



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8  
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

---

## Motifs de décision

Daljit Singh,

*plaignant,*

*et*

Section locale 938 de la Fraternité internationale des  
Teamsters,

*intimée,*

*et*

United Parcel Service du Canada ltée,

*employeur.*

Dossier du Conseil : 28159-C

Référence neutre : 2012 CCRI 639

Le 20 avril 2012

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de Me Graham J. Clarke, Vice-président, ainsi que de MM. John Bowman et Patrick J. Heinke, Membres. Une audience a été tenue à Toronto (Ontario) du 7 au 9 mars 2011, et les plaidoiries finales ont eu lieu le 28 février 2012.

### **Ont comparu**

M. Kuldip Grewal, pour Mr. Daljit Singh;

M<sup>es</sup> Tracey Henry et Ryan D. White, pour la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters;

M<sup>es</sup> Denis Manzo et Veronica Kenny, pour United Parcel Service du Canada ltée.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> Graham J. Clarke, Vice-président.

## **I – Nature de la plainte**

[1] Le 13 mai 2010, le Conseil a reçu de M. Daljit Singh (M. Singh) une plainte pour manquement au devoir de représentation juste (DRJ).

[2] Dans cette plainte, M. Singh, qui travaillait pour United Parcel Service du Canada ltée (UPS) pendant 18 ans, alléguait que son agent négociateur, la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters), ne s'était pas acquitté des obligations que lui impose l'article 37 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le 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.

[3] Tant UPS que les Teamsters ont présenté leur réponse à la plainte de M. Singh le 19 juillet 2010. Les actes de procédure ont pris fin après la réception de la réplique de M. Singh, le 5 août 2010.

[4] Le 19 octobre 2010, le Conseil a fixé l'audience de l'affaire pour les 7, 8 et 9 mars 2011 à Toronto, et il a tenu plus tard une conférence de gestion de l'affaire (CGA) le 1<sup>er</sup> février 2011. Lors de cette CGA, les Teamsters ont convenu de présenter leur preuve en premier, même si le fardeau de la preuve incombait à M. Singh.

[5] Le Conseil a fini d'entendre la preuve relative au dossier de M. Singh en mars 2011. Au lieu de passer aux plaidoiries finales, les parties ont convenu de présenter les éléments de preuve relatifs à une affaire semblable mettant en cause M. Rizwan Khan (dossier n<sup>o</sup> 28250-C). Le Conseil a rendu une décision distincte au sujet de M. Khan, mais ce dernier sera mentionné de temps à autre dans la présente décision.

[6] Les plaidoiries finales concernant le dossier de M. Singh ont eu lieu le 28 février 2012, en même temps que celles qui se rapportaient au dossier de M. Khan.

[7] Les deux dossiers sont distincts et le Conseil, même s'il les a instruits consécutivement, s'est concentré exclusivement sur les éléments de preuve liés à chacun des dossiers au moment de rendre ses décisions.

[8] Après avoir examiné les éléments de preuve et les plaidoiries finales des parties, le Conseil a conclu que les Teamsters ont agi de manière arbitraire dans la façon dont ils ont traité le dossier de M. Singh.

[9] À titre de redressement, le Conseil a ordonné, notamment, que le grief de congédiement de M. Singh soit renvoyé à l'arbitrage.

[10] Les présents motifs résument les principaux faits dans le dossier de M. Singh et présentent l'analyse du Conseil dans sa prise de décision.

## **II – Faits**

[11] La plainte de M. Singh découle d'une enquête pour vol menée chez UPS. Cette dernière a congédié environ 14 personnes, dont MM. Singh et Khan, pour vol de téléphones cellulaires.

[12] UPS a fixé une entrevue avec M. Singh le 10 mars 2009. Cette réunion a duré de 12 h 30 à 18 h environ.

[13] M. Singh a allégué qu'UPS l'avait privé de son droit à la représentation syndicale, même s'il en avait fait la demande au début de la réunion. UPS a finalement fait appel à un délégué des Teamsters, M. Leonard Todd, vers la fin de la réunion du 10 mars 2009.

[14] UPS a préparé un résumé de l'entrevue (pièce 1, onglet 1), sous forme de questions et de réponses, auquel M. Singh a apposé ses initiales. Ce dernier a toutefois nié que la réponse à la dernière question figurant dans ce document venait de lui.

[15] M. Singh a également soutenu avoir été menacé lors de l'entrevue du 10 mars 2009.

[16] M. Singh a allégué que, le 10 mars 2009, UPS lui avait donné l'ultimatum suivant : donner sa démission ou faire l'objet d'un congédiement motivé. M. Singh a plus tard parlé avec un autre délégué des Teamsters, M. Sean John (M. John) et lui a mentionné qu'on l'avait privé du droit d'être représenté par son syndicat à la réunion du 10 mars 2009.

[17] M. John a accompagné M. Singh à une réunion tenue le 11 mars 2009, à laquelle M. Singh a fait savoir à UPS qu'il n'allait pas démissionner.

[18] Le 11 mars 2009, M. Singh s'est présenté au bureau des Teamsters pour remplir un formulaire de grief (pièce 1, onglet 2). Le représentant des affaires syndicales des Teamsters, M. Fred Randall (M. Randall) n'était pas au bureau, et c'est un adjoint administratif qui a aidé M. Singh à remplir le formulaire.

[19] Le 16 mars 2009, UPS a envoyé à M. Singh, par courrier recommandé, une lettre de congédiement, dont les passages pertinents sont les suivants :

Une réunion a eu lieu au centre de Mississauga le 10 mars (*sic*) 2009. Vous étiez accompagné à cette réunion par Gilles Desforges, enquêteur, et Sean John, délégué syndical. Cette réunion avait pour but de parler de votre congédiement d'UPS.

Le 10 mars 2009, le Service de la sécurité a mené une enquête sur vous concernant des transactions illégales. Dans le passé, dans le cadre de réunions de communications et de formation personnelle, des renseignements vous ont été fournis sur la politique d'UPS en matière d'honnêteté et d'intégrité.

À cette réunion, il a été décidé de vous congédier d'UPS Canada, immédiatement.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[20] Il a été précisé à l'audience que M. John avait accompagné M. Singh à la réunion du 11 mars 2009, mais non pas à l'entrevue initiale de M. Singh le 10 mars 2009. Le Conseil suppose qu'il n'y

aurait pas eu de problème de représentation syndicale en l'espèce si un délégué avait été présent à la réunion d'enquête du 10 mars 2009.

[21] Le 23 mars 2009, le premier palier de la procédure de règlement du grief concernant M. Singh a été franchi.

