

Ceci est la traduction
de la décision originale.

AFFAIRE INTÉRESSANT une décision arbitrale en vertu de l'article 242 de la section XIV
du *Code canadien du travail*, partie III, LR de 1985, ch. L-2 modifié

ENTRE :

Goldwin T. Zoldy

(le plaignant)

-et-

**OK Transportation Ltd. et
Canadian Professional Recruiters Inc.**

(les intimés)

OBJET : Plainte concernant une allégation de congédiement
injuste (n° du dossier de DRHC : YM2707-5150)

DATES ET LIEU DE L'AUDIENCE : Le 30 mars, les 2 et 8 mai et le 22 novembre 2001 à,
Chatham, Ontario

ARBITRE : Professeur Brian Etherington

COMPARUTIONS :

POUR LE PLAIGNANT : M. Goldwin T. Zoldy

POUR LES INTIMÉS : Steve Taylor, OK Transport Ltd.
M. Robert Ryan, Canadian Professional Recruiters Inc.

DÉCISION

Le 12 janvier 2000, le plaignant, M. Goldwin Zoldy, a présenté à Développement des ressources humaines Canada une plainte alléguant un congédiement injuste. La plainte concernant un présumé congédiement injuste était déposée contre OK Transportation Ltd. (ci-après nommée OK Transport) et Canadian Professional Recruiters Inc. (ci-après nommée CPR). La plainte n'a pas été réglée et le 19 juin 2000 le plaignant a demandé qu'elle soit renvoyée à l'arbitrage en vertu du paragraphe. 241(3) du *Code canadien du travail*. J'ai été nommé arbitre dans une lettre datée du 4 octobre 2000, afin d'entendre la plainte conformément aux dispositions sur le congédiement injuste, qui se trouvent dans la section XIV - partie III du Code.

L'audition des déclarations préliminaires des trois parties a révélé qu'il fallait résoudre plusieurs questions préliminaires importantes concernant l'application des dispositions sur le congédiement injuste. Bien que le plaignant ait déclaré être un employé de OK Transport et qu'il ait été renvoyé par cette entreprise sans motif valable en octobre 1999, OK Transport a allégué qu'il était en réalité un employé de CPR au cours de la période pendant laquelle il conduisait des camions dont OK Transport était propriétaire. OK Transport a de plus déclaré que M. Zoldy avait conduit ses camions pendant une période de cinq mois ou moins, soit beaucoup moins que le minimum de « douze mois sans interruption » requis en vertu de l'alinéa 240(1)a) pour que les dispositions sur le congédiement injuste s'appliquent. En réponse, le plaignant a affirmé qu'il pouvait prouver qu'il

avait été employé pendant douze mois sans interruption par OK Transport en considérant que cette dernière et CPR devraient être traités comme un seul employeur.

Le plaignant a invoqué que s'il était décidé que OK Transport n'était pas son employeur, il avait été congédié injustement par CPR en octobre 1999, ce à quoi CPR a répondu en reconnaissant qu'elle avait été l'employeur du plaignant du 11 janvier 1998 au 22 octobre 1999, mais il a déclaré que les dispositions du Code sur le congédiement injuste ne pouvaient pas s'y appliquer parce qu'il s'agit d'une agence d'emploi de la Catégorie A, dont les relations de travail relèvent de la compétence provinciale. CPR a aussi déclaré que même s'il était déterminé qu'elle est soumise à la législation fédérale du travail, les dispositions sur le congédiement injuste ne pouvaient pas s'appliquer ici parce que le plaignant n'avait pas été congédié par CPR en octobre 1999. CPR a indiqué qu'elle produirait des preuves pour démontrer que M. Zoldy a été retiré du compte de OK Transport en octobre 1999, mais qu'on lui a dit que CPR pouvait le placer comme chauffeur pour le compte d'autres entreprises et que M. Zoldy a refusé une affectation avec tout client autre que OK Transport. Le plaignant a reçu un Relevé d'emploi (RE) quelque temps après le 22 octobre 1999, qui indiquait qu'il avait été mis en disponibilité à cause du manque de travail, mais CPR a allégué que ce motif avait été inscrit sur le relevé à la demande du plaignant pour les fins de l'assurance-emploi.

