



Motifs de décision

Mataya Reid,

plaignante,

et

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,

intimé,

et

Société canadienne des postes,

employeur.

Dossiers du Conseil: 30020-C; 31248-C

Référence neutre : 2016 CCRI **807**

Le 14 janvier 2016

Le Conseil canadien des relations industrielles était composé de M^e Graham J. Clarke, Vice-président, et de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le Code) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant pris connaissance de tous les documents au dossier, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit pour trancher les deux plaintes en instance sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M^{me} Mataya Reid, en son propre nom;

M. Claude Leblanc, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;

M^e Stéfanie Germain, pour la Société canadienne des postes.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Graham J. Clarke, Vice-président.

I. Contexte

[1] Le 5 juin et le 6 août 2013, M^{me} Mataya Reid, a déposé une plainte de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) contre son agent négociateur, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) (dossier n° 30020-C), dans laquelle elle allègue violation de l'article 37 du *Code* :

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.

[2] M^{me} Reid s'est appuyée sur la même documentation qui se trouve dans son dossier de plainte, y compris le formulaire du Conseil à l'égard des plaintes de manquement au DRJ, pour faire valoir que son employeur, la Société canadienne des postes (la SCP), a enfreint la partie II du *Code*.

[3] La plainte de manquement au DRJ de M^{me} Reid était composée de 356 pages de documents. Le Conseil a eu de la difficulté à comprendre avec précision les questions en litiges en raison du fait que la documentation était en grande partie désorganisée. Dans *Reid*, 2013 CCRI 693 (*Reid 693*), le Conseil a souligné les difficultés que rencontrent les parties se représentant elles-mêmes, mais il a confirmé les obligations dont chaque plaignant doit s'acquitter :

[19] Le Conseil essaie d'aider les plaignants inexpérimentés à se concentrer sur les éléments essentiels d'une plainte de manquement au DRJ, mais il n'en demeure pas moins que, au bout du compte, c'est à chaque plaignant qu'il revient de présenter des observations appropriées. Ni le Conseil ni les parties adverses ne sont tenus d'examiner des tonnes de documents afin d'établir s'ils contiennent suffisamment d'éléments pour constituer une cause d'action.

...

[32] Comme il a été mentionné ci-dessus, le Conseil est pleinement conscient du fait que M^{me} Reid, comme nombre de parties au litige se représentant elles-mêmes, ne connaît peut-être pas bien le *Code*. Cela dit, c'est tout de même au plaignant qu'il incombe, au bout du compte, d'examiner ses propres documents, y compris les documents censés être pertinents, et de rédiger une plainte conformément au *Règlement*. Le plaignant ne s'acquitte pas de cette obligation en présentant des centaines de pages de documents et en demandant implicitement au Conseil de les examiner et de décider, s'il y a lieu, des éléments qui devraient faire partie d'une plainte.

[4] Dans *Reid 693*, le Conseil a donné à M^{me} Reid 30 jours pour présenter un acte de procédure adéquat et organisé. M^{me} Reid a suivi cette consigne. Le STTP a également présenté ses observations sur les questions soulevées par M^{me} Reid.

[5] Le Conseil a demandé aux parties de lui fournir des observations supplémentaires afin de mieux comprendre leurs positions. La SCP, comme le font habituellement les employeurs dans le contexte d'une plainte de manquement au DRJ, ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé de la plainte.

[6] Dans *Reid*, 2014 CCRI LD 3269 (*Reid 3269*), le Conseil a rejeté la plainte déposée par M^{me} Reid en vertu de la partie II. Puisqu'il n'existe pas de processus d'analyse de l'existence d'une cause *prima facie* pour les affaires fondées sur la partie II comme il en existe pour les plaintes de manquement au DRJ (voir ci-après), la SCP avait répondu à la plainte initiale de M^{me} Reid. Dans sa réponse, la SCP a fourni des renseignements utiles concernant trois questions relatives à des mesures disciplinaires qui semblaient être au cœur des allégations de représailles de M^{me} Reid.

[7] Dans *Reid 3269*, le Conseil a accepté l'affirmation de la SCP selon laquelle M^{me} Reid avait soulevé deux de ces questions à l'extérieur du délai de 90 jours prévu au *Code* pour le dépôt d'une plainte : paragraphe 133(2). En outre, M^{me} Reid n'a fourni aucun motif qui permettrait au Conseil de proroger le délai de 90 jours. Quant à la question qui était recevable, M^{me} Reid n'a pas convaincu le Conseil que la mesure disciplinaire imposée par la SCP, que le STTP avait contestée en présentant un grief en son nom, découlait en tout ou en partie de sa participation à un processus dans le cadre de la partie II.