[22] Le représentant des affaires syndicales des Teamsters, M. Randall, avait parlé avec M. Singh au téléphone avant cette réunion, mais il l'a rencontré pour la première fois, pendant quelques minutes, avant le début de la réunion relative au premier palier.

[23] M. Randall a déclaré que M. Singh n'avait pas nié reconnaître son écriture sur le résumé de l'entrevue comprenant les questions et les réponses découlant de la première réunion avec UPS. M. Singh ne lui avait pas dit non plus qu'on l'avait forcé ou menacé lors de l'entrevue initiale. M. Randall a toutefois reconnu lors de l'interrogatoire que M. Singh avait mentionné qu'on lui avait refusé le droit d'être représenté par son syndicat. Il sera question plus en détail de ce dernier point plus loin dans les présents motifs.

[24] La réunion suivante concernant le grief de M. Singh n'avait pas eu lieu avant le 12 août 2009. M. Randall a déclaré ne pas avoir insisté pour qu'UPS respecte les stricts délais de grief que prévoit la convention collective pour le congédiement de M. Singh, parce qu'il voulait obtenir tous les éléments de preuve qu'UPS détenait. UPS continuait de faire enquête sur les vols et fournissait au fur et à mesure des renseignements à M. Randall.

[25] M. Randall a déclaré que, selon son expérience, le fait de travailler en collaboration avec les employeurs en vue d'obtenir tous les éléments de preuve, même s'il peut survenir certains retards, permettait aux Teamsters de décider de manière plus raisonnée s'il y avait lieu d'aller en arbitrage ou non.

[26] À plusieurs reprises pendant son enquête, UPS a fourni à M. Randall des preuves documentaires additionnelles, mais a insisté pour qu'il les considère comme confidentielles.

[27] Par exemple, M. Randall a reçu une copie d'un courriel d'un employé (pièce 1, onglet 7), qui décrivait une transaction que l'auteur anonyme du courriel disait avoir conclue avec M. Singh au sujet d'un téléphone cellulaire. M. Randall a « convenu avec UPS de considérer ce document comme confidentiel » (traduction).

[28] M. Randall n'a jamais rencontré en personne l'auteur du courriel ni parlé avec lui, mais il a déclaré qu'il croyait que cette personne « était digne de confiance » (traduction).

[29] M. Randall a toutefois posé des questions à M. Singh à propos de ce courriel lors d'une conversation téléphonique, mais sans jamais le lui montrer, ni en identifier l'auteur. M. Randall voulait que M. Singh fasse des commentaires sur l'allégation selon laquelle il avait vendu un nouveau téléphone cellulaire. La position de M. Singh était qu'il avait vendu l'ancien téléphone de son épouse et qu'il était victime d'un coup monté.

[30] Le courriel anonyme que comporte la pièce 1, onglet 7, et que M. Singh n'a jamais vu, indique en partie ce qui suit : « d'abord, il a mentionné qu'il l'avait acheté pour son épouse et qu'elle ne l'aimait pas parce que son fils était allé sur YouTube pendant un certain temps et que Rogers lui avait facturé un montant très élevé » (traduction).

[31] À la deuxième réunion concernant le grief, tenue le 12 août 2009, M. Randall a soumis à UPS les allégations récentes de M. Singh selon lesquelles on l'avait menacé lors de l'entrevue du 10 mars 2009. À cette même réunion, UPS a fait référence à un chèque de 350 \$, qui se rapportait semble-t-il à la transaction relative au téléphone cellulaire de M. Singh. M. Randall a demandé à UPS une copie de ce chèque.

[32] Après la deuxième réunion concernant le grief, il s'est encore écoulé un certain temps avant que les Teamsters décident finalement de ne pas renvoyer le grief de M. Singh à l'arbitrage.

[33] À part les réunions concernant le grief tenues les 23 mars et 12 août 2009, M. Randall n'a pas eu d'autre rencontre en personne avec M. Singh.

[34] Des éléments de preuve contradictoires laissent croire qu'il y a eu entre ces deux hommes à peine trois appels téléphoniques, ou peut-être même jusqu'à six.

[35] M. Randall a produit une note manuscrite de deux pages pour la réunion concernant le grief du 23 mars 2009. Il avait aussi une note manuscrite d'une page pour la réunion concernant le grief du 12 août 2009. Il s'agissait là des seules notes manuscrites de quelque importance qui figuraient dans le dossier de grief de M. Singh, à une seule exception près.

[36] Il y avait aussi une note manuscrite datée de janvier 2010 dans laquelle M. Randall résumait une conversation qu'il avait eue avec M. Singh. M. Randall a déclaré avoir dit de vive voix à ce dernier que ses chances n'avaient pas l'air bonnes, mais qu'il allait soumettre l'affaire au comité exécutif des Teamsters (CET) pour qu'une décision définitive soit prise quant à la possibilité de renvoyer le grief à l'arbitrage.

[37] M. Singh a nié que cette conversation ait eu lieu.

[38] Durant le reste de l'année 2009, UPS a fourni d'autres éléments de preuve à M. Randall. Par exemple, un document de questions et de réponses d'une page à l'intention de M. Khan (pièce 1, onglet 9).

[39] Dans un grief distinct contestant son congédiement par UPS, M. Khan a nié que le contenu du document de questions et de réponses concordait avec l'entrevue qu'il avait eue. Il a nié aussi avoir apposé sa signature au bas du document. Le document renvoyait à M. Singh et à son implication présumée dans une affaire de téléphones cellulaires. M. Randall, qui représentait également M. Khan, a demandé à UPS un autre exemple de signature fournit par M. Khan.

[40] UPS a fourni une présumée copie de la signature de M. Khan sur un document de principe d'UPS. M. Randall a comparé les signatures qu'UPS lui avait fournies et a jugé que la signature apparaissant sur le document de questions et de réponses était effectivement celle de M. Khan. Ce fait est décrit plus en détail dans la décision du Conseil concernant M. Khan, à cause de sa pertinence évidente à l'égard de la plainte de celui-ci.

[41] M. Randall a donné à UPS une garantie de confidentialité semblable au sujet du document de questions et de réponses de M. Khan. Il a témoigné avoir parlé de ce document avec M. Singh, mais sans jamais le lui montrer. Quand M. Randall l'a interrogé sur ce document, M. Singh a maintenu sa version initiale des faits.

[42] Le 24 septembre 2009, M. Randall a envoyé à M. Singh la lettre suivante (pièce 1, onglet 4) :

La présente concerne votre grief de congédiement daté du 11 mars 2009.

La section locale du syndicat a reçu tous les éléments de preuve de l'entreprise, lesquels comprennent les déclarations de témoins et vos observations.

