

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs: Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Juillet 2009

Résumés de décisions

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en juin dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de mai-juin 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.

Normes d'emploi – L'employeur demandait la révision d'une ordonnance de l'agent des normes d'emploi selon laquelle l'installation de systèmes/fosses septiques n'était pas régie par le règlement qui exempté du paiement des heures supplémentaires, à concurrence de 50 heures par semaine – La Commission constate que l'installation de systèmes septiques n'est effectivement pas visée par le terme « égouts » du règlement, et ce, pour deux raisons : en première lecture, il ressort que les égouts sont des conduits ou canalisations qui permettent l'écoulement des eaux usées et ne constituent pas un réseau d'assainissement complet – La preuve démontre que le composant principal des travaux exécutés par l'employeur était l'installation d'une fosse septique, laquelle n'est pas un égout – Selon une deuxième lecture de la Loi et du règlement du point de vue téléologique et supposant qu'il y ait eu ambiguïté, la Commission conclut qu'elle doit comprendre le règlement au sens strict et l'interpréter de façon à encourager les employeurs à se conformer à des normes minimales – Requête de révision rejetée

1496161 ONTARIO INC. O/A TODD GRIER EXCAVATING; RE DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; File No. 1889-08-

ES; Dated June 29, 2009; Panel: Christine Schmidt (6 pages)

Accréditation dans l'industrie de la construction – Employeur extérieur à l'industrie de la construction – Qualité –

L'employeur affirmait que la Commission n'avait pas le pouvoir de délivrer des certificats parce que l'employeur était « un employeur extérieur à l'industrie de la construction » – De son côté, le syndicat faisait valoir que la Commission n'avait pas à se prononcer sur la question de la qualité de l'employeur comme employeur extérieur à l'industrie de la construction dans le cadre de la requête en accréditation et que, relativement à cette question, l'employeur devrait déposer une requête distincte – La Commission invoque le jugement rendu dans *Amica Mature Lifestyles Inc.*, établissant qu'il est pertinent de soulever la question de la qualité de l'employeur comme employeur extérieur à l'industrie de la construction dans le contexte d'une requête en accréditation en vertu de l'art. 128.1 – Selon la Commission, la Loi ne renferme rien pouvant suggérer que la question de la qualité de l'employeur comme employeur extérieur à l'industrie de la construction ne devrait pas être traitée dans le contexte d'une requête en accréditation – En fait, la structure même de la Loi donne clairement à entendre que la Commission ne peut délivrer de certificat au syndicat que si l'employeur n'est pas un employeur extérieur à l'industrie de la construction – En conséquence, la Commission décide de se prononcer sur cette question de la qualité dans le contexte de la requête en accréditation – L'affaire suit son cours

2095527 ONTARIO LIMITED C.O.B. AS EMBASSY SUITES; RE LIUNA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL; File No.

0136-08-R; Dated June 11, 2009; Panel: Lee Shouldice (7 pages)

Santé et sécurité – Privilège – Suspension – Aecon demandait la suspension de l'application d'une partie d'un ordre de l'inspecteur exigeant qu'elle produise son rapport d'enquête sur l'incident, document qu'Aecon prétendait protégé par le privilège des communications liées à l'instance et par le secret professionnel de l'avocat – La Commission est d'avis que la suspension de l'application de l'ordre ne compromettrait pas la sécurité des travailleurs (aucune mesure de prévention n'avait été ordonnée en vue de la protection des travailleurs, et les autres ordres avaient tous été respectés); le préjudice que subirait Aecon (production d'un document dont la protection par privilège pourrait être établie) l'emporte sur le préjudice possible pour l'inspecteur; de plus, Aecon a présenté une solide preuve prima facie (les faits exposés, s'ils sont établis, suggèrent que le document est effectivement protégé par privilège) – Suspension de l'application d'une partie de l'ordre de l'inspecteur – Audition de l'appel à venir

AECON CONSTRUCTION GROUP INC.; RE CEMENT MASONS LOCAL 598; JIM BONIFACE; File Nos. 0697-09-HS; 0509-09-HS; Dated June 23, 2009; Panel: Mark J. Lewis (5 pages)