Après avoir entendu les déclarations préliminaires, j'ai déterminé qu'il y avait des points préliminaires importants qui portaient sur l'applicabilité des articles 240 à 246 du *Code canadien du travail* et pour lesquels le plaignant doit porter le fardeau de la preuve. Le plaignant était-il un employé de OK Transport en octobre 1999? Dans l'affirmative, le plaignant avait-il été employé par

OK Transport pour une période de douze mois consécutifs comme l'exige l'article 240 du Code? Si le plaignant était un employé de CPR en octobre 1999, CPR est-il un employeur dont les relations d'emploi sont régies par la législation fédérale en vertu du *Code canadien du travail*? Dans l'affirmative, le plaignant a-t-il été congédié par CPR le 22 octobre 1999? D'autres points préliminaires consécutifs au dernier point consistent à déterminer si le plaignant a quitté son emploi chez CPR ou s'il a été mis en disponibilité parce qu'il n'y avait pas de travail. Il est à remarquer, en ce qui touche la dernière question, que l'alinéa paragraphe 242(3.1)a) prévoit qu'une plainte ne peut être instruite lorsque l'employé a été mis en disponibilité à cause du manque de travail. Comme le fardeau de la preuve repose sur le plaignant relativement à de nombreux points préliminaires, j'ai ordonné que le plaignant devrait présenter sa cause en premier, et qu'il serait suivi par OK Transport et CPR; j'ai indiqué au plaignant la nécessité pour lui de présenter sa preuve de manière à résoudre les questions préliminaires mentionnées. J'ai également indiqué aux intimés qu'ils devraient faire la preuve du congédiement justifié si le plaignant faisait la preuve de l'applicabilité du Code à la plainte présentée contre les deux entreprises.

FAITS

Le plaignant est un chauffeur entièrement qualifié de camions de transport et il est autorisé à conduire des camions contenant des marchandises dangereuses en vertu du *Règlement sur le transport des marchandises* du gouvernement fédéral. Il possède une expérience considérable de la conduite de camions au Canada et aux États-Unis, qu'il a acquise en travaillant pour plusieurs employeurs différents. M. Ryan, le président de CPR, a témoigné que le plaignant était un bon

chauffeur et qu'il n'avait jamais eu à se plaindre de son travail. En janvier 1998, le plaignant s'est ajouté à plusieurs autres chauffeurs qui ont été retenus par CPR pour être affectés à différentes entreprises de camionnage clientes de CPR, à titre temporaire ou de remplacement. Depuis ce moment jusqu'en mai 1999, le plaignant a été affecté temporairement à au moins huit différentes entreprises de camionnage clientes de CPR comme chauffeur de camion. Ces entreprises comprenaient Waltec Engineering, Harold North Trucking, Ryder Integrated Logistics et Purolator.

À l'audience, CPR a présenté toutes les factures émises à OK Transport pour les chauffeurs affectés à cette entreprise en 1998 et en 1999 et elle a indiqué que le plaignant avait été affecté à cette entreprise très régulièrement pendant une période d'environ cinq mois à compter de la semaine se terminant le 29 mai 1999 jusqu'au 22 octobre 1999. Les registres indiquaient aussi qu'avant M. Zoldy, deux autres chauffeurs de CPR, Dave Eldridge et Bernie Willson, étaient régulièrement affectés au transport pour OK Transport pendant plusieurs mois à la fois au cours des quatorze à quinze mois antérieurs à la semaine du 29 mai 1999. Le remplacement par M. Zoldy de son prédécesseur, M. Dave Eldridge, a été effectué par le biais d'une lettre datée du 19 mai 1999, de M. Ryan de CPR, à M. Quirk de OK Transport afin de l'informer que « M. Sandy Zoldy remplacera notre chauffeur actuel Dave Eldridge à compter du mercredi 26 mai 1999 » (pièce 10). Aucune preuve n'a été fournie relativement à une demande ou à un processus d'approbation de OK Transport à ce moment-là. La lettre informe aussi OK Transport que M. Zoldy fera partie, comme M. Eldridge, du même contrat intervenu entre CPR et OK Transportation. Et M. Ryan de CPR et M. Quirk, gérant des comptes principaux de OK Transport, ont témoigné qu'il n'existait pas de contrat écrit

concernant l'affectation de M. Zoldy. Par contre, M. Ryan a produit une copie d'une lettre d'entente adressée à M. Quirk le 17 octobre 1997 (pièce 11), qui indiquait les avantages de retenir les chauffeurs d'agence de CPR, ainsi que les conditions générales de l'affectation. La lettre indiquait que CPR était une agence de placement de la Catégorie A offrant du personnel temporaire, permanent et contractuel, spécialisé dans l'industrie du transport. Elle soulignait les compétences des chauffeurs de CPR et la proximité de l'usine d'éthanol de Chatham, un client important de OK Transport et pour lequel cette dernière avait souvent besoin de chauffeurs temporaires. La lettre mentionnait aussi que CPR était responsable de verser tous les salaires des employés et toutes les charges comme les primes de l'AE, de l'ISE, du RPC, de l'Indemnisation des travailleurs et de l'impôt sur le revenu. La lettre comprenait aussi un tableau pour informer le client des salaires versés par CPR au chauffeur et du taux horaire des chauffeurs qui serait facturé à OK Transport.