Concernant ce qui précède, la section locale prendra un certain temps pour examiner ces dossiers et, si j'ai des questions à vous poser, je vous téléphonerai et fixerai d'autres rencontres s'il le faut.

La section locale vous fera part de notre décision de procéder ou non à l'arbitrage en fonction du bien-fondé de votre grief d'ici le 6 novembre 2009.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[43] M. Randall a décrit cette lettre comme étant une « lettre type montrant aux employés s'estimant lésés que leur dossier est actif » (traduction). En contre-interrogatoire, M. Randall a convenu que, au moment où il avait envoyé cette lettre, le syndicat n'avait pas encore reçu tous les éléments de preuve d'UPS concernant M. Singh. Cependant, il partait pour un congé militaire d'une durée d'un mois et voulait tenir M. Singh au fait de la situation.

[44] Le 24 novembre 2009, M. Randall a envoyé à M. Singh une autre lettre (pièce 1, onglet 5) indiquant ceci :

La présente concerne votre grief de congédiement daté du 11 mars 2009.

Sachez qu'en date d'aujourd'hui, j'ai reçu tous les éléments de preuve sur lesquels l'entreprise va se fonder pour confirmer votre congédiement.

Je vais examiner ces éléments de preuve et je ferai part de mes recommandations au Comité exécutif de la section locale 938.

Je vous ferai part en janvier 2010 de la décision qui sera prise quant au fait de procéder à l'arbitrage ou non dans ce dossier.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[45] Cette lettre était en fait datée du 24 septembre 2009, mais il a été confirmé lors du témoignage qu'elle avait été envoyée le 24 novembre 2009. Le Conseil est convaincu que cette erreur de date, de même que l'envoi en mars 2010 d'une lettre ultérieure de M. Randall qui porte elle aussi, par erreur, la date du 24 septembre 2009, ne sont attribuables qu'à une erreur d'inattention.

[46] Dans son cas à lui, M. Khan avait aussi reçu ces mêmes lettres types, comportant les mêmes erreurs de date.

[47] La lettre du 24 novembre 2009, tout comme la lettre précédente du 24 septembre 2009, indiquait que les Teamsters avaient reçu tous les éléments de preuve d'UPS, mais, pendant tout l'automne de 2009, des éléments de preuve ont continué d'être reçus.

[48] Par exemple, durant cette période, UPS avait fourni à M. Randall une copie du chèque de 350 \$.

[49] M. Randall n'a jamais montré le chèque à M. Singh, mais il lui en a parlé au téléphone. M. Singh a maintenu qu'il avait vendu un téléphone d'occasion ayant appartenu à son épouse.

[50] À un certain moment au cours des mois de novembre et de décembre 2009, UPS a remis à M. Randall un résumé de trois pages sur son enquête (rapport d'enquête, pièce 3). Ce rapport se composait principalement d'un long courriel daté du 13 novembre 2009.

[51] Lors du stade de la production avant l'audience, les Teamsters n'ont pas communiqué le rapport d'enquête à M. Singh et à son représentant. Il n'a été dévoilé que le 7 mars 2011, soit le premier jour de l'audience du Conseil. Le représentant de M. Singh a cherché à l'exclure des éléments de preuve.

[52] Comme il a été mentionné plus tôt, le rapport d'enquête était un fil de courriels, et la pièce 3 contenait les pages 2 à 4 de ce fil. La page 1 n'a jamais été produite, mais le Conseil constate que

les pages 2 à 4 contenaient une déclaration du Service de sécurité d'UPS sur les résultats de son enquête.

[53] Le Conseil a entendu les arguments relatifs à la recevabilité du rapport d'enquête et a accepté l'explication selon laquelle M. Randall l'avait versé par inadvertance dans un dossier autre que celui de M. Singh. Cela était attribuable, semble-t-il, au fait qu'il y avait en cours, chez UPS, de multiples enquêtes pour vol et de multiples griefs. Le Conseil a admis en preuve le rapport d'enquête.

[54] Dans son témoignage principal, M. Randall a qualifié le rapport d'enquête de « preuve exceptionnelle » (traduction) et de document qui « colle les morceaux ensemble dans mon enquête » (traduction). En contre-interrogatoire, il l'a qualifié de document « mettant tout dans l'ordre » (traduction) et a dit qu'il s'agissait d'un document pertinent parce qu'il était « un sommaire de l'enquête » (traduction).

[55] Selon M. Randall, ce document le convainquait que M. Singh et d'autres avaient été impliqués dans l'achat et la vente de téléphones cellulaires volés qui appartenaient à des clients d'UPS.

[56] L'une des allégations initiales de M. Singh avait trait au refus d'UPS qu'il soit représenté par son syndicat le 10 mars 2009. Le rapport d'enquête daté de novembre 2009 (pièce 3) contient les paragraphes suivants à propos de la demande de représentation syndicale de M. Singh :

Le 10 mars, M. Singh a été interrogé. Quand il a demandé pourquoi nous avions à lui parler, nous lui avons dit que c'était concernant des téléphones cellulaires. Il a aussitôt déclaré qu'il voulait être représenté par son syndicat. Comme nous avons eu recours à des délégués syndicaux pendant toute l'enquête, ce n'était pas un problème.

Avant de me lever pour aller chercher un délégué, j'ai dit à M. Singh que si nous allions chercher un délégué, les détails de l'affaire et les éléments de preuve que nous avions sur lui, lesquels, selon nous, étaient suffisamment détaillés pour justifier le dépôt d'accusations criminelles, feraient maintenant l'objet de discussions avec cette personne. Nous ne serions pas seuls responsables d'un manquement quelconque à la confidentialité.

M. Singh m'a arrêté et nous a dit, à Gilles et à moi, que « c'était correct » et qu'il ne voulait pas qu'un délégué soit présent pour le moment.

On lui a demandé de nouveau s'il ne voulait pas que le délégué soit présent, juste au cas où l'on s'était mal compris, et il a dit une fois de plus que non, il ne le voulait pas.

(traduction)

[57] La clause 5.7 de la convention collective conclue entre UPS et les Teamsters contient la disposition suivante :

L'employé convoqué au bureau de l'employeur en vue d'un entretien susceptible de se solder par des mesures disciplinaires ou un grief, pourrait, sur demande, être accompagné par un délégué ou un représentant syndical.

(traduction)

[58] Lors de son témoignage principal, M. Randall a indiqué que la clause 5.7 n'était pas une « clause nulle et sans effet » (traduction). À son avis, leur convention collective ne prévoyait aucune sanction en cas de violation de cette clause.