Grief dans l'industrie de la construction – Sept plaignants avaient été suspendus pendant diverses périodes de temps pour avoir diffusé des courriels inappropriés au moyen du système de l'employeur – Le syndicat et les plaignants avaient reconnu que la diffusion des courriels en cause était inappropriée et justifiait la prise de mesures disciplinaires, le seul différend portant sur la gravité des sanctions imposées – Dans sa décision de ne pas substituer de pénalités moindres aux suspensions imposées, la Commission relève les faits suivants: tout employeur se doit de prévenir l'instauration d'un milieu de travail malsain et de maintenir une ambiance exempte de harcèlement; les courriels en cause étaient injurieux à des degrés divers; le fait que les courriels aient été envoyés à des personnes qui pouvaient ne pas en être choquées n'était pas pertinent; aucun « avertissement » n'était nécessaire, puisque tous les plaignants connaissaient parfaitement la politique de l'employeur; de plus, la manière dont l'employeur avait déterminé les sanctions n'était pas arbitraire – Les périodes de suspension se situaient toutes dans une fourchette raisonnable, et la Commission n'a aucune raison de modifier les sanctions imposées – Grief rejeté

BRUCE POWER LP; RE SHEET METAL WORKERS' INTERNATIONAL ASSOCIATION, LOCAL 473; File No. 2158-08-G; Dated June 11, 2009; Panel: Diane L. Gee (14 pages)

Industrie de la construction – Retard – Qualité – Pratiques de travail déloyales – Quatre membres d'un syndicat local de la FIOE avaient déposé une requête à l'encontre de 19 entrepreneurs en électricité, invoquant que ceux-ci avaient fait obstacle à l'élection de représentants à la direction du syndicat local en appuyant la campagne des dirigeants en place – Les parties intimées avaient déposé une demande de rejet fondée sur plusieurs motifs – La Commission estime que lesdits membres n'ont pas qualité requise pour déposer une plainte en vertu de l'art. 72 ou de l'art. 76, puisque ces articles prescrivent la non-ingérence à l'égard des employés et que lesdits membres n'étaient pas des employés et n'étaient pas autorisés à représenter des employés – La Commission juge toutefois que ces personnes avaient la qualité requise pour déposer une requête pour infraction à l'art. 70, puisque l'appui allégué constituait vraisemblablement une ingérence dans les affaires syndicales; cependant, la Commission décide d'exercer son pouvoir discrétionnaire et de ne pas enquêter sur l'affaire, et ce, pour quatre motifs: primo, rien ne justifie qu'elle rende une ordonnance de cesser et de s'abstenir, tel que demandé; secundo, la fonction consistant « à instaurer des règles et à imposer des sanctions » n'est pas conforme à la portée générale de la Loi; tertio, il y a eu retard notable, puisque la plainte a été déposée bien après que la Commission ou l'employeur eût pu intervenir; enfin et quarto, s'il se peut que la conduite motivant la plainte ait enfreint l'art. 70, la chose n'est ni évidente ni simple à établir – Plainte rejetée

CENTENNIAL ELECTRIC LTD. ET AL; RE ROBERT GULLINS ET AL; DISCOVERY ELECTRIC ET AL; RE IBEW; File No. 3281-08-U; Dated June 9, 2009; Panel: David A. McKee (6 pages)

Obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant – Recours – Pratiques de travail déloyales – L'employeur avait attribué un poste de conseiller en établissement à temps partiel au requérant H, qui avait moins d'ancienneté que V – Or la convention collective renfermait une clause d'affichage des postes à pourvoir exigeant de l'employeur qu'il adjuge le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté en situation d'égalité relative par rapport à un certain nombre d'autres facteurs – Le syndicat avait déposé un grief au

nom de V et conclu avec l'employeur un règlement qui adjugeait à V le poste occupé par H – H formulait trois allégations : tout d'abord, le syndicat avait manqué à l'informer correctement de la nature du grief de V; en deuxième lieu, comme ses qualifications et son expérience étaient de toute évidence les meilleures, l'ancienneté n'aurait pas dû entrer en ligne de compte; enfin, le syndicat n'avait pas dûment communiqué avec lui après qu'il eût appris la conclusion du règlement – Au sujet du deuxième point, la Commission déclare ne pas trouver de « moyen rationnel » évident pour jauger les faits, les intérêts divergents et la décision prise par le syndicat – Le syndicat n'avait pas effectué d'enquête appropriée pour déterminer si le grief de V méritait d'être poursuivi et, par suite, s'il n'aurait pas fallu lui adjuger le poste en raison de son ancienneté – La Commission est d'avis que la conduite du syndicat n'avait clairement pas été rationnelle et appelait des éclaircissements, lesquels n'avaient pas été fournis – Sur ce point, la Commission juge donc qu'il y a eu infraction à l'art. 74 – La Commission se demande aussi pourquoi le syndicat avait manqué à informer H de son droit de participer à l'arbitrage du grief de V, mais, compte tenu des faits, n'est pas disposée à conclure à une conduite de mauvaise foi ou irresponsable au point de constituer une violation – Déclaration d'une infraction – Renvoi de l'affaire au directeur, Services régionaux