[8] Le 20 août 2015, M^{me} Reid a déposé une autre plainte de manquement au DRJ contre le STTP (dossier du Conseil n° 31248-C). Elle a demandé au Conseil de joindre ce dossier à sa plainte initiale, ce à quoi le Conseil a accepté. La présente décision tranchera aussi cette plainte de manquement au DRJ au dossier n° 31248-C.

[9] Le Conseil a décidé de rejeter les deux plaintes de M^{me} Reid. Pour ce qui est de la plainte initiale (dossier n° 30020-C), M^{me} Reid n'a pas convaincu le Conseil que le STTP a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi; celui-ci avait, entre autres initiatives, déposé 17 griefs au nom de la plaignante, dont certains étaient toujours en instance pendant la période en cause.

[10] En ce qui concerne le dossier n° 31248-C, le Conseil a conclu que M^{me} Reid n'a pas déposé sa plainte à l'intérieur du délai de 90 jours prévu au *Code* et qu'elle n'a pas fourni d'explication satisfaisante pour justifier que le Conseil proroge ce délai.

[11] Qui plus est, même si M^{me} Reid avait déposé sa plainte à l'intérieur du délai prescrit, elle n'a pas réussi à établir une cause *prima facie* parce qu'elle n'a pas fourni les principaux documents à l'appui desquels elle a fondé ses allégations.

[12] La présente décision énonce les motifs sur lesquels le Conseil appuie sa conclusion.

II. Principes juridiques applicables

[13] En raison de la portée des allégations de M^{me} Reid, de ce que le Conseil réussit à en comprendre en se fondant sur le dossier, nous examinerons d'abord les principes juridiques applicables.

A. L'obligation du Conseil à l'égard des parties qui se représentent elles-mêmes

[14] Dans *Reid 693*, le Conseil a souligné les mesures qu'il a prises pour tenter de démystifier le processus relatif au DRJ pour les plaignants inexpérimentés :

[22] Avec sa circulaire et son formulaire relatif aux plaintes de manquement au DRJ, le Conseil s'est donné beaucoup de mal pour aider les plaignants à bien décrire la conduite arbitraire, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi qu'ils reprochent à leur syndicat.

[23] Cette nécessité de bien décrire ce qui s'est produit est d'autant plus importante puisqu'un grand nombre de plaintes de manquement au DRJ témoignent d'une incompréhension du rôle du syndicat. Par exemple, le Conseil reçoit de nombreuses plaintes dans lesquelles le plaignant se dit simplement en désaccord avec la décision d'un syndicat d'aller ou non en arbitrage. D'autres plaignants contestent l'interprétation donnée par un syndicat à la convention collective.

[15] Le Conseil doit cependant s'assurer de traiter toutes les parties de façon équitable, qu'elles soient expérimentées ou non. Dans la décision *0927613 B.C. Ltd. v. 0941187 B.C. Ltd.*, 2015 BCCA 457, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a annulé une décision rendue par un tribunal inférieur qui avait imposé à un arbitre le devoir d'accorder une « attention spéciale » (traduction) à une partie non représentée :

[68] Compte tenu des circonstances, il m'est impossible de conclure à un manquement aux règles de justice naturelle ou à l'équité procédurale envers l'intimé, d'autant plus que, en l'espèce, M. Sangha a eu toutes les chances possibles de participer à la procédure, de présenter ses éléments de preuve et ses observations à l'arbitre, ainsi que de répondre aux éléments de preuve et aux observations de l'appelant, mais il a choisi de ne pas le faire. La procédure a été juste à l'égard de l'intimé. L'arbitre n'a plus eu d'obligation envers l'intimé dès lors que celui-ci a choisi de ne pas participer.

(traduction)

[16] En l'espèce, le Conseil a pris soin de ne pas devenir le représentant de M^{me} Reid.

B. Le processus d'analyse de l'existence d'une cause *prima facie* dans le cadre des plaintes de manquement au DRJ

[17] Dans *Reid* 693, le Conseil a décrit l'analyse de l'existence d'une cause *prima facie* qu'elle effectue dans le cadre de toutes les plaintes de manquement au DRJ. Afin de déterminer s'il existe une cause *prima facie*, le Conseil examine les faits pertinents décrits dans la plainte, qui sont étayés par les documents que les plaignants doivent produire conformément au *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*). Lorsqu'un plaignant a établi l'existence d'une cause *prima facie*, le Conseil demandera alors aux intimés de présenter une réponse :

IV. Processus de la preuve suffisante à première vue dans le cas du DRJ

[20] Pour évaluer les plaintes de manquement au DRJ, le Conseil utilise un processus d'analyse de la preuve suffisante à première vue. Lorsque le Conseil reçoit une plainte, avant de demander au syndicat et à l'employeur de lui fournir des observations, il cherche d'abord à savoir si le plaignant a établi le bien-fondé de ses prétentions, du moins à première vue.

