



Accueil | La Commission | Pour nous joindre | Processus et Formules | Publications |
Autres Services | ERC / CRC |

Emplacement: [Accueil](#) » [Index des bulletins En relief](#) » En Relief –Février 2006

▼ EN RELIEF

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

EN RELIEF – Février 2006

Résumés de décisions

Sont résumées plus bas quelques-unes des décisions que la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTL) a rendues en janvier 2006. Ces décisions paraîtront dans le numéro de janvier/février des rapports de la CRTL. Le texte intégral des décisions rendues récemment peut être consulté sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à http://www.canlii.org/index_fr.html.

Normes d'emploi - L'employé a interjeté appel du refus de rendre une ordonnance lui octroyant une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi - L'agent des normes d'emploi a conclu que l'employé était coupable d'inconduite délibérée pour avoir conduit le camion de l'employeur alors que son permis de conduire avait été suspendu pour cause de non-paiement de contraventions - La Commission a confirmé le refus de rendre l'ordonnance, estimant que l'employé avait omis de payer ses contraventions pour excès de vitesse et qu'il n'avait pas avisé le ministère des Transports de son changement d'adresse conformément au *Code de la route*, ce qui aurait permis de lui signifier la décision de suspendre son permis de conduire, dans les règles - L'argument de l'employé selon lequel il n'était pas au courant de la suspension de son permis de conduire ne l'absout pas de l'accusation d'inconduite délibérée - La demande est rejetée.

BRICK WAREHOUSE LP, THE, AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; RE JEFFREY DE'ATH; Dossier n° : 1512-05-ES; Date : 5 janvier 2006; Décision (3 pages) : Timothy W. Sargeant

[[Retour au début](#)]

Santé et sécurité - L'employeur a interjeté appel des ordres d'un inspecteur exigeant qu'un ingénieur essaie les supports de plateforme en acier utilisés dans les échafaudages et qu'il en fasse rapport -

L'employeur a soutenu que l'ordre de l'inspecteur exigeant que toutes les activités productives sur le chantier soient interrompues en attendant le rapport était trop vaste et qu'il outrepassait la compétence de l'inspecteur - La Commission, appliquant une interprétation de la Loi fondée sur l'objet visé, a estimé que l'ingénieur était tenu à la fois d'essayer le matériel concerné et de faire un rapport à ce sujet - La Commission a également examiné les exigences du paragraphe 57 (3) de la Loi (« Dans l'ordre (?), l'inspecteur décrit de façon générale la nature de l'infraction et, si cela est approprié, l'endroit où elle a été commise. »), et jugé qu'une simple récitation de la loi ou du règlement n'était pas un moyen d'informer l'employeur de sa présumée violation de la loi - La Commission a restreint les ordres aux supports en acier cassés et endommagés, de sorte qu'ils ne visent pas toute l'exploitation de l'employeur - L'affaire est renvoyée à un agent des relations de travail.

EDVAC CONTRACTING LTD.; RE UNIVERSAL WORKERS UNION, LOCAL 183 AND INSPECTOR DREW ROBERTSON; Dossier n° : 3368-03-HS; Date : 11 janvier 2006; Décision (10 pages) : Susan Serena

[!\[\]\(99f58673407353e96a019fbca558fd72_img.jpg\) Retour au début](#)

Grief de l'industrie de la construction - Santé et sécurité - Le syndicat a déposé un grief à la suite du refus de l'employeur de lui fournir des renseignements personnels et médicaux après deux accidents au travail concernant des employés membres du syndicat - L'employeur a plaidé que les renseignements étaient protégés en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques du Canada, parce qu'ils avaient été recueillis dans l'exercice d'une activité commerciale et que l'employeur devait obtenir le consentement des personnes visées pour les divulguer - En outre, l'employeur a refusé de divulguer une copie du rapport de blessure au travail (Formulaire 7), en faisant valoir que le syndicat n'avait pas l'obligation de représenter les travailleurs dans leur demande d'indemnisation, et que si le syndicat voulait les renseignements, il pouvait demander le consentement des travailleurs concernés - La Commission a jugé que le fait pour une société de recueillir ou de divulguer les renseignements personnels de ses employés à des fins liées au travail ne constituait pas une activité commerciale au sens de la loi fédérale - La Commission a également conclu que le paragraphe 52 (1) de la Loi sur la santé et la sécurité au travail précédait la date d'adoption de la loi fédérale, de sorte que cette dernière ne pouvait pas l'emporter sur la loi provinciale - En tout état de cause, l'obligation de divulguer est exigée par la loi - Le grief est accordé.