YWCA HAMILTON: RE SEIU LOCAL 1.ON; File No. 3449-07-U; Dated June 24, 2009; Panel; Lee Shouldice (17 pages)

Accréditation – Industrie de la construction – Pratique et procédure – Employeur lié – L'employeur avait déposé sa réponse aux différents chefs de contestation du syndicat mais n'en avait pas fait remise au syndicat, conformément à la directive générale de la Commission – Le syndicat affirmait que l'employeur avait accepté la position du syndicat et demandait l'accréditation – La Commission relève que la directive ne répond pas à une exigence de la Loi ni de ses propres Règles; qu'aucune sanction n'est prévue pour défaut de remise; que le but de la directive est de faciliter le débat entre les parties et d'empêcher le trucage de la liste – Enfin, la Commission considère que le syndicat n'a subi aucun préjudice – La Commission conclut qu'elle n'a aucune raison de ne pas permettre à l'employeur de maintenir son opposition aux chefs de contestation du syndicat – L'affaire suit son cours

MANORCORE CONSTRUCTION INC. AND MANACORE HOLDINGS INC.; RE LIUNA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL;

File No. 3729-08-R; Dated June 12, 2009; Panel: Harry Freedman (7 pages)

Accréditation – Congédiement en raison d'activités syndicales – Redressement provisoire – Pratiques de travail déloyales – Le syndicat, après avoir été perdant lors d'un scrutin de représentation en raison d'un appui de beaucoup inférieur à celui qu'il semblait avoir au moment de la requête, demandait une accréditation corrective en vertu de l'art. 11, des recours pour pratiques de travail déloyales, la réintégration provisoire d'un organisateur et la déclaration provisoire de la reprise par l'employeur de sa pratique antérieure de rémunération du temps supplémentaire – Selon la Commission, il semble y avoir des motifs raisonnables de conclure que l'employeur était au courant des activités syndicales de l'organisateur et que sa décision de le licencier était en partie fondée sur ce motif – La conclusion de la Commission est justifiée par l'attitude intolérante de l'employeur à l'égard de la campagne de recrutement du syndicat; le moment du licenciement, survenu quelques heures à peine après le dépôt de la requête en accréditation; une déclaration sans adresse annonçant que le licenciement faisait suite à une directive du siège social; enfin, l'incertitude entourant l'interprétation et l'application de la politique sur l'assiduité – La Commission signale également que le refus de rémunérer le temps supplémentaire effectué par W est une dérogation à la pratique antérieure de l'employeur qui semble ne pas être étrangère à l'exercice de certains droits conférés par la Loi – La Commission considère que les autres critères énumérés à l'art. 98 sont satisfaits et elle énonce un certain nombre de déclarations, au sujet notamment de la réintégration et du droit des employés d'être rémunérés pour leur temps supplémentaire conformément à la pratique antérieure de l'employeur, sans égard à l'appui, réel ou perçu, du syndicat – Déclarations émises

MILLARD REFRIGERATED SERVICES, INC. RE TEAMSTERS LOCAL UNION NO. 419; File No. 0412-09-M; Dated June 11, 2009; Panel Ian Anderson (9 pages)