[59] M. Randall n'a jamais montré à M. Singh le rapport d'enquête de novembre 2009. Il a conclu, selon ce rapport, que M. Singh avait renoncé à son droit de représentation.

[60] M. Randall a admis en contre-interrogatoire ne pas avoir demandé à M. Singh s'il avait renoncé à son droit de représentation car « la preuve de l'employeur indiquait qu'il l'avait demandé mais avait ensuite changé d'avis » (traduction).

[61] En décembre 2009, UPS a envoyé à M. Randall la déclaration d'un autre employé (pièce 1, onglet 8), qui laissait croire qu'une transaction relative à un téléphone cellulaire avait eu lieu entre M. Singh et l'auteur du document.

[62] UPS a remis une copie de cette déclaration à M. Randall, là encore à la condition qu'il la considère comme confidentielle. M. Randall n'a pas pu en trouver l'auteur ni parler à celui-ci, mais il a reconnu s'être fondé sur ce document à l'appui de sa conclusion finale quant au fait de ne pas aller en arbitrage. Il n'a jamais montré le document à M. Singh et n'a jamais identifié l'auteur.

[63] M. Randall a déclaré avoir eu une conversation avec M. Singh au sujet de l'affaire le 5 janvier 2010. M. Singh a nié que cette conversation ait eu lieu.

[64] M. Randall a témoigné avoir conseillé à M. Singh que ses chances de succès n'étaient pas bonnes. En particulier, il lui a dit qu'il aurait dû soulever la question de la représentation syndicale au tout début du processus.

[65] Lors de son témoignage, le délégué des Teamsters, M. John, a informé le Conseil que M. Singh avait soulevé la question de la représentation syndicale lorsqu'ils s'étaient rencontrés le 11 mars 2009.

[66] M. Randall a également indiqué à M. Singh que la difficulté qu'il avait à se souvenir du chèque de 350 \$ était un autre facteur dont il avait tenu compte.

[67] M. Randall a également douté de la crédibilité de M. Singh quand ce dernier a fait état pour la première fois d'allégations d'abus plusieurs mois après la réunion du 10 mars 2009.

[68] En contre-interrogatoire, M. Randall a reconnu n'avoir jamais convoqué M. Singh à son bureau pour passer en revue avec lui la preuve documentaire. Il a toutefois ajouté que « s'il avait demandé de venir les voir, j'aurais pris les dispositions nécessaires pour que cela ait lieu » (traduction).

[69] Le 26 janvier 2010, M. Randall a envoyé la note de service suivante au CET au sujet de M. Singh et de deux autres employés congédiés :

Les trois membres susmentionnés ont été impliqués dans un vol organisé au sein d'UPS Airway. L'entreprise a prouvé hors de tout doute raisonnable qu'ils ont volé et vendu de la marchandise appartenant à des clients par l'entremise du système d'UPS.

La section locale a tenu deux réunions concernant le grief et chaque employé s'estimant lésé a changé son récit.

Selon les éléments de preuve et le fait que les employés s'estimant lésés ont changé leur récit, je recommande que nous n'allions pas en arbitrage.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[70] M. Randall a déclaré que cette note de trois paragraphes était tout ce que le CET avait reçu concernant le dossier de M. Singh. M. Randall n'a pas assisté à la réunion ultérieure du CET. Il a

indiqué que si le CET avait eu des questions à lui poser, il aurait communiqué avec lui. Il ne l'a pas fait.

[71] M. Randall a dit s'être entretenu avec les délégués locaux au sujet de sa conclusion relative à l'arbitrage. M. John a confirmé dans son témoignage que M. Randall avait présenté les éléments de preuve et en avait parlé avec lui et d'autres délégués.

[72] M. Randall a aussi témoigné avoir parlé de sa conclusion avec un autre représentant des affaires syndicales des Teamsters chargé d'un employeur différent.

[73] Le 22 février 2010, le CET a informé M. Randall qu'il avait retenu sa recommandation :

À l'occasion de sa réunion du 19 février 2010, le comité exécutif de la section locale 938 des Teamsters a souscrit à vos recommandations, soit de ne pas renvoyer à l'arbitrage les griefs de congédiement de [nom expurgé] et [noms expurgés] Daljit Singh, d'UPS.

N'oubliez pas de rédiger les lettres appropriées à l'intention des employés s'estimant lésés afin de leur faire part de cette décision et veuillez m'envoyer une copie conforme de ces lettres.

(traduction)

[74] Le 15 mars 2010, M. Randall a envoyé à M. Singh une lettre type (pièce 1, onglet 13) indiquant ceci :

Nous vous informons qu'après avoir procédé à un examen attentif du bien-fondé de votre grief et en nous fondant sur les éléments de preuve, nous avons décidé de ne pas aller à l'arbitrage dans cette affaire.

(traduction)

[75] En contre-interrogatoire, M. Randall a nié que la lettre du 15 mars 2010 aurait dû préciser les motifs justifiant la conclusion de ne pas aller à l'arbitrage. Il a mentionné que ce n'était « pas mon habitude » et qu'il « utilisait toujours ce paragraphe » (traduction). Il a fait remarquer qu'il avait déjà fait part de la décision à M. Singh de vive voix.

[76] La lettre du 15 mars 2010 a d'abord été envoyée sous la date du 24 septembre 2009 mais, comme il a été mentionné plus tôt, le Conseil ne considère pas que l'emploi erroné et répété de la date du 24 septembre 2009 est plus qu'une simple erreur d'inattention.

### **III – Questions en litige**

[77] La présente affaire soulève deux questions :

1) Les Teamsters ont-ils respecté le devoir de représentation juste qu'ils devaient à M. Singh à l'égard des droits que lui confère la convention collective?

2) Dans la négative, quel est le redressement approprié?

### **IV – Analyse et décision**

[78] Le Conseil ne siège pas en appel d'une décision prise par un syndicat de renvoyer ou non une affaire à l'arbitrage. Il s'agit là d'une question de jugement dans la plupart des cas. Cependant, le Conseil examinera le processus que le syndicat a suivi pour arriver à sa conclusion finale.

[79] Le Conseil n'intervient que dans les rares cas où il ressort de la preuve qu'un syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des droits que la convention collective confère aux employés d'une unité de négociation. Tel est l'objet principal 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.

[80] Le devoir de représentation juste que le *Code* prévoit à l'article 37 est la contrepartie du fait qu'un syndicat obtient le droit exclusif de représenter tous les employés membres de l'unité de négociation.