[21] Le Conseil demande aux intimés de répondre à la plainte seulement si le plaignant a établi une preuve suffisante à première vue. Dans *Crispo*, 2010 CCRI 527, le Conseil a décrit ce processus d'examen préalable essentiel:

[12] Le Conseil se livre à une analyse de la preuve suffisante à première vue dans le cadre des nombreuses plaintes de manquement au devoir de représentation juste qu'il reçoit. Dans cette analyse, le Conseil tient pour avérés les faits importants allégués par un plaignant, et examine ensuite si ces faits importants peuvent être assimilables à une violation du *Code*.

[13] L'analyse de la preuve suffisante à première vue soupèse les faits importants plutôt que les conclusions de droit. Le plaignant qui invoque une conclusion de droit en alléguant, par exemple, qu'une conduite donnée était arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi n'évite pas ainsi l'application de ce critère.

[14] Dans *Blanchet c. Association des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712*, 2009 CAF 103, la Cour d'appel fédérale a appuyé le recours par le Conseil à l'analyse de la preuve suffisante à première vue et l'accent qu'il met sur les faits importants :

[17] En règle générale, lorsqu'un tribunal tient pour avérées les allégations, il s'agit d'allégations de fait. Cette règle ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de conclusions de droit : voir *Lawrence v. The Queen*, [1978] 2 C.F. 782 (1^{ière} instance). La détermination des questions de droit appartient au tribunal et non aux parties : *ibidem*.

[18] Il est vrai que le Conseil, dans l'extrait cité, n'a pas spécifié qu'il faisait référence aux allégations de fait du demandeur. Mais la référence qui y est faite aux allégations du demandeur ne peut être autre chose qu'une référence à des allégations de fait. Car, s'il en était autrement, il suffirait pour un plaignant d'énoncer comme conclusion que la décision de son syndicat est arbitraire ou discriminatoire pour que le Conseil soit tenu de conclure à une violation, du moins une violation *prima facie*, de l'article 37 du Code et d'adjuger sur le bien-fondé de la plainte. Ainsi le processus de tamisage (screening) des plaintes serait relégué aux oubliettes du passé.

[18] Dans son formulaire de plainte de manquement au DRJ, le Conseil précise aussi que les plaignants doivent fournir les documents à l'appui de leur plainte.

C. Délais prévus pour déposer des plaintes de pratique déloyale de travail

[19] Le *Code* prévoit un délai de 90 jours pour déposer une plainte de manquement au DRJ. M^{me} Reid connaissait déjà l'existence des délais qu'imposait le *Code*, puisque sa plainte fondée sur la partie II avait fait l'objet d'un délai semblable.

[20] Le Conseil ne proroge habituellement pas les délais : *Kerr*, 2012 CCRI 631 (*Kerr* 631). Cependant, dans des cas exceptionnels, le Conseil peut exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'alinéa 16m.1) du *Code*, qui lui permet de proroger le délai applicable au dépôt d'une plainte, comme il l'a fait récemment dans *Perron-Martin*, 2014 CCRI 719 (*Perron-Martin* 719) :

[24] Nonobstant le principe général qui découle de la décision *Kerr* 631, précitée, le Conseil est d'avis que la plainte de M^{me} Perron-Martin représente un cas exceptionnel où il y a lieu de proroger le délai fixé de 90 jours. Plusieurs facteurs appuient cette décision.

[25] Premièrement, M^{me} Perron-Martin a toujours agi avec diligence suivant son congédiement. Elle a déposé plusieurs plaintes aux niveaux provincial et fédéral. Il ne s'agit pas d'une situation dans laquelle une plaignante n'a rien fait pendant la période de 90 jours. M^{me} Perron-Martin a toujours voulu contester son congédiement.

[26] Deuxièmement, le droit constitutionnel est compliqué : la Cour suprême du Canada n'est pas toujours unanime dans ses décisions constitutionnelles. Le fait qu'un plaignant diligent n'a pas entamé sa démarche de contestation auprès de la compétence appropriée peut être un facteur pertinent pour le Conseil lorsqu'il doit déterminer s'il y a lieu d'exercer son pouvoir discrétionnaire. Toutefois, cela ne signifie pas que le dépôt d'une plainte devant la mauvaise instance donne automatiquement droit à une prorogation des délais fixés par le *Code*.

[27] Troisièmement, et ceci est peut-être le facteur le plus important en l'espèce, le nombre de jours au-delà de ce délai de 90 jours est relativement faible. Si on compare le retard de 6 mois dont il est question dans la décision *Kerr* 631, précitée, et le retard de 24 jours dans

le présent dossier (24 jours au-delà des 90 jours), l'exercice du pouvoir discrétionnaire conféré par le *Code* s'avère approprié.

