



Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8

Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8

Fax/Télécopieur: 613-995-9493

Notre dossier : 24879-C

N° du document : 239543

Le 12 octobre 2007

CCRI Décision-lettre n° 1683

PAR TÉLÉCOPIEUR

M. Jean-Pierre Légaré
279, des Huards
Boileau (Namur) (Québec)
J0V 1N0 **819-687-8460**

À l'attention de M. Jean-Pierre Légaré

Nelligan O'Brien Payne s.r.l.
Avocats
Bureau 1900
66, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1P 5H1 **613-788-3665**

À l'attention de M^c Sean McGee

Société canadienne des postes
Affaires juridiques
Bureau 210
225, rue Bridge,
Montréal (Québec)
H3C 6M9 **514-345-4497**

À l'attention de M^c Marc Santerre
Directeur des services juridiques, Région de l'Est

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et une plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) dudit *Code* par M. Michel-Guy St-Onge, plaignant, alléguant violation de l'article 37 du *Code* par l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints, intimée; Société canadienne des postes, employeur.

Messieurs,

Le Conseil, composé de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, ainsi que MM. Daniel Charbonneau et Patrick J. Heinke, Membres, a étudié la plainte mentionnée ci-dessus.

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil estime que les observations et les documents présentés par les parties au soutien de leurs positions respectives, de même que le rapport de l'agent enquêteur lui suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience publique.

I - Nature de la plainte

La présente plainte a été déposée au Conseil le 17 février 2005 en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*. M. Michel-Guy St-Onge (le plaignant) allègue que l'Association des maîtres de poste et adjoints (le syndicat) a manqué à son devoir de représentation juste en ne lui fournissant pas l'aide nécessaire dans le cadre de ses allégations de congédiement déguisé contre la Société canadienne des postes (l'employeur).

II - Les faits

D'après les informations contenues dans sa plainte, le plaignant aurait eu connaissance le 21 janvier 2005 qu'il avait fait l'objet d'un congédiement déguisé. Le plaignant a d'abord déposé une plainte en vertu de l'article 47.3 du *Code du travail* du Québec le ou vers le 1^{er} février 2005. Le 3 février 2005, la Commission des relations du travail du Québec lui a répondu par un avis dans

lequel elle déclinait compétence. Le plaignant a par la suite déposé la présente plainte auprès du Conseil, soit le 17 février 2005.

Le plaignant a travaillé pour l'employeur pendant 30 ans. Selon ses dires, il aurait subi du harcèlement psychologique de la part d'une maîtresse de poste pendant trois ans, ce qui a mené à la fin de son emploi le ou vers le 24 août 2004. Le plaignant aurait informé son syndicat et son employeur de cette situation le 6 octobre 2003 par voie de grief (aucun document n'a d'ailleurs été déposé au présent dossier), mais rien n'a été fait pour remédier à cette situation et il a dû prendre un congé de maladie.

Le plaignant a alors connu plusieurs problèmes, y compris des problèmes financiers. Il a dû prendre des congés de maladie, a reçu des prestations d'assurance-emploi et ensuite il a dû présenter une demande pour obtenir des prestations d'assurance-invalidité. De plus, le plaignant a subi un examen psychiatrique en juin 2004, à la suite duquel la compagnie d'assurance a refusé de l'indemniser.

À la suite de ce refus, l'employeur a porté des accusations au criminel contre le plaignant en raison des menaces que celui-ci aurait proférées dans les jours qui auraient suivi le refus. Le plaignant aurait alors accepté de prendre sa retraite le ou vers le 24 août 2004 dans un état de panique et sans aucun soutien de la part de son syndicat.

III - Positions des parties

A - Le plaignant

Le plaignant demande au Conseil d'ordonner au syndicat de déposer un grief afin de faire respecter la convention collective, d'ordonner sa réintégration et de faire cesser le harcèlement sinon, d'ordonner à l'employeur de verser une indemnité pour la perte de son emploi, d'assumer les frais de soutien psychologique requis, de rembourser le salaire perdu et de verser des dommages-intérêts punitifs.

B - Le syndicat

Le syndicat soulève une objection préliminaire quant à la recevabilité de la présente plainte. Selon le paragraphe 97(2), le plaignant avait 90 jours pour déposer une plainte en vertu de l'article 37 du *Code*, ce qui n'a pas été fait.