E.S. FOX LTD.; RE INTERNATIONAL ASSOCIATION OF BRIDGE, STRUCTURAL, ORNAMENTAL AND REINFORCING IRON WORKERS AND ITS LOCAL 736; Dossier n° : 2370-05-G; Date : 11 janvier 2006; Décision (6 pages) : Susan Serena, John Tomlinson, Alan Haward

[!\[\]\(1d3a1175dd4902218e694b9c098adb83_img.jpg\) Retour au début](#)

Devoir de négocier de bonne foi - Ingérence dans les affaires du syndicat - Grève - Pratique déloyale de travail - Le syndicat a plaidé que l'employeur avait manqué à son devoir de négocier de bonne foi et qu'il s'était ingéré dans l'administration du syndicat - Dans le contexte de la fermeture d'une usine après une grève, l'employeur a proposé que les employés qui se trouvaient au travail lorsque la grève a commencé n'aient pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi, ou, subsidiairement, que leur droit à l'indemnité soit limité à un maximum de 11 000 \$ - La Commission a estimé qu'en raison du déséquilibre du pouvoir de négociation dans cette relation (le syndicat avait perdu la grève et négociait un retour au travail ainsi qu'une entente de fermeture subséquente, ce qui donnait clairement l'avantage à l'employeur), la proposition de l'employeur de limiter les droits des employés ne pouvait pas être utilisée pour mettre fin aux négociations - Dans le contexte d'une fermeture d'usine, où la position du syndicat est considérablement affaiblie, les normes d'emploi minimums prennent une plus grande importance pour les employés - Conclure que l'employeur peut imposer sa proposition pour mettre fin aux négociations rendrait illusoire les droits réglementaires des employés - La demande est partiellement octroyée.

FLEET INDUSTRIES, MAGELLAN AEROSPACE LIMITED; RE INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS AND AEROSPACE WORKERS, FRONTIER LODGE 171 AND RIVERSIDE LODGE 939;
Dossier n° : 0280-04-U; Date : 10 janvier 2006; Décision (7 pages) :
Mary Ellen Cummings

[!\[\]\(cbe80b694ebd74fcfe136a095b608235_img.jpg\) Retour au début](#)

Santé et sécurité - Représailles - Un employé a déposé une requête en vertu de l'article 50 de la Loi en soutenant que son employeur l'avait licencié parce qu'il avait refusé de continuer à creuser un trou près de câbles électriques sous tension - Fern Roy Contractors (« FRC ») a obtenu, par le biais d'un contrat avec Transport Personnel Services Inc. (« TPSI »), une agence de placement, les services d'ouvrier général du requérant, afin d'enlever un mur de soutènement en pierre dans une propriété résidentielle - La Commission a jugé que le superviseur de FRC, sur place, avait mal accepté le refus en se fâchant et en omettant de se renseigner sur ce qui inquiétait le requérant, tandis que l'employeur, TPSI, appliquait des représailles illégales en licenciant le requérant pour avoir demandé l'application de la Loi - La Commission a ordonné à la société de réintégrer immédiatement l'employé et de lui payer le salaire perdu - La demande est acceptée.

**TRANSPORT PERSONNEL SERVICES INC. ; RE AARON
MACELWEE ; RE FERN ROY CONTRACTORS ;** Dossier n° : 1878-05-
OH ; Date : 16 janvier 2006 ; Décision (8 pages) : Patrick Kelly

 [Retour au début](#)

Pratiques et procédures - Pratique déloyale de travail - Le syndicat s'est plaint que l'employeur avait commis une pratique déloyale de travail en refusant de laisser son représentant commercial approcher les membres du syndicat dans les locaux de la société - Après la visite du représentant dans le lieu de travail, l'employeur a remis un avis au syndicat, en vertu de la *Loi sur l'entrée sans autorisation*, lui enjoignant de lui demander par écrit l'autorisation de parler aux employés membres du syndicat, faute de quoi il intenterait des poursuites - L'employeur a soutenu que la question de l'accès était de nature contractuelle et qu'elle devrait être soumise à l'arbitrage - Le syndicat a répondu qu'en invoquant un processus pénal, l'employeur avait sorti le litige du cadre de la convention collective - La Commission a estimé que la réaction de l'employeur à la violation présumée, par le représentant, de la convention collective, au sujet des droits et obligations de représentation du syndicat en vertu de la Loi, relevait bien de la compétence de la Commission - L'objection de l'employeur est rejetée - L'affaire est inscrite au rôle d'audience.