Accréditation – Employeur – Le seul point encore en litige était le suivant : à savoir si c'était National ou Erie Personnel qui était l'employeur des chauffeurs et des éboueurs au service d'un centre de collecte et de recyclage des déchets de Stoney Creek – Les faits pertinents n'étant pas contestés, la Commission avait amorcé son analyse en rappelant la précision énoncée par Cour suprême dans *Pointe-Claire* quant à la détermination de l'employeur réel dans ces

relations tripartites : il s'agit essentiellement de la partie qui exerce le plus grand degré de contrôle sur tous les aspects du travail des employés – La Commission reprend les critères définis dans *York Condominium Corporation* et constate qu'un seul de ces critères s'applique à Erie (l'intention d'instaurer un lien d'emploi) – La Commission arrive à la conclusion que National exerce l'essentiel du contrôle sur les conditions de travail des chauffeurs et des éboueurs – Enfin, la Commission souligne que sa conclusion n'est pas infirmée par les modifications récentes (qui ne sont pas encore en vigueur) apportées à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* en vertu du projet de loi 139, qui conféreront aux agences de placement temporaire la qualité d'employeur aux fins de la *LNE 2000* – Certificat délivré

NATIONAL WASTE SERVICES INC.: RE CAW-CANADA; RE ERIE PERSONNEL CORPORATION; File No. 0939-07-R; Dated June 8, 2009; Panel: Caroline Rowan (21 pages)

Accréditation – Industrie de la construction – Pratique et procédure – L'OPDC avait déposé auprès de la Commission sa contestation de l'inscription de 12 des 18 personnes que l'employeur avait portées sur la liste à titre d'employés compris dans l'unité de négociation, mais avait omis de remettre la lettre à l'employeur – L'employeur, invoquant la directive de la Commission dans sa décision (et dans le Bulletin d'information 9) et comme l'OPDC ne lui avait pas remis sa contestation, avançait que la liste des employés était définitive – La Commission relève que ni sa directive ni le bulletin d'information ne prévoient de sanction pour défaut de conformité; que le but de la directive est d'empêcher le trucage de la liste; que l'employeur n'a pas laissé entendre qu'il subissait un préjudice du fait de n'avoir pas reçu la contestation de l'OPDC (l'employeur avait été avisé de la contestation avant l'assemblée d'accréditation régionale et y avait répondu) – Par conséquent, il n'existe aucun motif légitime de conclure que le défaut de la part de l'OPDC de remettre ledit document à l'employeur en temps opportun interdit à l'OPDC de maintenir sa contestation – L'affaire suit son cours

NIACON LIMITED; RE IUOE LOCAL 793; RE LIUNA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL; File Nos. 3598-08-R; 3599-08-R; Dated June 30, 2009; Panel: Harry Freedman (6 pages)

Interdiction – Unité de négociation – Accréditation – Employé – Cette requête en accréditation vise au moins une personne qui était

une employée comprise dans l'unité de négociation proposée dans une requête antérieure, que la Commission avait rejetée – En l'occurrence, la Commission doit déterminer si l'exception faite en vertu du par. 10 (3.1) à l'interdiction imposée par le par. 10 (3) peut s'appliquer – La Commission estime que la première condition énoncée au par. 10 (3.1) n'est pas satisfaite, puisque le poste de l'employée au moment de la requête initiale (chauffeuse de l'employeur dans la ville de Toronto) n'était pas différent du poste qu'elle occupait au moment de la nouvelle requête (chauffeuse de l'employeur dans North Scarborough) – Concernant la demande de l'employeur, qui souhaiterait la voir exercer son pouvoir discrétionnaire d'imposer une autre interdiction en vertu de l'al. 111 (2) k), la Commission constate qu'elle ne possède pas ce pouvoir, puisque, la seconde requête étant frappée d'interdiction, la Commission n'a pas pu la « recevoir » – Enfin, la Commission décide que, même si elle avait le pouvoir discrétionnaire d'imposer une autre interdiction, elle le ne ferait pas; en effet, la requête initiale ayant été déposée en janvier 2006, une interdiction supplémentaire assujettirait les employés à une interdiction jusqu'en juin 2010, soit une période de répit beaucoup plus longue que celle qui est prévue par la Loi – Dossier clos

STOCK TRANSPORTATION LTD; RE TEAMSTERS; File No. 0483-08-R; File No. 0483-08-R; Dated June 25, 2009; Panel: Ian Anderson (9 pages)

Santé et sécurité – Prima facie – La requérante alléguait avoir été licenciée par le président de l'entreprise en guise de représailles pour avoir fait état de problèmes en matière de santé et de sécurité – Après avoir passé en revue sa jurisprudence et ses actes de procédure, la Commission conclut que, essentiellement, la requérante déclarait avoir été injustement licenciée de son emploi pour s'être plainte de la violence verbale du président (c'est-à-dire allégation d'intimidation, de harcèlement à l'endroit de la personne, ainsi que de violence morale et psychologique), qu'elle trouvait profondément insultante, humiliante et dégradante – Cependant, vu l'absence d'un lien suffisant entre ces actes et la santé et la sécurité, la Commission exerce son pouvoir discrétionnaire de ne pas enquêter sur l'affaire – Requête rejetée

