



Public Service Alliance of Canada  
Alliance de la Fonction publique du Canada

# **COMMENT ACCOMPLIR LE DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT**

## **FORMATION SUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

**Douglas Hill, agent aux griefs et à l'arbitrage, et Kalapi Roy, analyste  
Direction de la représentation et des services juridiques**

**27 janvier 2022**



# Introduction

- Kalapi Roy, analyste
- Douglas Hill, agent aux griefs et à l'arbitrage



# Historique du DJR

1944 – Arrêt de la Cour suprême des É.-U., *Steele v Louisville & Nashville Railroad Co*

- Les membres ont poursuivi leur syndicat en justice pour avoir négocié des conditions discriminatoires à l'endroit du personnel noir.
- La Cour a annulé les dispositions vexatoires et statué que le syndicat, à titre de seul agent négociateur des employés, avait le devoir d'exercer son autorité équitablement.

1967 – Arrêt de la Cour suprême des É.-U., *Vaca v Sipes*

1969 – Décision d'un tribunal canadien

1984 – Arrêt de la Cour suprême du Canada, *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autres*

1977 – DJR devient loi au fédéral

- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF)
- Article 187. Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui fait partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.



# Évaluer le bien-fondé d'un grief – 1

*Doro 2019 CRTESPF 6 et Reeves 2019 CRTESPF 61*

- 1) Communication avec la partie plaignante
- 2) Libellé du grief
- 3) Articles pertinents de la convention collective
- 4) Décisions définitives de l'employeur aux paliers 1, 2 et 3
- 5) Preuve (p. ex., courriels, autres documents, vidéos, déclarations des témoins)
- 6) *LCDP*, politiques, jurisprudence
- 7) Objections préliminaires à contrer (p. ex., grief hors délai)



# Évaluer le bien-fondé d'un grief – 2

*Doro* – Harcèlement sexuel

Par. 13 s.65 (1) *LCDP*

- i) il n'a pas consenti aux actes de harcèlement;
- ii) il a pris toutes les mesures nécessaires pour empêcher le harcèlement;
- iii) il a pris toutes les mesures nécessaires après le harcèlement pour annuler ses effets sur Mme Doro.

Si une ou plusieurs de ces exigences n'ont pas été respectées, l'employeur est trouvé responsable.

*Reeves* – Discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique

Par. 179, critère en trois étapes

- 1) Motifs illicites
- 2) Effet préjudiciable
- 3) Le motif illicite a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable.

Par. 181, preuve directe c. preuve circonstancielle

Lors de l'évaluation du bien-fondé du grief, avez-vous pris votre décision de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire?



# Arbitraire, discriminatoire, de mauvaise foi – 1

*Bastasic 2019 CRTESPF 12 et Cousineau 2013 CRTFP 68*

**Arbitraire** : *Cousineau*, par. 25, 32, 38 et *Bastasic*, par. 43, 44

- 1) Ne peut pas traiter le grief d'une personne salariée de façon superficielle ou inattentive
- 2) Doit enquêter sur le grief
- 3) Doit étudier les faits pertinents
- 4) Doit demander tout conseil pouvant être nécessaire
- 5) Doit interpréter la convention collective et la *LCDP*
- 6) Doit considérer l'impact sur les autres membres du syndicat



# Arbitraire, discriminatoire, de mauvaise foi – 2

*Bastasic 2019 CRTESPF 12 et Cousineau 2013 CRTFP 68*

***Discriminatoire : Vuk, page 5 renvoi à Blakely, par. 32***

*Il y a conduite discriminatoire lorsqu'un syndicat fait une distinction entre les personnes salariées en se fondant sur des motifs illégaux. Les motifs illégaux ou illicites sont énumérés dans la LCDP et à l'article sur la discrimination de la plupart des conventions collectives. (voir l'historique)*

- |  |   |
|--|---|
| 1) <i>Race</i>                           | 6) <i>Situation familiale, état civil</i> |
| 2) <i>Langue</i>                         | 7) <i>Religion</i>                        |
| 3) <i>Orientation sexuelle</i>           | 8) <i>Origine nationale ou ethnique</i>   |
| 4) <i>Incapacité physique ou mentale</i> | 9) <i>Âge</i>                             |
| 5) <i>Sexe et identité de genre</i>      | 10) <i>Caractéristiques génétiques</i>    |



