilité des enregistrements de conversations entre l'employeur et une personne qui a été congédiée et deux autres qui n'ont pas été embauchées en raison de leur présumé appui du syndicat – La Commission examine la jurisprudence en matière d'arbitrage qui milite contre l'admissibilité d'une preuve qui pourrait à long terme être néfaste aux relations employeur–employés – Dans les circonstances, la Commission est d'avis que l'importance de découvrir des faits à l'appui des allégations de pratiques déloyales de travail l'emporte sur les considérations de politique sociale ou légale qui pèseraient en faveur de la non-admissibilité – Les enregistrements sont admis en preuve

WYLIE ELECTRIC, RICHARD WYLIE, 1425786 ONTARIO INC. C.O.B. AS; RE IBEW, LOCAL 115; File No. 1779–02–U, Dated July 3, 2003; Panel: David A. McKee (4 pages)

[▲ Retour au début](#)

PROCÉDURES EN INSTANCE

Intitulé et no du dossier de la Cour	No du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Thyssen Elevator Ltd. cob as Thyssenkrupp Elevator v. National Elevator & Escalator Assoc., Int'l Union of Elevator Constructors Divisional Court File No. 410/03	2087–01–U	En cours
Girotti St. Catharines Ltd. v. Millwrights Union Local 1007 Divisional Court File No. 368/03	3060–02–G	En cours
Teamsters, Chemical, Energy and Allied Workers, Local Union 1880 v. Dominion Colour Corp. Divisional Court File No. 391/03	0425–02–U	En cours
CAW–Canada v. National Grocers Co. Ltd. and UFCW, Locals 1000A, and 175/633 Divisional Court File No. 382/03	0137–02–R; 0139–02–R; 0179–02–R; 0450–02–U	En cours
Greater Essex County District School Board Divisional Court File No. 276/03	3398–00–R	En cours
Windsor–Essex Catholic District School Board Divisional Court File No. 277/03	3426–00–R	En cours
OPSEU v. Ontario Hospital Association Divisional Court File No. 83/03	3631–02–U	En cours
Canadian Health Care Workers v. CAW–Canada, Central Park Lodges et al Divisional Court No. 646/02	1951–01–R; 2179–01–R; et al	En cours
CAW–Canada & its Local 385 v. Coca-Cola et al Divisional Court No. 751/02	0179–01–R; et al	En cours
Marc A. Crockford et al v. UFCW et	1350–99–U; 2809–	En cours

alDivisional Court No. DV-543/02	99-U	
Ottawa–Carleton Public Employees Union Local 503 – CUPE v. Ottawa Transition Board, et alDivisional Court No. 02–DV–723	2353–00–PS	En cours – 27 novembre 2003
Rosalina Papa v. HERE Local 75, et alDivisional Court No. 283/01	0426–00–U	En cours
Rocco Tassone v ATU Local 113, et al	3527–96–U	En cours – 18 novembre 2003
William McNaught v. TTC, et alDivisional Court No. 254/02	3616–99–U; 3297–99–OH	Entendue le 12 décembre 2002; en délibéré
Dundas Realities Ltd. v. MOL, et alDivisional Court No. 01–5359	3256–99–ES	En cours
Tender Choice Foods Inc. v. Mirjana JazvinDivisional Court No. 454/02	3058–01–ES	Ajournée

[\[▲ Retour au début\]](#)

Mise en garde et limitation de responsabilité

| [Accueil](#) | [La Commission](#) | [Pour nous joindre](#) | [Processus et Formules](#) | [Publications](#) | [Autres Services](#) | [ERC/ CRC](#) |
 | [plan du site](#) | [Gouvernement de l'Ontario](#) | [Ministère du Travail](#) | [recherche](#) | [commentaires](#) | [français](#) |

Dernière mise à jour : mars 2004

[Renseignements sur les droits d'auteur](#) : © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2004

Commission des relations de travail de l'Ontario
 505, avenue Université, 2e étage
 Toronto, Ontario M5G 2P1
 (416) 326–7500