[28] Pour ces motifs, le Conseil est prêt à trancher la plainte de M^{me} Perron-Martin sur le fond. Toutefois, le Conseil limite son analyse aux événements entourant le congédiement de M^{me} Perron-Martin le 17 juillet 2013. Les plaintes de harcèlement en 2011 et en 2012 ont été mentionnées précédemment seulement pour donner le contexte entourant le congédiement de M^{me} Perron-Martin.

D. Le Conseil se penche sur le processus suivi par un syndicat et il ne siège pas en appel des décisions prises par celui-ci au quotidien

[21] Lorsqu'il examine une plainte de manquement au DRJ, le Conseil se penche sur le processus qu'a suivi le syndicat, ce qui a été expliqué dans *Scott*, 2014 CCRI 710 (*Scott 710*) :

[93] Si le Conseil siègeait en appel de la décision d'un syndicat de recourir ou non à l'arbitrage, il importerait peu de savoir ce que le syndicat a réellement fait, ou n'a pas fait, avant de prendre sa décision initiale au sujet de l'arbitrage. Tous les arguments, qu'ils soient nouveaux ou non, pourraient être examinés afin de se prononcer sur le bien-fondé de la conclusion du syndicat.

[94] Toutefois, le Conseil ne siège pas en appel d'une décision prise par un syndicat. Les seuls éléments qui revêtent un intérêt pour le Conseil sont le processus suivi par le syndicat et les mesures qu'il a démontré avoir prises pour arriver à sa décision. Le bien-fondé de cette décision n'est pas pertinent s'il s'avère que le processus suivi par le syndicat constituait un manquement au DRJ auquel il est tenu à l'égard du membre de l'unité de négociation.

[22] Le Conseil ne substitue pas son jugement à celui d'un agent négociateur expérimenté.

E. Une plainte de manquement au DRJ porte uniquement sur les droits reconnus aux employés par une convention collective

[23] La portée d'une plainte de manquement au DRJ est prévue à l'article 37 du *Code* :

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.**

(c'est nous qui soulignons)

[24] Dans *Torabi*, 2015 CIRB 781 (*Torabi 781*), le Conseil a examiné la portée d'une plainte de manquement au DRJ et le lien que celle-ci doit nécessairement avoir avec des droits reconnus par la convention collective. Sous réserve du contenu de la convention collective applicable, le DRJ n'oblige pas les syndicats à représenter les membres d'une unité de négociation devant d'autres tribunaux administratifs ou de demander le contrôle judiciaire d'une décision arbitrale.

[25] Le DRJ ne confère pas non plus au Conseil le pouvoir de trancher des questions qui découlent des élections tenues au sein d'un syndicat (*Gill*, 2011 CCRI LD 2528) ou de régler des différends concernant l'interprétation à donner aux statuts d'un syndicat (*Thibeault*, 2014 CCRI 711, [*Thibeault 711*]). Dans *Torabi 781*, le Conseil a conclu qu'il n'avait pas la compétence requise pour déterminer si les statuts d'un syndicat empêchaient ce syndicat d'établir un régime de retraite pour les membres de l'unité de négociation :

[58] Le Conseil n'est pas l'organisme compétent pour examiner les allégations de M. Torabi concernant l'interprétation de termes comme « entreprise commerciale » mentionnés à l'article 5.8 des statuts de la SIPA. Plutôt, comme le Conseil l'a mentionné dans *Thibeault 711*, les litiges concernant l'interprétation des statuts d'un syndicat, qui découlent essentiellement d'un litige contractuel, relèvent de la compétence des tribunaux.

[59] Il importe de mettre l'accent sur la convention collective lorsqu'il s'agit d'examiner la portée du DRJ. Les seuls renvois à la convention collective que le Conseil a été en mesure de relever dans la plainte de M. Torabi portaient sur les options relatives aux régimes de retraite aux termes de l'article 13. La SIPA a adopté un mode de scrutin pour choisir l'une de ces options relatives aux régimes de retraite. M. Torabi et ses sept collègues avaient la possibilité de voter, s'ils le désiraient.

[60] Cependant, le sous-alinéa 13.03c)(iii) de la convention collective conclue entre la SIPA et Candu n'a pas conféré au Conseil un pouvoir de surveillance général pour examiner les questions de toute nature soulevées par le régime de la SIPA.

[26] Dans un même ordre d'idées, le Conseil n'examine pas les affaires qui découlent d'une politique interne de l'employeur, plutôt que d'une convention collective : *Mallet*, 2014 CCRI 730 (*Mallet 730*).