La preuve présentée à l'audience indiquait que l'affectation chez OK Transport exécutée par le plaignant et par ses deux prédécesseurs était requise surtout pour aider OK Transport à desservir son client Commercial Alcohol of Chatham (l'usine d'éthanol). L'usine d'éthanol connaissait des problèmes considérables de semaine en semaine; par conséquent, les besoins de OK Transport en chauffeurs pour desservir l'usine étaient quelque peu irréguliers. C'est ce qui ressort de l'examen des factures émises par CPR à OK Transport pour les services du plaignant au cours de la période du 26 mai au 22 octobre 1999. Il y a eu des fluctuations importantes du nombre d'heures de travail d'une semaine à l'autre, et même plusieurs semaines pendant lesquelles il n'y avait aucune heure de conduite effectuée par Zoldy pour OK Transport. M. Quirk, le gérant de OK Transport, a indiqué que

la raison principale pour laquelle il avait demandé à CPR de lui fournir un chauffeur d'agence pour conduire le camion conduit par Zoldy et par ses prédécesseurs à l'usine d'éthanol était qu'il s'agissait d'un nouveau contrat avec l'usine d'éthanol, avec un véhicule ajouté, et qu'il ne pouvait prévoir combien de temps il aurait besoin de ce chauffeur, ni pendant combien d'heures, de semaine en semaine.

CPR n'est pas une entreprise de camionnage. Elle ne possède ni n'exploite des camions de transport et elle ne détient aucun permis requis pour exploiter ce genre d'entreprise. Elle recrute et place des chauffeurs qualifiés auprès d'entreprises engagées dans le camionnage ou qui ont besoin de chauffeurs pour mener leurs activités de fabrication ou de service. Elle place généralement les chauffeurs pour une courte durée, bien qu'à l'occasion, des chauffeurs placés temporairement soient embauchés comme employés permanents par des clients de CPR. En pareil cas, CPR peut avoir droit à une commission de placement pour avoir aidé le client à trouver un employé permanent. Dans le cas des affectations temporaires, CPR exige que l'employé présente hebdomadairement une feuille de route et un registre de ses heures pour préparer la facture du client pour les services du chauffeur. CPR envoie une facture au client pour se faire payer les heures des services de conduite. Le taux demandé par CPR pour les services des chauffeurs sont normalement plus élevés de plusieurs dollars l'heure que les taux horaires versés aux chauffeurs. Il s'agit bien sûr de la façon dont CPR fait de l'argent. CPR verse tous les salaires directement aux chauffeurs selon leur feuille de route et leur feuille de temps et elle prélève et remet aux autorités appropriées les déductions réglementaires. CPR prend des mesures pour s'assurer que ses chauffeurs possèdent les compétences nécessaires, y

compris un relevé du Certificat d'enregistrement du conducteur du véhicule utilitaire du ministère des Transports de la province avant de les embaucher. CPR détermine le moment et le lieu de l'affectation des chauffeurs et ceux du rappel. M. Ryan reconnaît que, bien que la décision finale lui revienne lorsqu'il s'agit de changer ou de retirer un chauffeur d'une affectation, il accorde une grande importance à la préférence du client et qu'il retire une affectation à un chauffeur lorsque le client indique qu'il ne désire plus utiliser ce chauffeur. Les chauffeurs peuvent aussi refuser une affectation qui leur est offerte car ils ont souvent d'autres engagements, par exemple dans une ferme ou dans un autre emploi, qui les empêchent d'accepter une affectation à certaines périodes de l'année. Bien que le plaignant ait déclaré que OK Transport avait mis fin à son emploi en octobre 1999, il a semblé reconnaître lors du contre-interrogatoire, que les décisions concernant l'affectation, le rappel ou la réaffectation des chauffeurs à CPR étaient prises par Ryan, compte tenu du droit du chauffeur de refuser une affectation particulière s'il ou elle décide de la refuser pour un raison quelconque.

Après son affectation à conduire un camion de OK Transport, le plaignant recevait de OK Transport les instructions sur les voyages que l'entreprise désirait qu'il fasse. Au cours de la période en cause, il a été affecté surtout à la conduite d'un camion de OK Transport qui desservait l'usine d'éthanol à Chatham. Les instructions reçues quotidiennement par le plaignant, transmises surtout par répartition, provenaient à 75 % de la répartitrice de la Commercial Alcohol of Chatham à son usine d'éthanol, M^{me} Nora Rogers. Parfois, les instructions étaient transmises par un répartiteur d'OK Transport à Toronto lors des occasionnels voyages effectués la fin de semaine, mais le

plaignant a admis que cette situation était relativement rare. Il présentait ses feuilles de route et le registre de ses heures à OK Transport et à CPR toutes les semaines. OK Transport exigeait ces rapports afin de facturer ses clients correctement et afin de vérifier les factures soumises par CPR pour les services de son chauffeur, et ils étaient exigés par CPR pour la préparation de la paie de Zoldy et des factures émises à OK Transport. Le plaignant recevait occasionnellement des instructions de OK Transport sur l'adresse des clients et sur la meilleure route à emprunter. Zoldy a reçu une carte d'essence de OK Transport pour faire le plein du camion et une carte de péage pour franchir les ponts entre le Canada et les États-Unis. OK Transport lui fournissait aussi les feuilles de route et les registres à remplir sur les voyages qu'il effectuait avec les véhicules de l'entreprise. M. Quirk a indiqué que ces cartes et ces registres étaient fournis à toutes les personnes qui conduisaient des véhicules pour OK Transport, qu'ils fussent d'employés permanents, chauffeurs temporaires provenant d'agences comme CPR ou chauffeurs propriétaires autonomes qui conduisaient leur propre camion. OK Transport utilisait une combinaison des trois types de chauffeurs afin de fournir à ses clients les services de transport demandés.