## A – La portée de l'enquête du Conseil

[81] Étant donné que le Conseil se concentre sur le processus que suit le syndicat, plutôt que sur le bien-fondé sa décision, une enquête liée à l'article 37 se limite aux mesures concrètes que le syndicat a prises pour décider de ne pas renvoyer une affaire à l'arbitrage. Le Conseil a fait le commentaire suivant sur la portée de son analyse dans la décision *Cheema*, 2008 CCRI 414 (*Cheema 414*) :

[12] Le rôle du Conseil, dans le contexte d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste, est d'examiner la manière dont le syndicat a traité le grief de l'employé (voir *Vergel Bugay*, 1999 CCRI 45). L'objet d'une plainte fondée sur l'article 37 n'est pas d'en appeler de la décision du syndicat de ne pas renvoyer un grief à l'arbitrage ou d'évaluer le bien-fondé d'un grief, mais de faire en sorte que le Conseil se penche sur la façon dont le syndicat a traité le grief (voir *John Presseault*, 2001 CCRI 138).

[82] L'audience du Conseil n'est pas l'instance appropriée pour un syndicat de démontrer que, s'il avait examiné l'affaire plus à fond, sa conclusion initiale serait quand même correcte.

[83] Le Conseil a soulevé ce point à plusieurs reprises au cours de l'audience en raison de doutes concernant la pertinence de certaines questions posées.

[84] En l'espèce, le Conseil s'intéressait précisément à ce que les Teamsters avaient fait, principalement par l'intermédiaire de M. Randall, pour finir par conclure, le 15 mars 2010, de ne pas procéder à l'arbitrage. Une audience relative à un manquement au DRJ n'est pas le moment où le syndicat peut procéder à une nouvelle enquête sur l'affaire, dans le cadre d'un contre-interrogatoire mené par un avocat très habile, en vue de justifier le bien-fondé de sa conclusion initiale.

[85] Le fait de permettre à un syndicat de mener une seconde fois son enquête lors d'une audience relative à un manquement au DRJ comporte deux problèmes. Premièrement, on perd de vue le fait que le Conseil est tenu de se concentrer sur le processus qui a été concrètement suivi; deuxièmement, cela incite le Conseil à examiner le bien-fondé de la décision du syndicat. Cela n'est pas le rôle du Conseil. Ce dernier respectera les décisions que prend un syndicat sur ces questions, à la condition que le processus qu'il a suivi réponde aux normes qu'impose l'article 37 du *Code*.

[86] Le Conseil a tranché la présente affaire en se fondant sur ce que les Teamsters ont concrètement fait au moment d'évaluer le dossier de M. Singh. Il n'est pas convaincu que des mesures qui auraient pu être prises, mais qui ne l'ont pas été, ont une pertinence quelconque à l'égard de son analyse.

### **B – Le bien-fondé du grief**

[87] Habituellement, le Conseil se fonde sur les objections des parties pour exclure des éléments de preuve qui manquent de pertinence ou pour veiller à ce qu'une audience relative à un manquement au DRJ ne fasse pas abstraction du rôle que le Conseil est tenu de jouer.

[88] En l'espèce, le Conseil a été contraint d'intervenir à plusieurs reprises, de sa propre initiative, quand des preuves ont été produites de façon continue sur le bien-fondé du grief de M. Singh. Le bien-fondé des éléments de preuve relatifs au grief de M. Singh intéresserait un arbitre, mais pas le Conseil, qui se limite à examiner le processus que les Teamsters ont suivi.

[89] Pour cette raison, quand M. Singh a commencé à décrire tous les faits entourant ce qui s'était censément passé lors de l'entrevue du 10 mars 2009 avec UPS, le Conseil est intervenu.

[90] Le Conseil a rappelé à toutes les parties qu'il n'était pas là pour décider si UPS avait un motif valable pour congédier M. Singh. Une affaire de manquement au DRJ, qui porte sur le processus suivi par un syndicat, pourrait facilement dérailler si le Conseil tentait de déterminer la véracité des allégations d'UPS ou de M. Singh. Le Conseil laissera ce genre d'examen aux soins d'un arbitre, si l'affaire se rend jusque-là.

### **C – Le rôle de l'employeur**

[91] Comme le Conseil se concentre sur le processus que le syndicat a concrètement suivi, par opposition à ce que ce dernier aurait pu faire, l'employeur joue habituellement un rôle restreint d'observateur pour ce qui est du bien-fondé d'une plainte de manquement au DRJ. Cependant, comme il est possible que l'employeur soit touché par tout redressement ordonné, l'employeur peut participer pleinement au processus lorsqu'il est question de redressement.

[92] Parfois, le Conseil peut autoriser un employeur à participer de manière plus étendue à l'examen du bien-fondé d'une plainte de manquement au DRJ, comme il a été récemment décrit dans la décision *Société canadienne des postes*, 2010 CCRI 558 (CPC 558) :

[15] Le Conseil est d'avis que la présente demande de réexamen doit être analysée en tenant compte de sa pratique de longue date relativement au rôle de l'employeur dans les plaintes de manquement au DRJ.

[16] En règle générale, l'employeur a un rôle d'observateur en ce qui concerne le bien-fondé d'une plainte de manquement au DRJ.

[17] Une plainte de manquement au DRJ oppose un membre d'une unité de négociation à son syndicat. Le litige porte sur le processus décisionnel interne du syndicat, un examen qui, habituellement, ne concerne pas l'employeur.

[18] De plus, le Conseil ne veut pas que les employeurs assument l'obligation qu'ont les syndicats de défendre leurs processus. Dans la majorité des cas, les plaintes de manquement au DRJ sont déposées par des personnes inexpérimentées. Il incombe au syndicat d'expliquer son processus, que ce soit par l'intermédiaire de ses propres représentants ou d'un avocat externe.

[19] Dans la récente décision *Ronald Schiller*, 2009 CCRI 435, le Conseil a résumé sa pratique de longue date en la matière :

[36] Les employeurs ont un rôle limité dans les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. Le Conseil explique brièvement pourquoi au paragraphe 47 de *Virginia McRaeJackson et autres*, précitée :

[47] L'employeur n'est pas une partie principale dans les procédures fondées sur l'article 37. Ses actions ne sont pas en cause, et il n'a rien à défendre. Dans la pratique, on l'ajoute à la liste des parties comme partie intéressée, puisque le résultat de la plainte (autrement dit le redressement imposé par le Conseil s'il l'accueille) peut avoir des répercussions sur ses intérêts. C'est pour cette raison que le Conseil donne à l'employeur la possibilité de présenter ses observations sur la question du redressement. L'employeur n'est qu'un observateur en ce qui concerne le bien-fondé de la plainte.