F. Il n'appartient pas au Conseil de régler les différends liés à l'interprétation à donner à la convention collective

[27] En tant que représentant exclusif des membres de l'unité de négociation, le syndicat décide de la manière dont il interprétera la convention collective qu'il a négociée avec l'employeur. Le syndicat est donc parfois pris entre l'arbre et l'écorce, puisque certaines interprétations ne plaisent pas à tous les membres de l'unité de négociation, surtout lorsqu'il est question d'ancienneté.

[28] Le Conseil a fait face à une telle situation dans la décision *Mallette*, 2012 CCRI 645 (*Mallette 645*), dans laquelle il a conclu que le syndicat, n'ayant pas agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi, avait le pouvoir exclusif d'interpréter la convention collective :

[22] Le TCA a donc décidé de choisir une interprétation officielle de la convention collective et de résoudre ce litige avec VIA. En conséquence, M. Mallette n'a pas eu gain de cause à la suite de cette révision de la situation.

[23] Comme il est mentionné dans l'extrait de la décision *Crispo 527* citée ci-dessus, le Conseil accepte que c'est l'agent négociateur qui a l'ultime responsabilité de déterminer sa propre interprétation de la convention collective. Cette responsabilité inclut la discrétion de corriger son opinion au sujet de l'interprétation d'une disposition quelconque.

[24] Dans sa plainte, M. Mallette a contesté l'interprétation de la convention collective. Il n'y avait aucune preuve que le TCA a pris sa position en s'appuyant sur des facteurs arbitraires, discriminatoires ou de mauvaise foi. Les faits invoqués indiquent que le TCA avait à trancher une question relative à l'ancienneté impliquant plusieurs membres de l'unité.

[29] C'est en tenant compte de ces principes que le Conseil analysera la plainte de M^{me} Reid.

III. Analyse et décision

[30] Plutôt que d'examiner un par un de nombreux griefs étroitement liés, le Conseil résumera les principales questions que M^{me} Reid a soulevées et en fera l'analyse. Le volumineux dossier contient une description détaillée de ces questions.

A. Contexte

[31] La SCP a embauché M^{me} Reid comme employée des postes en 2000. En octobre 2012, elle a été transférée de son poste à Vancouver à un poste à Beauport, une banlieue de la ville de Québec. Pour M^{me} Reid, l'un des objectifs de ce déménagement était d'améliorer son français.

[32] M^{me} Reid a par la suite été transférée ailleurs à Québec, sur la rue Jean Perrin. Les événements soulevés par M^{me} Reid se sont produits aux deux endroits.

[33] Vers le mois de juillet 2014, M^{me} Reid a été transférée de Québec à Sydney, en Nouvelle-Écosse, pour occuper un autre poste à la SCP.

[34] Pendant la période d'emploi de M^{me} Reid à Québec, le STTP a déposé 17 griefs en son nom. Le 28 juillet 2014, le STTP a fourni une description de tous ces griefs dans sa réponse initiale à la plainte.

[35] Ces griefs portaient sur diverses questions et faisaient notamment état d'allégations étroitement liées concernant les éléments suivants : i) heures supplémentaires excessives; ii) préoccupations liées à la santé et à la sécurité; iii) problèmes liés à la mesure des itinéraires; iv) violence, intimidation et harcèlement en milieu de travail et v) mesures disciplinaires.

Certains de ces griefs sont toujours en instance. Le STTP n'a pas donné suite à l'un des griefs (n° 370 12 00162), ce qui a incité M^{me} Reid à déposer la seconde plainte dans le dossier n° 31248-C, dont il a été question ci-dessus.

[36] M^{me} Reid a aussi exprimé son désaccord avec la décision du STTP de lui retirer son rôle de déléguée syndicale et a allégué avoir fait l'objet de discrimination linguistique.

[37] Il ressort clairement de la correspondance abondante produite par M^{me} Reid que celle-ci se sentait frustrée face au STTP. Nous ne cherchons pas à critiquer le STTP qui, compte tenu des circonstances, semble avoir souvent fait preuve de beaucoup de patience. La correspondance met en évidence les difficultés causées par la connaissance pratique du français de M^{me} Reid et la capacité de certains représentants du STTP de s'entretenir avec elle en anglais.

[38] M^{me} Reid s'est plainte de cette barrière linguistique (à partir de la page 14 de la plainte). Bien que M^{me} Reid ait déposé une plainte auprès du Commissariat aux langues officielles, celui-ci a mis fin à son enquête concernant la SCP (voir la lettre datée du 11 juin 2013, à la page 16 de la plainte). Selon le dossier présenté au Conseil, le STTP a tenté de communiquer avec M^{me} Reid dans les deux langues officielles, même si les circonstances étaient souvent difficiles.

[39] M^{me} Reid a insisté pour utiliser le français, même si le STTP lui avait dit qu'il avait de la difficulté à comprendre son français oral, de même que le texte énonçant ses griefs. M^{me} Reid a allégué que les difficultés linguistiques soulevées par le STTP n'étaient qu'un prétexte pour dissimuler le fait qu'il refusait de la représenter (voir ci-après).