# Arbitraire, discriminatoire, de mauvaise foi – 3

- **Bonne foi c. mauvaise foi** : *Ouellet*, par. 30 ou *Bastasic*, par. 45 : le rôle de la Commission est « [...] d'évaluer la manière [dont le syndicat traite] le grief »; en d'autres mots, son processus décisionnel :
- Examen du dossier (*Bastasic*, par. 41)
- Communication avec la plaignante (*Bastasic*, par. 40)
- Préparation et présentation du grief (*Bastasic*, par. 40)
- Appui à la plaignante, communication de l'information pertinente et présentation d'une justification rationnelle de la décision de non-renvoi = bonne foi (*Bastasic*, par. 3)



# Questions



Public Service Alliance of Canada  
Alliance de la Fonction publique du Canada

# Non-renvoi – 1

*Bastasic 2019 CRTESPF 12 et Cousineau 2013 CRTFP 68*

Q. Une décision de non-renvoi donne-t-elle lieu à une plainte valide relativement au DJR?

- Les décisions dans les affaires *Bastasic* (par. 48) et *Cousineau* (par. 38) résultaient d'une plainte pour manquement au DJR suite à la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. Toutefois, dans les deux cas, la plainte a été rejetée par l'arbitre puisque le syndicat n'avait pas manqué à son devoir de juste représentation.
- Dans *Bastasic* (par. 45) et *Cousineau* (par. 29), l'arbitre réitère que le rôle de la Commission n'est pas d'examiner en appel la décision du syndicat de déposer ou non un grief ou de le porter à l'arbitrage, mais plutôt d'évaluer son processus décisionnel pour déterminer s'il a agi de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire.

A. Non! Mais chaque fois qu'un agent négociateur prend une décision de non-renvoi, il ouvre la porte à ce type de plainte. Cependant, pareille plainte ne sera jamais accueillie avant ou pendant l'arbitrage si l'agent négociateur a : fait preuve de diligence raisonnable; pris une décision reposant sur une enquête; assuré la communication avec la partie plaignante; étudié les faits pertinents; traité le grief d'une façon qui n'est pas superficielle ni inattentive; demandé les conseils nécessaires; pris en compte ses autres membres; fourni une justification rationnelle du non-renvoi (décision *Vuk*).



# Non-renvoi – 2

*Alexis c. Administrateur général 2020 CRTESPF 9 (par. 186 à 198)*

*Le grief portait sur le licenciement et non sur la discrimination raciale. Par conséquent, cette dernière question n'a jamais été renvoyée à l'arbitrage. Dans sa décision, l'arbitre mentionne les nombreuses occasions qu'aurait eues l'AFPC de soulever la question après le dépôt du grief (arrêt Burchill). Le grief pour licenciement a été accueilli et l'arbitre a ordonné que la fonctionnaire soit réintégrée à son poste. L'employeur en a appelé de la décision, mais, le 9 novembre 2021, la Cour d'appel fédérale a confirmé la réinsertion. L'AFPC aurait pu en profiter pour saisir l'arbitre de la question de la discrimination raciale, ce à quoi les arbitres s'attendaient de la part de l'AFPC! (Voir le sommaire)*



# Non-renvoi – 3

## Harcèlement entre les membres

1. Une membre dépose un grief de harcèlement, alléguant un motif de distinction illicite aux yeux de la loi

Déclaration de principes – Représentation syndicale de l'AFPC : harcèlement en milieu de travail  
(ancienne déclaration de principes 23A)

- La plaignante allègue que son superviseur – qui est aussi membre de son unité de négociation – l'a harcelée à cause de son alcoolisme.
- L'Élément est peu disposé à renvoyer le grief à l'arbitrage.
- Grief : critère en trois étapes établit la preuve à première vue?
- *Cousineau*. Considérations liées au milieu de travail
- Plainte relative au DJR fondée sur un motif de discrimination?