Quant au fond, le syndicat prétend avoir tout fait pour aider le plaignant, tant dans sa vie personnelle qu'auprès de son employeur. Le syndicat n'a jamais refusé de déposer un grief auprès de l'employeur et il a même fait plusieurs suggestions au plaignant, notamment celle de déposer une plainte par l'entremise du syndicat, ce que le plaignant n'a pas fait, ou encore de ne pas démissionner ni d'accepter de prendre sa retraite.

Le syndicat ajoute que tout au long de la situation impliquant le plaignant et la maîtresse de poste, soit depuis 1999, il est intervenu à de multiples reprises par l'entremise de la Présidente de la section locale du Québec. Le syndicat ajoute que lors d'une entrevue disciplinaire liée à la situation de conflit entre le plaignant et la maîtresse de poste, entrevue qui s'est tenue en 2001, le syndicat a nommé des représentants pour chacune des parties impliquées, à savoir le plaignant et la maîtresse de poste, qui est représentée au même titre que le plaignant par le syndicat, afin d'entreprendre un processus de résolution de conflits.

Le syndicat affirme que le processus de résolution de conflits a commencé en février 2002 et qu'il s'est poursuivi jusqu'en août 2003. Le syndicat prétend que le plaignant a alors pris un congé de maladie en octobre 2003 qui a duré jusqu'en février 2004. Il indique qu'il a eu plusieurs contacts avec le plaignant entre octobre 2003 et août 2004. Le 19 août 2004, le représentant du syndicat a dû à nouveau intervenir à la suite de la visite du plaignant au bureau de poste, visite lors de laquelle le plaignant aurait proféré des menaces à l'endroit de la maîtresse de poste.

Lors de cette discussion, le plaignant a alors informé le représentant syndical qu'il envisageait de prendre sa retraite et qu'il voulait entreprendre immédiatement les démarches nécessaires. Le syndicat a tenté de dissuader le plaignant à cause du peu d'années de cotisation au régime de retraite qu'il avait accumulées, mais sans succès. Au cours des mois qui ont suivi, le

représentant a continué ses démarches auprès du plaignant, après quoi le plaignant a eu des problèmes divers (perte de cartes d'identité, document médical non transmis, etc.). À compter du 7 janvier 2005, le représentant du syndicat n'a plus eu de contact avec le plaignant.

En se basant sur ce qui précède, le syndicat allègue avoir fait tout en son pouvoir pour aider le plaignant dans ses démarches. Le syndicat a donné du soutien au plaignant, tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel; il lui a, entre autres, donné des paniers de Noël lorsque ce dernier en a demandé. Compte tenu de tout ce qui précède, le syndicat déclare avoir respecté son mandat et ne pas avoir agi en violation de l'article 37 du *Code*. Il demande le rejet de la présente plainte.

C - L'employeur

L'employeur n'a présenté aucune observation.

IV - Analyse et décision

A - Audience publique

Comme le plaignant a demandé une audience publique devant le Conseil, il est important de souligner que le Conseil a l'entière discrétion de trancher une plainte en vertu de l'article 37 sans tenir d'audience publique. L'article 16.1 du *Code* et l'alinéa 10g) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) prévoient que le Conseil peut trancher les plaintes en se fondant sur les documents au dossier, à moins qu'il estime n'avoir pas suffisamment d'information pour rendre une décision et juge qu'il faudrait donner aux parties la possibilité de faire valoir leurs positions respectives dans le cadre d'une audience. L'une ou l'autre des parties peut réclamer une audience, mais le Conseil n'est pas tenu d'accéder à leurs demandes.

B - Délai

Dans un premier temps, le syndicat demande le rejet de la plainte parce qu'elle a été déposée à l'extérieur du délai de 90 jours prescrit par le paragraphe 97(2) du *Code*, sans donner plus de détails.

Il est important que les délais soient respectés, surtout dans le contexte des relations du travail. Comme le Conseil l'a indiqué à plusieurs reprises, c'est absolument nécessaire puisque cela permet aux parties à une relation de négociation de passer à autre chose; il est important de régler rapidement les affaires plutôt que de les laisser perdurer longtemps (voir *Anil Kumar Luthra*, 10 août 2000 (CCRI LD 273); et *Marie Laperrière*, 13 mars 2003 (CCRI LD 821)).