[40] Même si la discrimination fondée sur la langue pouvait faire l'objet d'une plainte de manquement au DRJ (*Benoit*, 2011 CCRI 568), M^{me} Reid n'a pas convaincu le Conseil que le STTP a fait preuve de discrimination à son endroit en raison de la langue. Selon le dossier, le STTP a tenté à plusieurs reprises de la représenter, malgré des problèmes de communication évidents.

B. La plainte de M^{me} Reid concernant son poste de déléguée syndicale

[41] À la page 3 et aux pages 227 à 251 de sa plainte, M^{me} Reid conteste certains événements liés à son poste de déléguée syndicale pour le STTP. Elle laisse aussi entendre que le STTP faisait preuve de discrimination à son endroit, en violation des politiques et des statuts

nationaux du syndicat (pages 203; 201-216). Les allégations de discrimination formulées par M^{me} Reid sont en partie fondées sur la langue.

[42] Comme il a été mentionné précédemment, dans le contexte d'une plainte de manquement au DRJ, le rôle du Conseil est de se pencher sur la conduite d'un syndicat à l'égard des **droits reconnus** à un membre de l'unité de négociation **par la convention collective**. Les commentaires de M^{me} Reid concernant la décision du STTP de lui retirer le poste de déléguée syndicale et ses allusions aux règlements, politiques et statuts nationaux du STTP ne relèvent pas de la portée d'une plainte de manquement au DRJ : voir *Torabi 781* et *Thibeault 711*.

[43] Le Conseil ne surveille pas les affaires internes du syndicat aux termes des dispositions du Code ayant trait au DRJ. Dans certaines plaintes déposées en vertu de l'article 95 du Code, il peut arriver que le Conseil doive examiner la conduite d'un syndicat, comme il l'a fait dans *Torabi 781*. Par contre, l'article 95 n'est pas en cause dans les présentes plaintes.

C. Les différends à propos des articles de la convention collective à inclure dans les griefs

[44] M^{me} Reid allègue que le STTP a agi de manière arbitraire lorsqu'il a déposé des griefs ne contenant aucune contestation liée à l'article 33.13, qu'elle avait explicitement invoqué. L'article 33.13 de la convention collective traite du droit d'un employé de refuser d'effectuer un travail dangereux.

[45] À la page 76a) de sa documentation, M^{me} Reid décrit le problème de la façon suivante :

Article 33.04 Veuillez lire l'article dans la documentation

En conclusion, il y a eu conduite arbitraire parce que l'article 33.13 n'a pas été mentionné, et je déplore le fait que les procédures prévues à cet article n'ont pas été suivies. Dans tous mes griefs, j'ai clairement fait mention de l'article 33.13. En tant que membre, en cas de chute ou d'accident, la société me remet une lettre m'indiquant que j'ai agi de façon dangereuse. Il s'agit de la responsabilité de chacun, en vertu de la loi. Je prends la chose très au sérieux; je produis des rapports sur la santé et la sécurité à l'intention du comité, et je fais un suivi. Je crois très fermement que l'interprétation donnée par la société à l'article 33.13 constitue un problème de santé et de sécurité, puisque, selon la société, l'article ne s'applique qu'à certaines choses. La présentation d'un grief est un mécanisme long et pénible permettant de régler une situation à l'origine d'un problème persistant en matière de santé et de sécurité. Dans le cadre de notre travail, je crois qu'il est essentiel de pouvoir compter sur la tenue de VÉRITABLES enquêtes en bonne et due forme et de pouvoir signaler un problème après avoir épuisé toutes les autres options. Ce mécanisme fait partie de notre contrat, aux termes de l'article 33.13. **Je veux que la question de l'article 33.13 soit renvoyée à l'arbitrage parce que le libellé de celui-ci n'est pas clair et crée beaucoup de confusion. Le renvoi à l'arbitrage ne causera aucun tort, parce que la situation serait la même. Lorsque l'article 33.13 est utilisé, quel que soit le problème de santé et de sécurité en cause, le problème doit être réglé conformément**

à cet article. On ne peut se contenter de dire que l'article ne s'applique pas; j'aimerais que cette question liée à l'interprétation soit tranchée.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[46] Ce problème officieux de santé et de sécurité englobe aussi les préoccupations de M^{me} Reid à l'égard des heures supplémentaires qu'elle a dû faire à son arrivée à Québec. À son avis, l'article 33.13 de la convention collective s'appliquait aux heures de travail qu'on lui a demandé de faire. M^{me} Reid soulève aussi des questions quant à la mesure des itinéraires de la SCP.

