

Ask the Lawyers:

Lessons Learned to Date



Register today for the next session!

Register for upcoming sessions at <https://cafc.ca/page/askthelawyer> and make sure to submit your questions ahead of time so the experts can address them during the chat. Sessions are free and typically last one hour.

With Ross Dunsmore and James LeNoury.



In collaboration with lawyers Ross Dunsmore and James LeNoury, of Emstrata Law, the Canadian Association of Fire Chiefs (CAFC) hosted the first of its *Ask the Lawyers* sessions in February and April. The sessions are free for CAFC members and focus on Human Resource and Labour Relations Law. Members can listen to previous discussions by signing into their account on the CAFC website.

SESSION ONE - February 12, 2021

Topic of the Day: Exercising Management Rights

The concept of management rights, particularly among those managers coming from a union background, tends to be somewhat limited, and many new managers believe that they do not actually have many rights at all.

But that is simply not the case. Management rights are, in fact, very far-reaching. In Canada, the concept for unlimited management rights is that the residual rights (anything that is not restricted) belongs to management. "So, as long as you act reasonable in the implementation of rules, you can make rules," explained Dunsmore.

A collective agreement, however, limits a manager's ability to manage as they see fit, even though management still holds great authority. This authority should be protected by a *Management Rights Clause* put into the collective agreement, which

would be recognition by the union that the management of the workforce belongs exclusively to the employer. This is particularly important in a work setting such as a fire department.

Can employees be required to be vaccinated?

Even though vaccination is expected to be the strongest response to fighting COVID-19, statistically there is a small number of people who will respond negatively to vaccines, especially those with pre-existing health conditions. In addition, mandating vaccination may raise certain Charter of Rights and Freedoms and human rights issues.

While employers may – and should – strongly recommend that their employees get vaccinated for COVID-19 to decrease the chance of the spread of the virus in the workplace, it is highly unlikely that they will be able to make a COVID-19 vaccine mandatory as a condition of employment.

Department policy vs. standard operating procedure

The process of managing employees and determining how business is done will vary from organization to organization, and some will prefer using policies over standard operating procedures (or vice versa). From a legal standpoint, the two are basically the same thing. Ultimately, it does not really matter where the rules lie, so long as they are reasonable, considered, and effectively communicated.

That said, in the case of both policy and standard operating procedure, the key in terms of enforceability is whether a position has been properly articulated. In the context of a union, dialogue is always important – particularly if a policy is being changed – and the nature of any concerns or plan for change needs to be communicated. In addition, the union needs to be given an opportunity to provide feedback, and have their concerns addressed.

SESSION TWO - April 30, 2021

Social Media Policies

While social media platforms can be a valuable tool to interact with friends, colleagues, and networks, they can also open up the doors to controversy if used incorrectly. While a workplace social media policy is not explicitly required before an employer can discipline (or even dismiss) an employee for social media misconduct, it will make managing employee social media use and misuse much easier.

A good policy needs to clearly communicate to all employees what the acceptable use of social media in the workplace is, address any workplace privacy issues, and then set out the specific consequences of misconduct. Employers should also inform employees why it is important to keep some personal and corporate information – about themselves, their co-workers, clients and the organization – confidential or undisclosed.

Continued on page 26

Demandez aux avocats :

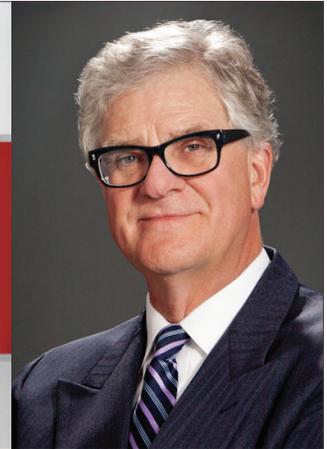
leçons apprises à ce jour

**Inscrivez-vous dès aujourd'hui
pour la prochaine session !**

Inscrivez-vous aux prochaines séances sur <https://cafc.ca/page/Demandezauxavocats> et veuillez soumettre vos questions à l'avance afin que les experts puissent y répondre pendant la conversation. Les séances sont gratuites et durent généralement une heure.