UNIVERSAL SHOWCASE/idX COMPANY; RE CJA, LOCAL 1072;
Dossier n° : 2955-04-U; Date : 20 janvier 2006; Décision (3 pages) :
Christopher J. Albertyn

 [Retour au début](#)

Instances judiciaires

Normes d'emploi - Révision judiciaire - L'employeur requérant a demandé la révision judiciaire d'une décision de la Commission confirmant la décision de l'agent des normes d'emploi qui octroyait à l'employé une indemnité de cessation d'emploi - Le critère de révision d'une décision de la Commission interprétant la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* est le caractère raisonnable - Le tribunal a jugé qu'il était raisonnable que la Commission estime qu'un préavis de licenciement de six mois et une prime de 25 % pour être resté à son poste ne remplissaient pas l'obligation de paiement de l'indemnité de cessation d'emploi en vertu de la Loi - Il n'y a pas de droit ou d'avantage supérieur dans l'entente de paiement que l'employeur a conclue avec l'employé : l'obligation de paiement de l'indemnité de cessation d'emploi est distincte de l'obligation de remettre un préavis de licenciement en vertu de la Loi - Le tribunal a aussi jugé que la Commission avait été

raisonnable en décidant qu'une offre de réinstallation, de Toronto à Kingston, même avec remboursement des frais de réinstallation, ne constituait pas une offre d'un autre emploi raisonnable aux termes du paragraphe 9 (1) 4. du Règlement 288/01 - La demande de révision judiciaire est rejetée.

ASSURANT GROUP; RE: IGNACIA MENOR FILLION; DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; Dossier n^o : 2999-03-ES (Court File No. 528/04); Date : 17 janvier 2006; Décision (3 pages) : Juges Metivier, Gravely, Swinton

[\[🏠 Retour au début\]](#)

Procédures en instance

Intitulé et no du dossier de la cour	No du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Kostantinos laonnidis v. Amalgamated Transit Union, Local 1572, Corp. of City of Mississauga, Transportation and Works Dept., Transit Division Dossier de la Cour divisionnaire n ^o DC 0500947400	2287-04-U	En instance
United Brotherhood of Carpenters v. United Brotherhood of Carpenters, Local 93 Dossier de la Cour divisionnaire n ^o 01/06	2069-05-U; 3055-05-M	En instance
Rhijnsburger, Cory v. Rogers Video Dossier du tribunal n ^o SC 05-029515-00 (procès civil)	0051-02-ES	Demande rejetée - 20 janvier 2006

Gus Nedelkopoulos v. OLRB Dossier de la Cour divisionnaire n° 77287/05 NEWMARKET	3704-04-U	En instance
Leonard Gott v. Director of Employment Standards, et al Dossier de la Cour divisionnaire n° SC-05- 24523-00(procès civil)	0444-02-ES; 1537-03-ES	Affaire ajournée - 28 février 2006
Century Bldg. Restoration Inc. v. Universal Workers Union LIUNA Local 183, et al Dossier de la Cour divisionnaire n° 76931/05 NEWMARKET	1880-04-G	En instance
1333833 Ontario Inc. v. OLRB, Employment Standards Officer, Norstead Building Products Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° DV-05- 236	3559-04-ES	En instance
Wellington De Oliveira v. L.U.I.N.A 183 Dossier de la Cour divisionnaire n° 51/05	0430-04-R	En instance
Benjamin Blasdel v. UFCW Local A.F.L.-C. I.O.-C.L.C. Local 1000A; Loblaw's Supermarkets Ltd. Dossier de la Cour divisionnaire no 74010/04 NEWMARKET	1431-03-M; 1341-03-U	Affaire entendue - 12 décembre 2005 - Décision mise en délibéré

Assurant Group v. Ignacia Menor Fillion, et al Dossier de la Cour divisionnaire n° 528/04	2999-03-ES	Demande rejetée - 17 janvier 2006
Grantley Howell v. OLRB Dossier de la Cour divisionnaire n° 04/178 HAMILTON	0933-01-U; 1273-01-U; 3552-00-U	Affaire entendue - 27 janvier 2006 - Décision mise en délibéré
Association of Professional Ambulance Employees v. City of Toronto, Toronto Emergency Medical Services et al Dossier de la Cour divisionnaire n° 44/04	2456-01-R	En instance
Mississaugas of Scugog Island First Nation v. Great Blue Heron et al Dossier de la Cour divisionnaire n° 10/04	1271-03-U; 1336-03-M; 1414-03-M	Affaire entendue - 23, 24, 25, 28 février 2005 - Décision mise en délibéré

Certaines des décisions résumées 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, qui se trouve maintenant au 7^e étage, 505, avenue University, à Toronto.

[ [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](#) | [english](#) |

[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