# Non-renvoi – 4

## Harcèlement entre les membres

2. Le membre s'oppose à la mesure disciplinaire, alléguant que l'enquête de l'employeur en lien avec une plainte de harcèlement sexuel en ligne n'avait pas été bien menée

Déclaration de principes – Représentation syndicale de l'AFPC : harcèlement en milieu de travail  
(ancienne déclaration de principes 23A)

- Selon le plaignant, l'enquêteur n'a pas tenu compte du fait qu'il est malentendant (ce qui lui vaut une mesure d'adaptation au travail). Ce handicap l'a empêché de répondre de façon adéquate aux questions de l'enquêteur. Note : les entrevues ont été menées par vidéo!
- Le syndicat se fie à l'enquête de l'employeur (politique 23 [3])
- *Cousineau*. Considérations liées au milieu de travail
  - Droit du plaignant à l'équité procédurale (politique 23 [3])
- Réduction de la sévérité des sanctions disciplinaires (politique 23 [3]). La mesure corrective est-elle trop sévère?
- Grief relatif au DJR fondé sur la discrimination?



# Non-renvoi – 5

## Représenter des membres perçus comme ayant des problèmes de santé mentale

- Nous ne sommes pas des experts médicaux
- Traiter ces plaignants comme tous les autres
- *Cousineau*. Considérations liées au milieu de travail
- Délais

## Représenter des membres ayant un handicap confirmé

- Mesures d'adaptation



# Questions



Public Service Alliance of Canada  
Alliance de la Fonction publique du Canada

# Plainte pour manquement au DJR

*Vuk 2016 CCRI LD 3588*

Un membre peut déposer une plainte liée au DJR s'il croit que le syndicat a manqué à ce devoir en agissant de mauvaise foi ou d'une façon arbitraire ou discriminatoire.

Les fonctionnaires fédéraux qui relèvent du Conseil du Trésor peuvent déposer une plainte pour manquement au DJR en vertu de l'article 187 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF).

Les fonctionnaires fédéraux qui travaillent pour un employeur distinct peuvent déposer une plainte pour manquement au DJR en vertu de l'article 37, Partie 1, du *Code canadien du travail* (CCT).

L'adoption des dispositions sur le DJR de la *Loi* et du *Code* découle de l'arrêt historique de la Cour suprême (1944) dans l'affaire *Steele v Louisville & Nashville Railroad Co 323 U.S. 192*.

Le membre a 90 jours pour déposer sa plainte à compter du moment où il prend conscience du manquement au DJR. Si ce délai n'est pas respecté, une objection préliminaire peut être soulevée en vue de faire rejeter la plainte sans audience.

Une plainte pour manquement au DJR doit être détaillée (qui, quoi, quand, où, pourquoi, comment) afin que l'intimé puisse y répondre adéquatement. Sans ces détails, une objection préliminaire peut être soulevée en vue de faire rejeter la plainte sans audience.

Dans ce type de plainte, la charge de la preuve incombe au plaignant, qui doit établir une preuve à première vue du manquement au DJR en démontrant que le syndicat a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire. À défaut de cette preuve, une objection préliminaire peut être soulevée en vue de faire rejeter la plainte sans audience.

Voir aussi la plainte pour manquement au DJR de Mary Vuk en vertu du CCT (pages 6 et 7 de la lettre de décision). Les trois membres de la commission ont tout simplement rejeté la plainte sans que le syndicat ait à y répondre, puisque la plaignante n'a pas présenté de preuve à première vue d'un manquement au DJR.



# Le processus décisionnel et les plaintes pour manquement au DJR

*Negi 2021 CRTESPF 98*

Si une plainte pour manquement au DJR est hors délai, pas détaillée ou sans preuve à première vue d'un tel manquement, une objection préliminaire peut être soulevée en vue de faire rejeter la plainte sans audience.

Cependant, comme dans la décision *Negi*, certains arbitres peuvent choisir de tenir une audience complète pour s'assurer que la partie plaignante bénéficie d'un « processus intégral, équitable et bien éclairé » (par. 8), et lui donner « toutes les voies d'enquête possibles sur la gestion de son dossier de grief » (par. 12). Le but ultime est d'éliminer tout motif de contrôle judiciaire.