En septembre et en octobre 1999, il s'est produit plusieurs événements qui, selon M. Zoldy, indiquent que OK Transport avait décidé de l'embaucher comme chauffeur permanent. En septembre 1999, il a été autorisé à acheter un uniforme de chauffeur de OK Transport et il l'a fait. Les témoins de OK Transport ont affirmé que l'entreprise exige le port de son uniforme lorsqu'ils ont des clients qui le demandent et ils ont fait remarquer que cela s'était produit par le passé dans le cas des trois types de chauffeurs utilisés par l'entreprise pour assurer les services de camionnage à leurs clients,

soit les employés permanents, les propriétaires exploitants autonomes et les chauffeurs provenant d'agences. OK Transport a également présenté des preuves selon lesquelles dans le cas de certains chauffeurs provenant d'agences de placement, l'agence est informée que si le chauffeur ne continue pas de conduire pour OK Transport pendant une période minimale donnée, l'agence sera tenue de lui rembourser le coût de l'uniforme, et il a été prouvé que CPR a été informée qu'elle devrait payer le coût de l'uniforme du plaignant après le retrait de M. Zoldy du compte d'OK Transport, quelques semaines après qu'il ait reçu l'uniforme.

Monsieur Zoldy a aussi souligné le fait que OK Transport a exigé qu'il subisse une épreuve écrite pour obtenir un certificat de transport de marchandises dangereuses, lui a administré le test et décerné le certificat. Ce Certificat – Marchandises dangereuses était daté du 6 octobre 1999 et il portait la signature de M. David Davis, le chef de la formation des chauffeurs chez OK Transport. Le certificat porte la mention « OK Transportation Ltd » imprimée dans l'espace réservé au nom de l'employeur. Zoldy a également souligné le fait que OK Transport l'a envoyé passer un test de dépistage de drogue et d'alcool au début d'octobre afin de se conformer aux exigences concernant les chauffeurs qui conduisent aux États-Unis. L'attestation du test émise le 4 octobre 1999 mentionne aussi OK Transportation dans l'espace réservé au nom de l'employeur et il indique comme motif que le test est une épreuve « préalable à l'emploi ». Sur ces deux points, les témoins d'OK Transport ont indiqué qu'ils exigent de temps à autre que tous leurs chauffeurs qui transportent des marchandises dangereuses subissent l'épreuve de dépistage de drogue et d'alcool, que les chauffeurs soient des employés permanents, des propriétaires exploitants ou des chauffeurs provenant d'agences de

placement. M. Davis a également indiqué que dans tous les cas, OK Transport appose son nom et son adresse dans l'espace réservé au « nom de l'employeur » pour s'assurer que les résultats et les formulaires nécessaires lui soient envoyés et ainsi faire la preuve que l'entreprise est conforme aux exigences gouvernementales du Canada et des États-Unis.

Monsieur Zoldy a reçu un appel de M. Ryan de CPR le matin du 22 octobre 1999, qui lui a dit qu'il n'était plus affecté au compte de transport de OK Transport. Bien que les témoignages de Ryan et de Zoldy ne concordent pas entièrement sur le contenu de l'appel téléphonique du 22 octobre 1999, tous deux ont indiqué que Ryan avait dit à Zoldy qu'il ne conduirait plus pour OK Transport, mais qu'il ne pouvait pas quitter l'emploi de OK Transport parce qu'il travaillait pour CPR. Ils s'entendaient également pour dire que Ryan a demandé à Zoldy de ne pas téléphoner chez OK Transport et ils se sont entendus pour dire que Zoldy avait dit à Ryan qu'il travaillait maintenant seulement pour OK Transport et non pour CPR. Ryan a témoigné qu'il a clairement fait savoir à Zoldy qu'il travaillait encore pour CPR et qu'il pouvait être affecté à d'autres clients de CPR. Bien que M. Zoldy ait refusé de reconnaître que Ryan avait dit cela, je conclus que Ryan a bien indiqué que l'emploi de Zoldy chez CPR était maintenu et qu'il pouvait être assigné à d'autres comptes. Cette version des événements est celle qui concorde le mieux avec les faits admis par M. Zoldy, c'est-à-dire qu'au cours de la conversation, il a dit à Ryan à cette occasion qu'il travaillait uniquement pour OK Transport.