TEN STAR FINANCIAL SERVICES; RE SUSAN VOGAN; File No. 3041-08-OH; Dated June 3, 2009; Panel: Patrick Kelly (9 pages)

Industrie de la construction – Pratique et procédure – Révocation – Le syndicat avait été accrédité le 14 novembre 2008 – Bien que la Commission ait reçu la requête en révocation le 15 mai, conformément aux Règles, la requête avait été déposée le 14 mai 2009, date à laquelle le requérant l'avait envoyée par messageries prioritaires – En vertu du par. 132 (1), une requête est hors délai si elle est déposée dans les six mois suivant l'accréditation – La Commission estime qu'il est clair (en common law et dans la *Loi sur la législation*) que la période de six mois avait débuté le 15 novembre et expiré le 14 mai à minuit – Par conséquent, la requête est hors délai, puisqu'elle a été déposée le dernier jour de ladite période de six mois – Requête rejetée

WHITE CONTRACTING LTD.; RE ERIC PARADIS; LIUNA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL; File No. 0496-09-R; Dated June 16, 2009; Panel: Harry Freedman; (4 pages)

réclamant de deux courants de jurisprudence concurrents et incompatibles » et trouve donc inutile d'examiner une hypothétique approche correcte de la révision judiciaire selon la norme du caractère raisonnable, dans une situation où le tribunal administratif inférieur aurait adopté des critères de décision contradictoires – Enfin, la Cour insiste sur le fait que le caractère raisonnable tient « à la justification, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles et acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » – La Cour juge que la décision de la Commission obéissait à cette norme – Appel rejeté

ABDOULRAB ET AL; RE NOVAQUEST FINISHING INC; CATELECTRIC INC.; 4064186 ONTARIO INC.; Board File Nos. 2222-04-ES; 2223-04-ES; 2224-04-ES (Court File No. C48942); Dated June 18, 2009; Panel: Simmons, Blair, Juriansz JJ.A. (29 pages)

Procédures en instance

Normes d'emploi – Révision judiciaire – Employeur lié – Licenciement – Trois entreprises en avaient appelé de l'ordonnance de l'agent des normes d'emploi enjoignant de verser une indemnité de licenciement ou de cessation d'emploi à une centaine d'employés, à la suite du constat qu'elles étaient des entreprises liées à la société en faillite « C », et qu'elles devaient être considérées comme un seul employeur en application de l'art. 4 de la Loi – Selon la Commission, l'art. 4 exigeait qu'une réponse positive soit apportée à ses deux alinéas a) et b) et qu'il y ait un rapport causal entre les « liens » des entreprises et l'insolvabilité pour pouvoir déclarer qu'elles constituaient un seul employeur aux termes de cet article – La Commission avait admis la requête (voir [2006] OLRB Rep. March/April 248) – La requête en révision judiciaire avait été rejetée par la Cour divisionnaire (voir [2007] OLRB Rep. July/Aug 842) – Tout d'abord, la Cour d'appel invoque le mandat législatif des tribunaux, qui leur prescrit de « ne pas infirmer une décision de la Commission des relations de travail concernant l'interprétation de la LNE à moins qu'elle ne soit déraisonnable », et elle déclare ne pas accepter l'argumentation des requérants voulant « que la Cour divisionnaire ait commis une erreur en ne formulant pas l'interprétation de l'art. 4 qu'elle estimait correcte au départ, avant de procéder à son analyse du caractère raisonnable » – En deuxième lieu, la Cour n'est pas convaincue que la décision de la Commission en vertu du régime actuel de la LNE « puisse être décrite comme se