Si l'affaire n'est pas rejetée en vertu d'une objection préliminaire, l'agent négociateur doit se préparer à une audience d'arbitrage. Il devra défendre son processus décisionnel en présentant tous les efforts déployés pendant l'examen du grief et toute la recherche ayant abouti à la décision de non-renvoi.

Afin de montrer que l'agent négociateur n'a pas agi de mauvaise foi ni de façon arbitraire ou discriminatoire, sa description du processus décisionnel doit comprendre :

- 1) les échanges de courriels avec la partie plaignante;
- 2) les notes prises durant les entretiens téléphoniques avec la partie plaignante;
- 3) les conseils demandés;
- 4) les références à la *LCDP*, aux politiques et aux articles des conventions collectives;
- 5) les présentations lors des audiences de grief et les réponses de l'employeur;
- 6) les considérations relatives à l'impact sur les autres membres;
- 7) la preuve qu'il n'y a pas eu de traitement différentiel fondé sur la race ou sur tout autre motif de distinction illicite;
- 8) tout le soin et l'effort mis à traiter le grief;
- 9) une justification écrite de la décision de non-renvoi.

Tout ceci, qui fait partie des devoirs et responsabilités d'un représentant syndical, doit être présenté par des témoins du syndicat et des témoignages de vive voix à l'arbitre lors d'une audience officielle afin de faire rejeter une plainte pour manquement au DJR.



# Statistiques relatives au DJR

- $\pm$  20 plaintes de cette nature déposées contre l'AFPC tous les ans.
- La plupart sont réglées durant une audience ou tranchées sur la base de dépositions écrites.
- La majorité de ces plaintes sont rejetées.



# Décisions et références

- *Steele v. Louisville & Nashville Railroad Co.*, 323 U.S. 192 (1944)
- *Vaca v. Sipes*, 386 U.S. 171 (1967)
- *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autres* 1984 CanLII 18 CSC  
Français <https://canlii.ca/t/1ldds>  
Anglais <https://canlii.ca/t/1lddr>
- *Doro c. Agence du revenu du Canada* 2019 CRTESPF 6  
Français <https://canlii.ca/t/hz4cf>  
Anglais <https://canlii.ca/t/hz4cg>
- *Reeves* 2019 CRTESPF 61  
Français HYPERLINK "<https://www.canlii.org/fr/ca/crtefp/doc/2019/2019crtespf61/2019crtespf61.html>"  
<https://www.canlii.org/fr/ca/crtefp/doc/2019/2019crtespf61/2019crtespf61.html>  
Anglais <https://canlii.ca/t/j24dw>
- *Bastasic* 2019 CRTESPF 12  
Français <https://canlii.ca/t/hzcxs>  
Anglais <https://canlii.ca/t/hzcxt>
- *Cousineau* 2013 CRTFP 68  
Français HYPERLINK "<https://canlii.ca/t/fzktf>" <https://canlii.ca/t/fzktf>  
Français HYPERLINK "<https://canlii.ca/t/fzktq>" <https://canlii.ca/t/fzktq>



# Décisions et références – 2

- *Vuk 2016 CCRI LD 3588*
- *Ouellet*
  - Français
  - Anglais
- *Victoria Alexis 2020 CRTESPF 9*
  - Français <https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/465648/1/document.do>
  - Anglais <https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/en/465648/1/document.do>
- *Negi 2021 CRTESPF 98*
  - Français <https://canlii.ca/t/jj65f>
  - Anglais <https://canlii.ca/t/jj65d>
- Déclaration de principes – Représentation syndicale de l’AFPC : harcèlement en milieu de travail (ancienne déclaration de principes 23A)
  - Français <https://syndicatafpc.ca/declaration-principes-sur-representation-syndicale>
  - Anglais <https://psacunion.ca/psac-policy-union-representation-workplace>
- *Chapman c. Canada (Procureur général) 2019 CF 975*
  - Français <https://canlii.ca/t/j2cxb>
  - Anglais <https://canlii.ca/t/j1sfb>



# Questions



Public Service Alliance of Canada  
Alliance de la Fonction publique du Canada