À l'audience, M. Zoldy a supposé qu'on l'avait retiré du compte de OK Transport pour une

ou deux raisons. La première était que Nora Rogers, la répartitrice de Commercial Alcohol, avait communiqué avec lui pendant son voyage du 21 octobre 1999 pour lui demander de faire un voyage supplémentaire imprévu le 22 octobre 1999 parce qu'un des chauffeurs était malade. M. Zoldy avait refusé parce qu'il savait qu'il ne finirait que très tard en soirée de décharger son chargement du 21 octobre à Chatham et qu'ayant conduit trop longtemps pendant la semaine, il devrait se reposer avant de prendre un autre chargement. Il pensait qu'il serait illégal et non sécuritaire d'accepter de faire un autre voyage le 22 octobre 1999 parce qu'il avait conduit longtemps le 21 octobre 1999. Il pensait qu'il avait été puni par OK Transport pour avoir refusé. Il a aussi supposé, à une occasion, qu'on l'avait retiré du compte d'OK Transport parce que Ryan avait exigé une commission d'intermédiaire en apprenant qu'OK Transport embauchait Zoldy comme employé à temps plein. Aucune preuve n'a été présentée pour soutenir cette dernière affirmation. Ryan a témoigné que Zoldy a été retiré du compte d'OK Transport en raison de l'insatisfaction exprimée par les représentants d'OK Transport et de Commercial Alcohol. M. Quirk a indiqué qu'il avait discuté de plaintes émises par du personnel de Commercial Alcohol et d'OK Transport à l'égard de M. Zoldy avec M. Ryan et que ce dernier lui a dit qu'il remplacerait Zoldy par un autre chauffeur de CPR pour ce compte. Quirk et Ryan ont nié toute tentative, de la part de CPR ou OK Transport, de forcer Zoldy à travailler pendant deux quarts de travail. M. Quirk a nié avoir demandé à Zoldy de présenter une demande d'emploi à temps plein à OK Transport. Toutefois, Quirk a témoigné que Zoldy lui avait téléphoné à plusieurs reprises pour se plaindre du fait que CPR ne lui offrait pas de garanties médicales supplémentaires lorsqu'il conduisait aux États-Unis et que Zoldy avait importuné Quirk pour qu'il l'embauche comme chauffeur à plein temps chez OK Transport afin de profiter des garanties

médicales offertes aux chauffeurs employés à temps plein par OK Transport. Le témoignage de Quirk a indiqué qu'il était préoccupé par les fréquentes approches de Zoldy au sujet des avantages et d'un emploi chez OK Transport. Cependant, Quirk a souligné que bien qu'il ait communiqué ces préoccupations à Ryan, c'est Ryan qui a décidé de remplacer Zoldy comme chauffeur de l'agence auprès d'OK Transport et qu'il a simplement demandé à Ryan de s'assurer que le chauffeur remplaçant aurait les compétences nécessaires.

Le 25 octobre 1999, M^{me} Tracy Ellis, l'adjointe administrative de M. Ryan, a émis un Relevé d'emploi (RE) (pièce 47) indiquant que M. Zoldy avait été mis en disponibilité à cause du manque de travail. Ce jour-là, M. Zoldy s'était présenté au bureau pour obtenir son RE et il avait exigé que le RE indique qu'il avait été congédié. M^{me} Ellis a témoigné que Ryan avait dit à Zoldy qu'il n'était pas congédié puisque CPR pouvait l'affecter à d'autres comptes comme chauffeur. M^{me} Ellis a témoigné que Zoldy continuait d'insister sur le fait qu'il avait été formé et employé par OK Transport et qu'il conduirait seulement pour OK Transport. M^{me} Ellis a dit qu'elle avait commis une erreur en indiquant sur le RE que Zoldy avait été mis en disponibilité à cause du manque de travail parce qu'en réalité, elle avait d'autres affectations de travail qu'elle pouvait lui confier. Cependant, elle a indiqué le manque de travail comme motif de la mise en disponibilité à cause du refus de Zoldy de travailler pour tout autre client que OK Transport et parce que Zoldy a demandé que le RE soit émis pour qu'il puisse s'en servir aux fins de l'assurance-emploi. M^{me} Ellis a également témoigné que Zoldy a fait un éclat au bureau le 25 octobre 1999, mais qu'il a laissé le RE sur place; elle le lui a donc posté à son domicile le jour même. M. Zoldy est retourné au bureau le 28 octobre 1999 avec le RE pour se

plaindre de nouveau et demander de le faire modifier pour indiquer qu'il a été congédié le 22 octobre 1999. CPR a refusé de modifier le RE et le 25 novembre 1999, l'entreprise a reçu une lettre du bureau de DRHC à Windsor, dans laquelle on lui demandait des détails sur les circonstances de la cessation d'emploi de Zoldy à CPR. Le 29 novembre 1999, M^{me} Ellis a écrit une lettre au bureau de DRHC à Windsor (pièce 49) indiquant que Zoldy n'avait pas été congédié et qu'on lui avait offert l'occasion d'être affecté à une autre entreprise de transport après avoir été retiré du compte d'OK Transport. La lettre indiquait également que Zoldy avait refusé d'autres affectations et indiqué qu'il travaillerait uniquement pour OK Transport, ce qui obligeait CPR à le mettre en disponibilité jusqu'à ce que OK Transport fasse de nouveau appel à ses services. La lettre se terminait en suggérant que Zoldy avait quitté son emploi chez CPR parce qu'il lui était impossible de le faire travailler pour OK Transport.