[47] Le STTP a déposé des griefs en son nom pour contester les heures supplémentaires, sans toutefois invoquer expressément l'article 33.13.

[48] À une autre occasion (voir les pages 153 à 156 de la plainte), M^{me} Reid a été autorisée à donner suite à une affaire fondée sur l'article 33.13. Par contre, un délégué du STTP et un représentant de la SCP ont ultérieurement établi d'un commun accord que la situation n'était pas vraiment visée par cet article.

[49] Il ressort clairement de la jurisprudence du Conseil qu'il appartient au syndicat de décider s'il veut déposer un grief. Il incombe aussi au syndicat de décider comment il va procéder. Même si M^{me} Reid souhaitait qu'un arbitre interprète l'article 33.13, c'est au STTP qu'il appartenait de déterminer s'il était dans l'intérêt de l'unité de négociation dans son ensemble d'invoquer cet article dans un grief.

[50] Le STTP a décidé de contester la question touchant les heures supplémentaires d'une autre manière, comme il en avait parfaitement le droit en tant qu'agent négociateur exclusif.

[51] Comme c'est le cas lorsqu'un syndicat doit décider s'il convient ou non de contester les faits relatifs à la demande d'un employé en matière d'ancienneté, le STTP a établi les motifs qu'il était disposé à invoquer pour contester les faits relatifs aux allégations de M^{me} Reid concernant notamment les heures supplémentaires. M^{me} Reid n'a pas convaincu le Conseil que le STTP a agi d'une quelconque manière arbitraire en prenant cette décision.

D. Les allégations de harcèlement de M^{me} Reid

[52] Vers le mois de novembre 2012, M^{me} Reid a allégué que la SCP la harcelait. Le STTP a déposé des griefs en son nom, en vertu des dispositions de la convention collective.

[53] M^{me} Reid a déposé une plainte semblable auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, mais celle-ci lui a répondu en date du 17 janvier 2013 qu'elle refusait de traiter l'affaire, parce que M^{me} Reid n'avait pas encore franchi toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective.

[54] La plainte de M^{me} Reid a fait l'objet d'une importante enquête. Un comité d'enquête interne formé de trois personnes, dont un représentant du STTP, a présenté un rapport de 21 pages le 17 avril 2013 concernant les allégations de M^{me} Reid. Le comité d'enquête a conclu que la plainte de M^{me} Reid n'était pas fondée (voir les pages 179 à 181 de la plainte et les pièces jointes à la réplique du STTP datée du 9 mars 2015).

[55] Comme il a été mentionné ci-dessus, le rôle du Conseil n'est pas de remettre en question les décisions que doit prendre le STTP lorsqu'il représente les employés d'une unité de négociation. Le Conseil se doit seulement d'établir si le STTP a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des droits reconnus à M^{me} Reid par la convention collective.

[56] En ce qui concerne les allégations de harcèlement, le STTP a déposé des griefs au nom de la plaignante et a aussi participé à une enquête importante. Selon le rapport produit à l'issue de cette enquête, les allégations de M^{me} Reid n'étaient pas fondées.

[57] M^{me} Reid n'a pas convaincu le Conseil qu'il y a eu violation du *Code* lorsque le STTP a tenté de l'aider à résoudre ces questions.

E. La plainte de manquement au DRJ (dossier 31248-C) liée au grief n° 370 12 00162

[58] M^{me} Reid a déposé la seconde plainte de manquement au DRJ le 20 août 2015. Elle est en désaccord avec la décision du STTP de ne pas renvoyer le grief n° 370 12 00162 à l'arbitrage.

[59] Le STTP lui avait fait part de sa décision par écrit dans une lettre datée du 15 février 2015, environ six mois avant que le Conseil reçoive la plainte.

[60] Le Conseil a décidé de rejeter cette seconde plainte pour deux motifs.

[61] Il ressort clairement du dossier que M^{me} Reid n'a pas déposé sa plainte à temps, même si elle connaissait déjà l'existence du délai de 90 jours prévu au *Code* pour le dépôt des plaintes, ayant participé à d'autres affaires devant le Conseil.

[62] Dans sa plainte, M^{me} Reid fait référence à un billet de son médecin, qui lui aurait conseillé en mars 2015 de ne pas donner suite à l'affaire en raison du stress que cela lui causait. Elle a indiqué que ce billet faisait partie des pièces jointes à sa plainte, mais elle ne l'a pas inclus. M^{me} Reid a mentionné à l'agent des relations industrielles (ARI) du Conseil qu'elle cherchait à protéger la confidentialité de ces documents.