Accréditation – Charte des droits et libertés – Industrie de la construction – Aide de l'employeur – Révision judiciaire – Pratiques de travail déloyales – Les dates des campagnes de recrutement respectives de l'Union des journaliers, de la Fraternité des charpentiers et menuisiers et de la CLAC s'étaient chevauchées, et, bien que la CLAC ait été la dernière à ouvrir sa campagne, elle avait été la première à déposer sa requête – Sur l'un de quatre chantiers, les représentants de la Fraternité avaient été en butte à un rejet et à des restrictions hostiles, par contraste avec les assemblées tenues en toute liberté dans la remorque du représentant de la CLAC – Sur deux autres chantiers, la Commission avait constaté que les surintendants de chantier avaient prêté main-forte au représentant de la CLAC en coordonnant les temps libres des employés après les heures – Or, les employeurs étaient liés par les actes de leurs mandataires, les surintendants de chantier – Selon la Commission, l'aide apportée par les surintendants avait constitué une infraction à l'art. 15, puisqu'elle était contraire à l'autonomie nécessaire entre agent négociateur et employeur et avait ainsi empêché la Commission de se fonder sur la preuve d'adhésion – Requête rejetée – En révision judiciaire, la Cour estime que la Commission avait appliqué des principes conformes à sa jurisprudence en concluant que, dans son ensemble, la conduite des membres de la direction avait été d'une nature et d'une portée telles qu'elle pouvait être raisonnablement qualifiée d'aide apportée au requérant et qu'elle justifiait donc un refus d'accréditation en vertu de l'art. 15 – La Cour juge que la décision de la

Commission se range au nombre des issues acceptables et rationnelles – De plus, comme la charte délivrée n'avait pas été remise en cause devant la Commission, cette question n'aurait pas dû être abordée en révision judiciaire – Requête et question d'ordre constitutionnel rejetées

PRE-ENG CONTRACTING LTD. AND CONSTAFF CONSTRUCTION LTD.; LIUNA, LOCAL 506; CARPENTERS COUNCIL; CLAC 52; Dated June 23, 2009; Panel: J.M. Wilson, Low, Ray, JJ (7 pages)

Grief dans l'industrie de la construction – Révision judiciaire – Employeur extérieur à l'industrie de la construction – Respect des délais – Dans une décision préliminaire, la Commission avait déterminé que le grief avait été déposé dans les délais prescrits; le renvoi en arbitrage du grief en vertu de la convention collective avait accusé un retard, mais la Commission avait exercé son pouvoir discrétionnaire de proroger le délai du renvoi, et il avait été approprié d'accepter le renvoi en arbitrage – Greater Essex avait demandé une révision judiciaire de la décision provisoire de la Commission, et le syndicat avait déposé une motion en annulation de la requête, pour le motif qu'elle était prématurée – La Cour fait valoir qu'il n'existe à ses yeux aucune circonstance exceptionnelle pouvant la persuader d'entendre la requête – La Cour déclare que l'exigence d'un règlement rapide des litiges en relations de travail prime sur tout avantage perçu que pourrait présenter l'interruption de l'instance à ce stade – Motion admise – Requête en révision judiciaire annulée

GREATERS ESSEX COUNTY DISTRICT SCHOOL BOARD; PLUMBERS LOCAL 52; File No. 3122-04-G; Dated June 5, 2009; Panel: Carnwath, (1 page)

Accréditation – Industrie de la construction – Révision judiciaire – Justice naturelle – Réexamen – L'employeur n'avait pas déposé de réponse à la requête en accréditation du syndicat, et la Commission avait accrédité le syndicat en vertu de l'art. 128.1 – Deux semaines plus tard, l'employeur avait présenté une demande de réexamen, sans déposer de réponse et sans expliquer son défaut de réponse à la requête, en déclarant simplement qu'il était « l'entrepreneur général, et que tous les travaux de tous les contrats sont exécutés en sous-traitance » – La Commission avait rejeté la demande de réexamen – La Cour juge que la décision de la Commission avait été raisonnable et ne

constituait pas un déni de justice naturelle – Requête rejetée

MACKENZIE GROUP CONSTRUCTION INC.; RE PAINTERS LOCAL 1891; Board file No. 1096-08-R; (Court File No, 532/08) Dated June 9, 2009; Panel: Swinton, Low and Bryant JJ. (6 pages)

Accréditation – Industrie de la construction – Révision judiciaire – La Commission avait constaté que trois surintendants de chantier étaient membres d'une unité de négociation, puisqu'ils n'exerçaient pas de « fonctions de direction » aux termes de l'al. 1 (3) b) de la Loi – La Cour estime que la Commission avait tenu compte de la preuve dont elle avait été saisie ainsi que de sa jurisprudence sur ce point, et qu'elle avait clairement compris que le motif de l'exclusion avait été d'empêcher un conflit d'intérêts – De plus, la Commission avait apprécié la preuve et conclu que les personnes en cause étaient des sous-contremaîtres, sans influence notable sur les autres travailleurs – Les motifs de la Commission avaient été formulés de façon explicite, et ses conclusions se rangeaient au nombre des issues raisonnables compte tenu de la preuve – Requête rejetée