DÉCISION

La plainte contre OK Transport doit être rejetée parce que le plaignant n'a pas réussi à établir qu'il avait été pendant douze mois consécutifs à l'emploi de OK Transport aux termes de l'article 240 du *Code canadien du travail*. Les dispositions pertinentes du *Code canadien du travail* se lisent ainsi :

Congédiement injuste

Plainte

240.(1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si:

a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur;

b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.

Délai

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date du congédiement.

Prorogation du délai

(3) Le ministre peut proroger le délai fixé au paragraphe (2) dans les cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait, à tort, habilité à la recevoir.

L.R. (1985), ch. L2, art. 240; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 15

L'alinéa 240(1)a) du Code fait de l'emploi continu d'une durée de douze mois une condition essentielle de la protection accordée par le Code en cas de congédiement injuste. Cette condition accorde à l'employeur une période de probation de douze mois pour évaluer si un employé en particulier lui convient avant que ne s'applique la protection législative contre le congédiement injuste. M. Zoldy a effectivement présenté des preuves qui pourraient laisser croire que OK Transport était devenu son véritable employeur aux fins de cette législation au moment où il a été retiré du compte d'OK Transport. Il existe des décisions récentes sur le droit du travail qui indiquent qu'une entreprise qui retient les services d'employés temporaires fournis par une agence de placement peut être considérée comme l'employeur réel aux fins de la législation qui régit les relations de travail lorsque les circonstances s'y prêtent comme lorsqu'il y existe une subordination

et un contrôle des conditions de travail au quotidien. Dans l'affaire *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015, la Cour suprême du Canada a décidé qu'un travailleur temporaire fourni par une agence de placement pouvait être considéré comme un employé de l'entreprise cliente aux fins de la législation concernant les conventions collectives au Québec, vu les circonstances de subordination et de contrôle dans le cadre du travail. Cependant, la Cour a aussi affirmé que l'employé temporaire continuerait d'être un employé de l'agence de placement aux fins d'autres formes de législation comme la législation sur les normes d'emploi.

Néanmoins, je ne dois pas décider si OK Transport était en fait l'employeur de M. Zoldy pour les fins de la présente affaire. Il est clair que si Zoldy avait effectivement été un employé de OK Transport, il n'aurait été employé par cette entreprise que pendant une période d'environ cinq mois, soit du 23 mai 1999 au 22 octobre 1999. Il n'y a pas de preuve d'une relation entre CPR et OK Transport qui puisse justifier la conclusion de les considérer comme un seul et même employeur pour les fins du Code. Il n'existe aucune preuve de propriété conjointe ou de contrôle entre les deux entités ou avec les propriétaires individuels ou les agents des entités. Bien que OK Transport ait recouru aux services de plusieurs chauffeurs de CPR pour des périodes temporaires depuis 1997, elle avait aussi eu recours aux services des chauffeurs d'autres agences de placement pendant cette période. Il n'y a pas non plus de preuve que CPR fût partie intégrante de l'exploitation d'OK Transport puisque les chauffeurs affectés à cette dernière entreprise par CPR représentaient une très petite fraction du nombre total de chauffeurs utilisés par OK Transport pour desservir sa clientèle. Il était aussi évident, d'après les preuves, que OK Transport n'était que l'un des nombreux clients

desservis par CPR et que la viabilité et la rentabilité de CPR ne dépendait pas du volume de travail fourni par OK Transport. En conséquence, la plainte contre OK Transport est rejetée en absence de conditions préalables législatives d'une période de douze mois d'emploi continu.

Je conclus que la plainte contre CPR doit aussi être rejetée, mais pour des motifs différents. Nous devons d'abord déterminer ici si les relations de travail de CPR relèvent de la compétence fédérale pour ce qui est de la réglementation de l'emploi et, dans l'affirmative, si M. Zoldy a été congédié par CPR lorsqu'il a été retiré du compte d'OK Transport en octobre 1999.

La réglementation des relations de travail relève en général de la compétence provinciale puisqu'il s'agit d'une question de droit en matière de contrat relevant de la compétence des provinces à traiter des droits de propriété et des droits de la personne, tel que le prescrit l'article 92 de la *Loi constitutionnelle, 1867*. La compétence fédérale en matière de réglementation du travail a été limitée à l'emploi lié à des ouvrages, à des entreprises ou à des activités fédérales. Cette restriction de la compétence fédérale est inscrite dans la formulation des articles 2 et 167 du *Code canadien du travail* qui définissent les entreprises fédérales comme « les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activités qui relèvent de la compétence législative du Parlement ». Puisque les questions de relations de travail sont considérées comme des exceptions dans la compétence fédérale, certains tribunaux ont dit que le fardeau de la preuve repose sur la partie qui invoque la compétence fédérale (*Montcalm Construction Inc. c. Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754).