[37] Le Conseil a statué dans *James H. Rousseau* (1995), 98 di 80; et 95 CLLC 220-064 (CCRT n° 1127) que « [l]e Conseil refusera d'entendre de la part de l'employeur une deuxième défense pour le syndicat » (pages 110; et 143,561). Le Conseil a aussi expliqué, dans *André Gagnon* (1986), 63 di 194 (CCRT n° 547), qu'il a limité le rôle de l'employeur afin d'éviter que le syndicat et l'employeur fassent front commun dans des plaintes de manquement au devoir de représentation juste :

La pratique du Conseil, au nom d'un minimum de fair-play envers le plaignant, est d'inviter l'employeur à s'en tenir à un rôle très discret dans les causes portant sur une violation de l'article 136.1 [maintenant l'article 37], du moins quant au bien-fondé de la plainte. En revanche, on l'invitera à se

manifeste lorsqu'il sera question de redressements susceptibles de neutraliser les conséquences négatives d'une pareille pratique déloyale, si le Conseil devait y faire droit.

(page 206)

[38] Dans certains cas, le Conseil peut autoriser l'employeur à fournir des renseignements à propos du bien-fondé de la plainte, afin de tirer certains faits au clair, mais il reste que, en règle générale, le rôle de l'employeur doit se limiter à celui d'observateur. Il appartient au syndicat de défendre lui-même ses actions.

[20] Le Conseil peut accorder à l'employeur le droit d'intervenir de façon restreinte relativement au bien-fondé de la plainte de manquement au DRJ s'il est allégué que le plaignant et le syndicat ont collaboré afin de se servir du Conseil pour renvoyer un grief à l'arbitrage malgré l'expiration du délai prévu (voir la décision *Mireille Desrosiers*, 2001 CCRI 124) :

[40] L'employeur, malgré le fait qu'il soit mis en cause peut comparaître, mais son droit d'intervention au débat est en principe limité et restreint. Il pourrait toutefois être autorisé à soulever des objections de compétence, de hors-délai et même à participer activement à l'enquête s'il s'avérait qu'il y a risque de collusion entre le salarié et le syndicat : *Brenda Haley* (1980), 41 di 295; [1980] 3 Can LRBR 501; et 81 CLLC 16,070 (CCRT n° 271).

[21] Néanmoins, sauf dans ces cas exceptionnels, le rôle normal de l'employeur se limite à présenter des observations sur la question des mesures de redressement. Cela est attribuable au fait que la responsabilité potentielle de l'employeur peut être engagée lorsque l'on permet qu'un grief, par ailleurs présenté à l'extérieur du délai, soit renvoyé à l'arbitrage.

[93] Bien que le Conseil puisse comprendre l'intérêt qu'a UPS pour ce qui est de démontrer qu'elle avait des motifs valables pour congédier M. Singh, le *Code* lui prescrit d'examiner le pouvoir exclusif qu'ont les syndicats de représenter les membres de l'unité de négociation. Le Conseil n'examine pas si un employeur avait une cause juste pour congédier un employé. À part les situations exceptionnelles comme celles dont il est question dans la décision *CPC 558*, le rôle d'un employeur se limite habituellement à celui d'un observateur quand il est question de savoir comment un syndicat a représenté l'un de ses membres.

## **D – Le processus que les Teamsters ont suivi**

[94] Les parties ne contestent pas les principes bien connus qui régissent l'analyse que fait le Conseil sur le DRJ, lesquels sont résumés dans la décision *McRaeJackson*, 2004 CCRI 290 (*McRaeJackson 290*) :

[37] Par conséquent, le Conseil juge normalement que le syndicat s'est acquitté de son devoir de représentation juste s'il a : a) fait enquête sur le grief et obtenu tous les détails relatifs à l'affaire, y

**compris la version de l'employé**, b) déterminé si le grief était fondé, c) tiré des conclusions réfléchies quant aux résultats envisageables du grief et d) informé l'employé des raisons de sa décision de ne pas donner suite au grief ou de ne pas le renvoyer à l'arbitrage.

(c'est nous qui soulignons)

[95] Le Conseil examinera plus en détail le processus qu'un syndicat a suivi dans les cas où un employé de longue date a été congédié pour un motif suffisant. M. Singh travaillait pour UPS depuis dix-huit ans :

[20] Le Conseil souhaite également attirer l'attention sur le fait que, comme il est indiqué dans *Virginia McRaeJackson*, précitée, l'examen du Conseil à l'égard de la conduite du syndicat est plus poussé dans les cas de congédiement :

[31] Le devoir du syndicat implique que l'examen de sa conduite est plus poussé dans les cas de licenciement, de sanction disciplinaire grave sapant les gains de l'employé ou d'invalidité exigeant une adaptation de l'employeur aux besoins de l'intéressé. ...

[21] En conformité avec l'obligation de procéder à un « examen plus poussé » dans les cas de congédiement, le Conseil conclut généralement qu'il existe une preuve suffisante à première vue lorsque le syndicat a omis d'expliquer à l'employé congédié pourquoi le grief n'a pas fait l'objet d'un traitement complet dans le cadre de la procédure de règlement des griefs et lorsqu'il a des raisons de croire que le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi.

*Cheema*, précitée

[96] Le Conseil, dans la décision *McRaeJackson 290*, a décrit le sens du mot « arbitraire » que l'on trouve à l'article 37 :

[29] Le syndicat ne doit pas agir arbitrairement, en somme ne pas agir sans être capable d'expliquer ce qu'il a fait de façon objective ou raisonnable, en croyant aveuglément les arguments de l'employeur ou en ne déterminant pas si les questions soulevées par ses membres sont fondées en fait ou en droit (voir *John Presseault*, précitée, mais voir aussi *Orna Monica Sheobaran*, [1999] CCRI n° 10, décision dans laquelle le Conseil a accueilli une plainte dans une affaire où le syndicat avait renvoyé l'employée à l'employeur plutôt que de lui venir en aide; et *Clive Winston Henderson*, précitée, où la décision du syndicat avait sapé l'ancienneté du plaignant).

[30] Il est arbitraire aussi de ne tenir compte que superficiellement des faits ou du bien-fondé d'une affaire, de même que de prendre une décision en faisant fi des intérêts légitimes de l'employé. Ne pas enquêter pour savoir quelles étaient les circonstances entourant le grief est également arbitraire, et ne pas évaluer raisonnablement l'affaire peut équivaloir aussi à une conduite arbitraire du syndicat (voir *Nicholas Mikedis* (1995), 98 di 72 (CCRT n° 1126), appel à la C.A.F. rejeté dans *Seafarers' International Union of Canada c. Nicholas Mikedis et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-461-95, 11 janvier 1996 (C.A.F.)). On peut aussi considérer comme arbitraire une attitude non

concernée quant aux intérêts de l'employé (voir *Vergel Bugay et autres*, précitée), de même qu'une négligence grave et un mépris souverain à cet égard (voir *William Campbell*, [1999] CCRI n° 8).