Si vous avez manqué des discussions à ce jour, des enregistrements sont mis à la disposition des membres via leur compte ACCP en ligne.

Avec l'intervention de maîtres Ross Dunsmore and James LeNoury.



Avec la participation de maîtres Ross Dunsmore et James LeNoury, de la firme d'avocats Emstrata Law, l'Association canadienne des chefs de pompiers (ACCP) a organisé la première de ses séances « Demandez aux avocats » en février et avril. Les séances sont gratuites pour les membres de l'ACCP et portent sur le droit des ressources humaines et des relations de travail. Les membres peuvent écouter les conversations précédentes en se connectant à leur compte sur le site Web de l'ACCP.

SÉANCE 1 - 12 février 2021 **Sujet du jour : L'exercice des droits de la direction**

Le concept des droits de la direction ou droits de gestion, en particulier chez les dirigeants issus du milieu syndical, a tendance à être quelque peu limité, et de nombreux nouveaux gestionnaires estiment que ces droits sont réduits.

Or, ce n'est tout simplement pas le cas. Les droits de gestion sont, en fait, très étendus. Au Canada, le concept des droits de gestion illimités est que les droits résiduels (tout ce qui n'est pas restreint) appartiennent à la direction. « Par conséquent, dans la mesure où vous agissez de manière raisonnable dans la mise en œuvre des règles, vous pouvez établir des règles », a précisé maître Dunsmore.

Une convention collective limite toutefois la capacité d'un gestionnaire à gérer comme il l'entend, même si la direction détient toujours une grande autorité. Cette autorité devrait être protégée par une clause sur les droits de la direction insérée dans la convention collective, sanctionnant une reconnaissance par le syndicat que la gestion de la main-d'œuvre appartient exclusivement à l'employeur. Cela est particulièrement important dans un milieu de travail tel qu'un service d'incendie.

Peut-on exiger des salariés qu'ils soient vaccinés ?

Même si l'on s'attend à ce que la vaccination soit le moyen le plus efficace de lutter contre le coronavirus, il existe statistiquement un très petit nombre de personnes qui réagiront négativement aux vaccins, en particulier celles qui ont des problèmes de santé préexistants. En outre, l'obligation de vaccination peut également soulever certaines questions juridiques liées à la Charte des droits et libertés et aux droits de la personne.

Ainsi, bien que les employeurs puissent - et doivent - fortement recommander à leurs employés de se faire vacciner contre la COVID-19 afin de réduire les risques de propagation du virus sur le lieu de travail, il est très peu probable qu'ils puissent rendre obligatoire la vaccination comme condition d'emploi.

Politique du service vs procédure opérationnelle standard

Le processus de gestion des travailleurs et la détermination de la façon dont les affaires sont menées varient d'une organisation à l'autre. Si certaines préfèrent utiliser des politiques plutôt que des procédures opérationnelles standard (ou vice versa), les deux sont fondamentalement la même chose du point de vue de la légalité. En fin de compte, peu importe où se trouvent les règles, tant qu'elles sont raisonnables, réfléchies et communiquées efficacement.

Cela dit, dans le cas d'une politique ou d'une procédure opérationnelle standard, l'élément clé en termes d'applicabilité est de savoir si une position a été correctement articulée ou non. Dans le contexte d'un syndicat, le dialogue est toujours important - en particulier si une politique est modifiée - et la nature des préoccupations ou du plan de changement doit être communiquée. En outre, le syndicat doit avoir la possibilité de faire part de ses réactions et de voir ses préoccupations prises en compte.

SÉANCE 2 - 30 avril 2021 **Politiques relatives aux médias sociaux**

Les plateformes de médias sociaux peuvent constituer un outil précieux en offrant aux individus une tribune pour

Suite à la page 26

Firefighting - age 60 and beyond

While some may think of firefighting as a “young man’s game” it’s important not to dismiss older members of the department.

According to the *Charter of Rights and Freedoms* (Section 15), nearly all of Canada prohibits age discrimination, but then provides the caveat that if there is a reasonable justification that is appropriate in the context of legal scrutiny, then age-based discrimination can occur.