Une entreprise est généralement considérée comme relevant de la compétence fédérale pour ce qui est de la réglementation des relations de travail dans deux cas : lorsqu'il s'agit d'une entreprise fédérale proprement dite ou d'une entreprise qui peut être considérée comme une partie vitale et intégrante d'un ouvrage ou d'une entreprise essentiellement fédérale. Les entreprises de camionnage interprovincial ont longtemps été considérées comme des entreprises fédérales ou comme des entreprises assujetties à la compétence fédérale lorsque leurs activités interprovinciales étaient régulières et continues. OK Transport est une entreprise de camionnage interprovincial et son statut d'entreprise fédérale assujettie au *Code canadien du travail* n'a pas été contesté. Nous avons ici une situation où une entreprise, qui semble de prime abord de nature provinciale (CPR étant une agence de placement), est associée à une autre entreprise ou fournit des services auxiliaires à une autre entreprise qui est nettement fédérale. En pareil cas, les tribunaux ont examiné les activités de l'entreprise essentiellement fédérale et l'activité de l'exploitation auxiliaire et ils se sont demandé si l'exploitation était vitale, essentielle ou si elle était partie intégrante de l'entreprise essentiellement fédérale. Le degré nécessaire d'intégration fonctionnelle entre les deux exploitations existe-t-il dans la présente affaire pour que je puisse conclure que l'exploitation de CPR est une partie intégrante, vitale ou essentielle de l'exploitation d'OK Transport?

Il est difficile de donner une réponse concluante d'après les preuves déposées. Il n'existe pas suffisamment de preuves pour permettre d'établir une intégration opérationnelle et fonctionnelle entre les deux exploitations et justifier que l'exploitation de CPR est une partie intégrante, vitale ou essentielle des activités commerciales régulières d'OK Transport. CPR n'était pas une entreprise de

camionnage et elle ne détenait aucun des permis de camionnage nécessaire pour exercer de genre d'activités. À titre d'agence de placement, elle fournissait des employés, dont plusieurs étaient des chauffeurs de camion, pour des périodes temporaires, aux entreprises de camionnage et à d'autres entreprises. Certaines de ses entreprises de camionnage clientes, y compris OK Transport, exploitaient des itinéraires interprovinciaux, mais d'autres exigeaient que les chauffeurs travaillent seulement dans la province de l'Ontario. Comme il est mentionné plus haut, OK Transport a demandé à CPR de lui fournir plusieurs chauffeurs temporaires depuis 1997 jusqu'à maintenant, mais leur nombre comptait pour un très faible pourcentage des chauffeurs utilisés par OK Transport pour desservir ses clients. OK Transport avait aussi obtenu des chauffeurs d'autres agences de placement et la preuve n'a pas été faite qu'elle dépendait de CPR pour obtenir des chauffeurs temporaires ou que CPR dépendait de OK Transport pour affecter ses chauffeurs. Dans certains cas,, les entreprises qui fournissent des services à des entreprises de camionnage interprovincial ont été considérées comme possédant le degré d'intégration opérationnelle nécessaire pour être en considérées comme partie intégrante, vitale ou essentielle et en conséquence être assujetties à la réglementation fédérale (par exemple, dans l'affaire *Bernshine Mobile Maintenance Ltd. c. Canada (Conseil des relations de travail)*, [1986] 1 C.F. 422 (C.A.). Cependant, je ne dispose pas de preuves suffisantes de l'intégration opérationnelle pour en arriver à une conclusion semblable en faveur de la compétence fédérale dans la présente affaire. Je puis difficilement considérer qu'une agence de placement par ailleurs régie par la compétence provinciale puisse devenir assujettie à la réglementation fédérale en manière de relations de travail simplement parce qu'elle a fourni quelques employés temporaires à une entreprise essentiellement fédérale, comme une banque ou une

entreprise de transport interprovincial. Il se pourrait que dans d'autres cas, on puisse prouver qu'une agence de placement ou une agence de services de chauffeurs soit devenue suffisamment partie intégrante ou vitale d'une entreprise de camionnage provincial pour être considérée comme étant assujettie à la compétence fédérale en matière de réglementation de ses relations de travail. Le plaignant n'a pas réussi à prouver que tel est le cas.