Bien que, dans certaines circonstances, le Conseil ait le pouvoir discrétionnaire de proroger le délai de dépôt d'une plainte fondée sur l'article 37 (voir l'alinéa 16m.1) du *Code*, il ne l'accordera que si le plaignant était dans l'impossibilité de respecter le délai pour des motifs indépendants de sa volonté. Un oubli ou encore la négligence du plaignant ne sauraient être considérés comme des motifs suffisants (voir *Gary T. Sayle*, 4 juillet 2002 (CCRI LD 674); *Bernie Blakely*, [2003] CCRI n° 241; et *Louise Galarneau*, [2003] CCRI n° 239). Finalement, il est important de souligner que le fait que la plainte a été déposée par erreur auprès d'une autre instance, comme dans le cas présent, ne suspend pas le délai de dépôt (voir *Winfield Porter*, [2002] CCRI n° 176; et 81 CLRBR (2d) 48).

En l'espèce, la documentation soumise au Conseil ne permet pas de déterminer avec certitude quand exactement le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte. En conséquence, le Conseil doit laisser le bénéfice du doute au plaignant et ne rejette pas la plainte en raison du délai de dépôt devant le Conseil (voir *Tadele Lemi*, [1999] CCRI n° 24; *D.H.L. International Express Ltd.* (1995), 99 di 126; et [1996] 28 Can LRBR (2d) 297 (CLRBR n° 1147); et *Aheer Transportation Ltd.*, [1999] CCRI n° 39; 57 CLRBR (2d) 225; et 2000 CLLC 220-019.

C - Devoir de représentation juste

Le rôle du Conseil dans une plainte en vertu de l'article 37 du *Code* est de considérer le comportement du syndicat vis-à-vis le plaignant en déterminant si le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, c'est-à-dire contrairement aux dispositions de l'article 37, qui se lit comme suit :

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

Le Conseil ne remet pas en question les décisions prises par un syndicat. L'objet d'une plainte fondée sur l'article 37 n'est pas d'en appeler de la décision du syndicat, mais de faire en sorte que le Conseil se penche sur la manière dont il a traité le litige (voir *Fred Blacklock et autres*, [2001] CCRI n° 139; *Yvonne Misiura*, [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305; et *Anthony William Amor* (1987), 70 di 98; et 18 CLRBR (NS) 249 (CCRT n° 633)).

Autrement dit, le Conseil se penche sur le processus décisionnel du syndicat et non sur le bien-fondé de sa décision (voir *Gaétan Coulombe*, [1999] CCRI n° 25).

Afin de déterminer si le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste, le Conseil analyse les faits en tenant compte des principes établis par la Cour Suprême du Canada dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509. Selon ces principes, le Conseil n'intervient généralement pas si le syndicat a mené une enquête sérieuse et a examiné l'incidence de ses décisions sur l'employé en tenant compte de ses propres intérêts légitimes. Les décisions du syndicat ne doivent pas être arbitraires, capricieuses, discriminatoires ni abusives. En plus, la représentation du syndicat doit être juste, authentique et entreprise avec intégrité et compétence, sans négligence majeure ou hostilité envers l'employé.

Il faut toutefois bien noter que c'est le plaignant qui doit démontrer à la satisfaction du Conseil que, selon la prépondérance des probabilités, le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste (voir *Richard Connolly et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161

(CCRT n° 1235)). Malgré le fait que le Conseil est un organisme indépendant, doté d'un pouvoir décisionnel et dont le rôle est de déterminer si le *Code* a été enfreint, ce n'est pas un organisme d'enquête. Il n'a donc pas le mandat de se lancer à la recherche des faits pour le plaignant, d'entendre des plaintes dénonçant un mauvais service du syndicat, d'enquêter sur la direction du syndicat ou sur des plaintes contre l'employeur parce que le plaignant aurait été victime de fautes qui lui seraient imputables en milieu de travail. Les employés qui allèguent que leur syndicat a enfreint le *Code* et veulent obtenir un redressement en conséquence doivent présenter de solides arguments convaincants pour étayer leurs plaintes.

En l'espèce, la documentation présentée n'a pas démontré au Conseil que le syndicat a agi d'une façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. La preuve au dossier a plutôt démontré que le syndicat a mené une étude sérieuse des problèmes concernant le plaignant. Les documents devant le Conseil ne démontrent pas d'hostilité à l'endroit du plaignant et le syndicat a entrepris toutes les démarches pour obtenir une résolution des affaires en question. Le syndicat a assisté le plaignant dans ses problèmes professionnels et personnels, il a tenu le plaignant au courant sur le déroulement de son dossier et il a consulté le plaignant sur les questions en jeu.

Pour tous les motifs susmentionnés, la plainte est rejetée.

La présente décision du Conseil est signée en son nom par



Patrick J. Heinke
Membre

c.c. : M. Jean Gosselin (CCRI - Montréal)