(c'est nous qui soulignons)

[97] Le Conseil a également expliqué la notion de conduite arbitraire dans la décision *Campbell*, 1999 CCRI 8, au paragraphe 24 :

[24] Une conduite que le Conseil qualifie d'arbitraire est une conduite où le syndicat ne mène aucune enquête ou mène une enquête superficielle relativement au grief d'un employé ou affiche une attitude insouciant envers les intérêts des employés. Cela s'entend d'une négligence grave et d'un mépris téméraire à l'égard des intérêts de l'employé (voir *Brian L. Eamor*, précitée, aux pages 94; 35; et 143, 376).

[98] Le Conseil n'infirmera pas la conclusion que tire un syndicat à propos de l'arbitrage si ce dernier s'est manifestement penché sur la question. Cependant, il interviendra dans les cas où un syndicat a agi de manière arbitraire en faisant abstraction d'éléments de preuve pertinents ou s'il a négligé de vérifier les éléments de preuve de l'employeur avec le concours de la personne qui est la mieux placée pour les commenter; en l'occurrence, il s'agit de M. Singh.

[99] Les Teamsters ont agi de manière arbitraire dans la façon dont ils ont traité le grief de M. Singh. Ce n'est pas un seul fait particulier qui amène le Conseil à formuler cette conclusion, mais plutôt de multiples éléments dans le processus que les Teamsters ont suivi et qui montrent, d'une part, que ces derniers ont privilégié la forme au détriment du fond et, d'autre part, qu'ils se sont fondés sur les éléments de preuve d'UPS sans exercer leur sens critique, et sans faire de vérifications utiles auprès de M. Singh.

[100] Les Teamsters ont fait valoir qu'ils étaient habilités à prendre en considération la crédibilité de M. Singh quand ce dernier n'a pas soulevé immédiatement ses allégations d'abus lors de l'entrevue du 10 mars 2009. Le Conseil convient qu'il s'agit là d'un facteur dont un syndicat peut tenir compte dans son analyse.

[101] De même, le Conseil ne reproche pas aux Teamsters le délai d'un an qui s'est écoulé avant d'informer M. Singh que son grief ne serait pas renvoyé à l'arbitrage. M. Randall a témoigné que, selon son expérience, le fait de convenir avec les employeurs de proroger les délais prévus dans la

convention collective fonctionne généralement mieux que le fait d'insister de manière stricte sur leur respect. Il s'agit là de la sorte d'appréciation que le Conseil respecte habituellement dans les affaires de manquement au DRJ.

[102] D'autres jugeraient peut-être préférable de renvoyer immédiatement à l'arbitrage un grief de congédiement quand un employeur ne produit pas rapidement tous les éléments de preuve à l'appui du congédiement, mais la simple existence d'autres stratégies possibles ne constitue pas une violation du *Code*.

[103] Cependant, plusieurs autres facteurs ont convaincu le Conseil que l'enquête que les Teamsters ont menée sur la situation de M. Singh constituait une conduite arbitraire.

[104] De l'avis du Conseil, le fait que les Teamsters et UPS se soient entendus pour ne pas montrer des documents clés à M. Singh, à titre de condition imposée à M. Randall pour qu'il puisse les examiner, a privé M. Singh d'une occasion importante de prendre connaissance des faits qu'on lui reprochait et de les commenter. À une audience d'arbitrage, il serait nécessaire de produire dans son intégralité n'importe quel élément de preuve à l'appui d'un congédiement justifié, sous réserve de toute ordonnance autorisant une rédaction et une admissibilité restreintes.

[105] Les employeurs et les syndicats d'expérience s'échangent souvent des renseignements tôt dans le processus de règlement d'un grief. Cette façon de procéder aide les syndicats à trancher les questions de jugement difficiles. Cependant, si l'employeur insiste sur la confidentialité de certains renseignements, et si cette demande empêche un employé s'estimant lésé d'aider son syndicat, il faut dans ce cas que le syndicat et l'employeur assument les répercussions possibles de cette pratique.

[106] Le Conseil a déjà déclaré que l'employé s'estimant lésé est la personne la mieux placée pour aider le syndicat à analyser les éléments de preuve de l'employeur :

[17] En bref, le Conseil respectera la décision du syndicat, qu'il soit d'accord ou non avec cette décision, en autant que le syndicat se soit appliqué à faire une enquête raisonnable, ait évalué équitablement les faits du dossier et les conséquences de sa décision par rapport à l'employé s'estimant lésé et ait informé l'employé des motifs du syndicat de ne pas poursuivre le grief à l'arbitrage.

...

[19] Dans la présente affaire, le Conseil estime que le syndicat n'a pas fait d'enquête sérieuse ou objective sur le grief qu'il a déposé au nom de M. Baribeau et donc n'a pas été en mesure d'évaluer le bien-fondé de ses chances de succès à l'arbitrage. Pour les motifs qui suivent, le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste.

[20] Selon la preuve, le syndicat s'est fié entièrement aux observations de l'employeur pour prendre position. Eu égard aux questions soulevées par le grief de M. Baribeau et aux effets négatifs à long terme sur ses prestations de retraite, le syndicat devait au moins obtenir des explications raisonnables appuyées sur des faits ou un fondement juridique avant de décider que son dossier n'avait pas de chances de succès à l'arbitrage.

(*Baribeau*, 2004 CCRI 302; c'est nous qui soulignons)

[107] Un syndicat prendra en considération tous les éléments de preuve, soit avant de prendre la décision d'aller en arbitrage, soit, si l'employeur refuse de communiquer ces éléments à l'avance, à la veille de l'arbitrage et au cours de ce dernier. Quel que soit le moment où il reçoit de l'employeur les éléments qui appuient le congédiement, le syndicat a besoin dans bien des cas de l'aide de l'employé s'estimant lésé pour l'aider à apprécier la preuve de l'employeur.

[108] Il ressort des faits que M. Randall n'a pas montré à M. Singh les diverses déclarations signées dans lesquelles des allégations défavorables avaient été formulées à son égard. M. Randall n'a pas non plus rencontré toutes les personnes qui avaient signé les déclarations, mais il s'est quand même fié à ces dernières.

[109] M. Randall n'a pas montré à M. Singh le chèque de 350 \$.