[63] Le formulaire de plainte de manquement au DRJ du Conseil ainsi que le *Règlement* le précisent clairement. Les parties, y compris celles qui se représentent elles-mêmes, doivent joindre à leurs actes de procédure les documents pertinents à l'appui. Les obligations d'une partie qui dépose une plainte sont énoncées aux alinéas 40(1)c), d) et e) du *Règlement* :

40. (1) La plainte comporte les renseignements suivants

...

c) la disposition du Code en vertu de laquelle la plainte est faite;

d) un exposé détaillé des faits, des dates pertinentes et des moyens invoqués à l'appui de la plainte;

e) une copie des documents déposés à l'appui de la plainte;

[64] Cette information est essentielle pour que le Conseil puisse exercer les pouvoirs que lui confère le *Code*. Non seulement le Conseil procède à une analyse de l'existence d'une cause *prima facie* pour toutes les plaintes de manquement au DRJ, mais il peut trancher toute affaire sans tenir d'audience en vertu de l'article 16.1 du *Code* :

16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

[65] Une partie doit présenter les principaux documents à l'appui sur lesquels elle se fonde, même si elle croit que certains de ces documents sont confidentiels ou plus généralement de nature délicate. L'article 22 du *Règlement* traite précisément du fait que le Conseil est habilité à rendre des ordonnances de confidentialité.

[66] Même si le Conseil avait été convaincu de proroger le délai pour le dépôt de la plainte de M^{me} Reid, les documents qu'elle a fournis n'ont pas non plus permis d'établir une cause *prima facie*.

[67] Une partie ne peut éviter l'analyse de l'existence d'une cause *prima facie* du Conseil en ne joignant pas à sa plainte les principaux documents à l'appui. En l'espèce, M^{me} Reid n'a pas

fourni la lettre datée du 15 février 2015 dans laquelle le STTP l'informait qu'il ne renverrait pas son grief à l'arbitrage.

[68] Dans sa plainte, M^{me} Reid a formulé des commentaires portant expressément sur le contenu de la lettre du STTP, mais elle n'en a pas fourni de copie. Lorsque l'ARI du Conseil lui a demandé une copie de la lettre, M^{me} Reid a indiqué qu'elle l'avait égarée.

[69] Qu'une partie au litige soit expérimentée ou qu'elle se représente elle-même, elle ne peut se contenter de formuler des allégations à propos d'un document important et ne pas le produire ensuite. M^{me} Reid avait l'obligation de s'assurer qu'elle joignait à sa plainte les documents à l'appui. Si cela supposait qu'elle demande au STTP de lui fournir une autre copie de la lettre, elle était alors tenue de le faire. Il n'appartient pas au Conseil de pourchasser les plaignants afin d'avoir des documents ou d'obtenir ces documents lui-même pour compléter un dossier.

[70] Dans *Reid 693*, le Conseil avait expliqué à M^{me} Reid son processus d'analyse de l'existence d'une cause *prima facie* pour les plaintes de manquement au DRJ. Il incombait à M^{me} Reid de faire de son mieux en essayant d'établir une cause *prima facie*. Le Conseil a souvent tranché une affaire de manquement au DRJ en se fondant sur une cause *prima facie* après avoir examiné la lettre d'un syndicat qu'un plaignant avait jointe à sa plainte.

[71] Le Conseil n'obligera pas des intimés comme le STTP à investir le temps et les ressources financières que suppose la préparation de réponses à des plaintes de manquement au DRJ si les plaignants ne fournissent pas eux-mêmes les documents à l'appui requis, surtout si un ARI a demandé ces documents.

[72] Le Conseil fonde son analyse de l'existence d'une cause *prima facie* sur ce que contient le dossier qui lui a été présenté. Dans le cadre de ce processus, il ne met pas en garde les plaignants à l'égard du fait que leur plainte risque de ne pas être accueillie s'ils ne fournissent pas plus de renseignements.

[73] Par conséquent, le Conseil rejette la plainte de M^{me} Reid liée au dossier n^o 31248-C parce qu'elle a été déposée à l'extérieur du délai prescrit. Par ailleurs, il la rejette sur le fond parce qu'elle n'a pas établi de cause *prima facie*.

IV. Conclusion

[74] Le Conseil a examiné les plaintes de M^{me} Reid et n'a pas été convaincu que le STTP a manqué aux obligations que lui impose l'article 37 du *Code*. Ces obligations continuent d'incomber au STTP. La présente décision ne s'applique pas aux faits nouveaux qui pourraient survenir au regard des nombreux griefs de M^{me} Reid. Le STTP reste tenu de respecter le DRJ que lui impose le *Code* lorsqu'il aide M^{me} Reid à l'égard de ces griefs et d'autres affaires.

[75] Pour les motifs énoncés dans la présente décision, le Conseil rejette les plaintes de manquement au DRJ aux dossiers n^{os} 30020-C et 31248-C.

[76] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Graham J. Clarke
Vice-président

André Lecavalier
Membre

Norman Rivard
Membre