The fundamental rule is that there is no discrimination based on age; and, if a firefighter can present as fit and capable to continue to perform their duties, they should be able to do so. However, there are real risks involved in putting senior firefighters on the line and Chiefs need to figure out how to protect against those risks as much as possible.

Contracting out bargaining unit work

The third topic covered in Session Two was related to a question received concerning fire chiefs doing work (in this case; driving to Nebraska to pick up a new truck) that could potentially be done by union firefighters.

For a successful argument to be made about damaging the integrity of the bargaining unit, the onus is first on the union to demonstrate that the work is indeed customarily performed by union members, to show the frequency of that work, and then prove that the work in question is being done “on a consistent and constant basis.”

In the case study provided, and based on the earlier criteria, it was concluded that the work of driving a truck in St. Thomas, Ontario, is not the same as the work of driving a truck up to Canada from a U.S. factory in that it is not normal activity protected by the collective agreement, and the action does not alter the bargaining unit in any way if the chief happens to be doing it.

If you have missed any discussions to date, recordings are available to members via their CAFC accounts online. 

L’obligation de vaccination peut également soulever certaines questions juridiques liées à la Charte des droits et libertés et aux droits de la personne.

interagir en ligne, mais elles peuvent aussi ouvrir la porte à la controverse si elles sont mal utilisées. Bien qu’une politique relative aux médias sociaux sur le lieu de travail ne soit pas explicitement requise avant qu’un employeur puisse prendre des mesures disciplinaires (ou même licencier) un salarié pour mauvaise utilisation des médias sociaux, elle facilitera grandement la gestion de l’utilisation et de l’abus des médias sociaux par les salariés.

Une bonne politique doit communiquer clairement à tous les salariés ce qu’est l’utilisation acceptable des médias sociaux sur le lieu de travail, aborder toute question de confidentialité applicable, puis énoncer les conséquences spécifiques d’une mauvaise conduite. Les employeurs doivent également informer les travailleurs des raisons pour lesquelles il est important de préserver la confidentialité ou la non-divulgaration de certaines informations personnelles et professionnelles - sur eux/elles-mêmes, leurs collègues, les clients et l’organisation.

Lutte contre l’incendie - 60 ans et plus

La lutte contre l’incendie est généralement considérée comme un « jeu de jeunes hommes ». Alors, les pompiers de 60 ans ou plus sont-ils finis dans leur carrière ?

En vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* (article 15), la quasi-totalité du Canada interdit la discrimination fondée sur l’âge, mais une mise en garde est ensuite introduite : s’il existe une justification raisonnable et appropriée dans le contexte de l’examen juridique, la discrimination fondée sur l’âge peut alors se justifier.

La règle fondamentale est qu’il n’y a pas de discrimination fondée sur l’âge ; et, si un pompier peut se présenter comme étant apte et capable de continuer à exercer ses fonctions, il devrait pouvoir le faire. Cependant, il y a des risques réels à mettre en jeu des pompiers âgés et les chefs doivent trouver un moyen de se protéger contre ces risques autant que possible.

Sous-traiter le travail de l’unité de négociation

Le troisième sujet abordé lors de la deuxième séance était lié à une question reçue concernant les chefs de pompiers qui effectuent du travail (dans ce cas, se rendre au Nebraska pour récupérer un nouveau camion) qui pourrait être effectué par des pompiers syndiqués.

Pour que l’argument de l’atteinte à l’intégrité de l’unité de négociation soit valable, il incombe d’abord au syndicat de démontrer que le travail est effectivement effectué de façon habituelle par les membres du syndicat, de montrer la fréquence de ce travail, puis de prouver que le travail en question est effectué « de façon constante et régulière ».

Dans l’étude de cas fournie, et sur la base des critères précédents, il a été conclu que le travail consistant à conduire un camion à St. Thomas, en Ontario, n’est pas le même que le travail consistant à conduire un camion au Canada à partir d’une usine américaine, en ce sens qu’il ne s’agit pas d’une activité normale protégée par la convention collective, et que cette action ne modifie en rien l’unité de négociation si le chef s’y adonne. 