Cependant, il n'est pas nécessaire que je fonde ma décision de rejeter la plainte contre CPR seulement sur ce point. Même si des faits constitutionnels existaient pour justifier une conclusion à l'effet que CPR soit une entreprise fédérale ou une entreprise régie par le Code, la plainte est insuffisante parce que le plaignant n'a pas réussi à prouver qu'il a été congédié par CPR le 22 octobre 1999 lorsqu'il a été retiré comme chauffeur du compte d'OK Transport. La preuve présentée par Ryan et par Zoldy a révélé que si Zoldy était en fait un employé de CPR, il travaillait en vertu d'une entente qui permettait à Ryan de l'affecter à différents clients de CPR de façon temporaire afin de répondre aux besoins des clients de CPR. Zoldy a reconnu que pendant qu'il travaillait pour CPR, il pouvait recevoir de Ryan des offres relatives à des affectations données, qu'il pouvait accepter ou rejeter ces affectations selon son calendrier ou ses préférences personnelles. M. Zoldy a également reconnu que Ryan était la personne qui avait l'habitude de l'informer lorsqu'on n'avait plus besoin de lui pour travailler à une affectation de conduite donnée, même s'il pouvait aussi à tout moment informer Ryan qu'il ne pouvait plus continuer à travailler à une affectation donnée. M. Zoldy avait en effet eu huit ou neuf affectations différentes pendant qu'il avait travaillé pour CPR et il avait aussi refusé au moins une affectation offerte par Ryan. En fin de

compte, en vertu de l'entente entre Zoldy et CPR, c'était Ryan qui décidait du lieu et du moment des affectations de Zoldy et de la durée de chacune des affectations, compte tenu du droit de Zoldy de refuser une affectation ou de décider qu'il ne désirait plus poursuivre une affectation donnée.

Le 22 octobre 1999, le plaignant a été informé que ses services n'étaient plus requis pour le compte d'OK Transport, mais il a été informé que CPR pouvait l'affecter à d'autres comptes. Tracy Ellis a également témoigné que lorsque Zoldy s'est présenté au bureau de CPR le 25 octobre 1999, on lui a dit que Ryan avait d'autres comptes que celui d'OK Transport auxquels il pouvait être affecté comme chauffeur de camion. Bien que M. Zoldy ait refusé, au cours de son témoignage, d'admettre que des offres de cette nature lui aient été faites par Ryan le 22 octobre et le 25 octobre, il a témoigné qu'à ces dates, il avait dit à Ryan qu'il travaillait uniquement pour OK Transport. Je conclus qu'il est très vraisemblable qu'une telle affirmation ait été faite en réponse aux énoncés de Ryan à l'effet que Zoldy pouvait être affecté à des postes de chauffeur auprès d'autres clients de CPR. Tracy Ellis a témoigné que le 25 octobre 1999, elle a entendu Zoldy dire qu'il travaillait maintenant seulement pour OK Transport en réponse à une offre faite par Ryan concernant une affectation comme chauffeur à un autre compte. J'ai de la difficulté à comprendre ce qui pouvait susciter une telle déclaration de la part du plaignant si ce n'est une offre d'affectation à un autre compte de la part de Ryan. Bien que M. Zoldy ait déclaré qu'il avait reçu son RE seulement près de deux mois après le 22 octobre 1999 et qu'il ait refusé d'admettre qu'il avait demandé à Tracy Ellis de modifier le RE pour indiquer qu'il avait été congédié, il a indiqué, lors du contre-interrogatoire, qu'il était allé voir Ellis après avoir reçu son RE pour lui dire qu'il était erroné et qu'il aurait dû indiquer

qu'il avait été congédié par OK Transport et non par CPR. Cette preuve concorde avec la conclusion que M. Zoldy a rejeté une offre d'affectation à des clients de CPR autres que OK Transport parce qu'il était employé par OK Transport et non par CPR lorsqu'il a été informé qu'il était retiré du compte d'OK Transport. Cette version des événements est également justifiée par les lettres envoyées par Tracy Ellis au bureau de DRHC à Windsor le 29 novembre 1999 (pièce 49) et par M. Ryan à M. Fortner du bureau de DRHC à London le 2 février 2000 (pièce 15).

Après avoir considéré l'ensemble de la preuve, je suis dans l'impossibilité de conclure que le plaignant a réussi à établir qu'il ait été « congédié » par CPR de manière que les dispositions de l'article 240(1) sur le congédiement injuste du Code soient applicables. Il n'a pas non plus été établi que CPR est une entreprise fédérale ou une entreprise qui est suffisamment partie intégrante d'une entreprise fédérale pour être assujettie à la compétence fédérale en matière de réglementation de ses relations de travail. Ainsi, les conditions préliminaires de l'application des dispositions sur le congédiement injuste n'ont pas été remplies en rapport avec la plainte déposée contre CPR.

Pour ces motifs, je rejette la plainte de congédiement injuste logée contre OK Transport et CPR considérée ici. Je remarque que le plaignant et CPR ont demandé que leurs propres dépens leur soient attribués dans cette affaire. Cependant, je conclus que cette affaire ne donne pas lieu à des dépens et je n'en attribue aucun.

Ceci est la traduction
de la décision originale.

Fait à Windsor, en Ontario le jour de février 2002

Arbitre Brian Etherington.