ROCHON BUILDING CORPORATION RE CARPENTERS COUNCIL; Board File No. 3331-03-R (Court File No. 127/09) Dated June 12, 2009; Panel: Swinton, Low, Bryant JJ. (2 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° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Roy Murad v. Les Ailments Mia Foods DV 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	En cours
Greater Essex County District School Board v. Plumbers, Local 552 Divisional Court No. 177/09	3122-04-G	Motion en annulation de la requête admise – 5 juin 2009
Donald Amodeo v. Ontario Ministry of Labour Divisional Court No. 147/09	2837-07-U 2839-07-OH	En cours
Universal Workers' Union, L.I.U.N.A. Local 183 v. Canadian Construction Workers' Union; OJCR Construction Ltd. Divisional Court No. 111/09	000-08-R	En cours
Central Ontario Regional Council of Carpenter, Drywall and Allied Workers, U.B.C.J.A. v. Rochon Building Corporation Divisional Court No.127/09	3333-03-R	Rejetée – 12 juin 2009
I.B.E.W. Local 586 v. Christian Bourgeois, Regulvar Canada Inc. et al Divisional Court No. 95/09	3404-06-R	Désistement – 9 juin 2009
I.U.P.A.T. Local 1795 et al , v. Cadillac Fairview Corporation et al Divisional Court No. 142/09	1732-06-R	En cours
Dr. Peter A. Khaiteer v. OLRB et al Divisional Court No. 79/09	0290-08-U; 0338-08-U	En cours – 3 juillet 2009
Presteve Foods v. (CAW-CANADA) Local 444 Divisional Court No. 1730/08 LONDON	1676-08-U	14 avril 2009 – rejetée; requête en autorisation d'en appeler à la C.A.
The MacKenzie Construction Group Inc. v. I.U.P.A.T. Local Union 1891 Divisional Court No. 532/08	1096-08-R	Rejetée – 9 juin 2009
Dr. Peter A. Khaiteer v. OLRB et al Divisional Court No. 431/08	4045-06-U et al	En cours
Construction Workers Local 52, Affiliated with the C.L.A.C. v. Pre-Eng Contracting Ltd.; et al Divisional Court No. 382/08	3798-05-R; 3958-05-U	Rejetée – 23 juin 2009
Comfort Hospitality Inc. o/a Days Inn v. Director Employment Standards et al Divisional Court No. 344/08	2573-07-ES	En cours
Govin Misir v. S. Lalgudi Vaidyanathan et al Divisional Court No. 566/07	2966-03-ES; 3389-03-ES; 3390-03-ES	En cours
L.I.U.N.A. v. Barclay Construction et al Divisional Court No. 310/08	0837-06-R	En cours
Ottawa Fertility Centre v. ONA et al Divisional Court No. DV-08-1394 OTTAWA	1531-06-PS	Entendue le 8 avril 2009; en délibéré
Universal Workers Union, L.I.U.N.A. Local 183 v. Canadian Construction Workers Union et al Divisional Court No. 201/08	0910-07-R	Désistement – 9 juin 2009

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Ottawa-Carleton Public Employees Union (CUPE), Local 503 v. City of Ottawa et al Divisional Court No. DC-09-00001471-0000 OTTAWA	1386-06-R	Entendue le 10 juin 2009; en délibéré
Jacobs Catalytic Ltd. v. IBEW Local 353 et al Divisional Court No. 117/07 Court of Appeal C49737	3737-05-U	C.A. le 22 avril 2009; en délibéré
Janet Kitson v. OLRB et al Divisional Court No. 492/06	4205-02-U	En cours
Abduraham, Abdoulrab v. Novaquest Finishing Court of Appeal No. C48942	2222-04-ES, 2223-04-ES, 2224-04-ES	Rejetée – 18 juin 2009
Mohamed C.Z. Khan v. Royal Alliance Divisional Court No.461/08	2153-01-OH	Requête en autorisation d'en appeler à la C.A.