[110] De l'avis du Conseil, un commentaire de nature générale fait à M. Singh par téléphone sur des éléments de preuve préjudiciables, sans que soit divulgué le document proprement dit et sans que les auteurs soient identifiés, a empêché M. Singh de commenter en toute connaissance de cause les faits qui lui étaient reprochés.

[111] Le Conseil a été surpris de voir le peu de preuves documentaires que les Teamsters ont produites à l'audience à l'appui de leur enquête sur le congédiement d'un employé ayant 18 années de service. Les renseignements que les Teamsters ont fournis se composaient principalement de ce qui paraît être des lettres types.

[112] Le Conseil se soucie également du fait que les Teamsters ont, à maintes reprises, insisté davantage sur la forme que sur le fond.

[113] Par exemple, dans ses deux lettres datées du 24 septembre et du 24 novembre 2009, M. Randall a informé M. Singh que les Teamsters avaient reçu tous les éléments de preuve de l'employeur. Selon les témoignages faits à l'audience, UPS a continué de fournir des éléments de preuve pendant tout l'automne de 2009.

[114] Le Conseil convient avec les Teamsters qu'il peut être utile d'envoyer une lettre exacte à un employé s'estimant lésé pour l'informer de l'état de l'enquête proprement dite. Mais l'envoi de lettres types inexactes n'est pas une preuve convaincante que le syndicat a réellement pris en compte la situation précise de la personne.

[115] En fait, les lettres types que les Teamsters ont envoyées en l'espèce laissaient croire que ces derniers ne se réuniraient en personne avec M. Singh pour examiner les éléments de preuve d'UPS que s'ils le jugeaient nécessaire. Et pourtant, M. Randall a bien cru qu'il était suffisamment important de rencontrer en personne deux délégués des Teamsters, peu au courant des faits, en vue d'examiner les éléments de preuve et sa conclusion.

[116] Les Teamsters ont aussi fait énormément confiance au rapport d'enquête de novembre 2009 d'UPS, mais sans jamais rencontrer M. Singh pour lui permettre d'examiner et de commenter le contenu précis de ce document.

[117] Comme il a été mentionné plus tôt, M. Singh aurait été la personne la mieux placée pour commenter les conclusions formulées dans le rapport d'UPS. Au lieu de cela, sans même rencontrer M. Singh pour lui montrer le document, M. Randall a qualifié le rapport d'enquête de « preuve exceptionnelle » à l'appui de sa conclusion.

[118] Les Teamsters ont également laissé croire qu'ils avaient des doutes quant à la crédibilité de M. Singh en alléguant que celui-ci n'avait pas soulevé avec diligence la question de sa demande de représentation syndicale. Il est peut-être vrai que M. Singh n'a pas soulevé immédiatement ses

allégations au sujet du fait d'avoir été menacé à la réunion du 10 mars 2009, mais la preuve démontre que M. Singh a parlé de la question de l'absence de représentation syndicale le 11 mars 2009 avec M. John, un délégué des Teamsters, de même qu'à l'occasion de la première réunion de règlement du grief, le 23 mars 2009.

[119] M. Randall a également déclaré que M. Singh avait abordé ce point avec lui en mars 2009.

[120] Le rapport d'enquête d'UPS a de plus confirmé que M. Singh avait soulevé la question de la représentation syndicale au début de l'entrevue du 10 mars 2009.

[121] Le Conseil a eu de la difficulté à saisir l'affirmation de M. Randall selon laquelle M. Singh avait perdu de la crédibilité parce qu'il avait tardé à soulever la question de la représentation syndicale. M. Singh a abordé la question à plusieurs reprises en mars 2009, notamment auprès de M. Randall lui-même. Le rapport d'enquête ultérieur de novembre 2009 a simplement confirmé l'affirmation de M. Singh selon laquelle il avait abordé la question de la représentation syndicale lors de l'entretien avec UPS.

[122] Par ailleurs, M. Randall a conclu que M. Singh avait renoncé à son droit de représentation syndicale, sans même lui poser directement la question. Il est arrivé à cette conclusion en se fondant sur le rapport d'enquête d'UPS, ainsi que sur des entretiens avec les délégués syndicaux.

[123] Le Conseil n'exprime aucune opinion quant au fait de savoir si M. Randall a raison de dire que le droit à la représentation syndicale qui est prévu à la clause 5.7 de la convention collective n'est pas une « disposition nulle et sans effet » (traduction). Le Conseil n'est pas au courant de la pratique des parties ni des dispositions de leur convention collective en matière de représentation syndicale. C'est à un arbitre qu'incombe la tâche d'interpréter une convention collective.

[124] Néanmoins, les Teamsters ont agi de manière arbitraire lorsqu'ils ont obtenu confirmation dans le rapport d'enquête d'UPS que M. Singh avait bel et bien demandé à être représenté par le syndicat au début de sa réunion du 10 mars 2009 et qu'ils n'ont pas abordé cette question avec M. Singh.

[125] M. Randall a conclu que M. Singh avait renoncé à son droit de représentation syndicale, sans jamais l'interroger sur les détails de ce fait. Il a cru aussi que M. Singh avait tardé à aborder cette question et que cela minait sa crédibilité. Les faits montrent clairement que les prémisses de la conclusion de M. Randall sur ce point précis n'existent pas.

[126] Le Conseil reconnaît qu'il préfère les éléments de preuve de M. Randall à ceux de M. Singh sur deux points. Comme il a été mentionné plus tôt, le Conseil accepte que M. Singh n'ait pas soulevé avant le mois d'août ses allégations au sujet d'un traitement qu'on lui aurait fait subir lors de son interrogatoire du mois de mars. Dans le même ordre d'idées, le Conseil accepte que M. Randall ait expliqué son analyse de l'affaire à M. Singh en janvier 2010.

[127] Cependant, ces deux divergences ne convainquent pas le Conseil que cela montre que M. Singh tentait d'induire les Teamsters en erreur. Ni l'une ni l'autre des deux parties n'ont tenu un compte rendu exact ou détaillé de ce qui s'est passé lors du processus de règlement du grief. La preuve, d'un côté comme de l'autre, à propos des communications qui ont eu lieu dans la présente affaire laissait grandement à désirer.

[128] Les Teamsters ont continué de mettre l'accent sur la forme plutôt que sur le fond quand le CET a examiné le dossier de M. Singh. Le CET n'avait en main qu'une note de trois paragraphes de la part de M. Randall, qui résumait ses conclusions selon lesquelles M. Singh et d'autres personnes avaient volé et vendu des téléphones cellulaires appartenant à des clients d'UPS. La note laissait également croire que chaque employé s'estimant lésé avait changé son récit.

[129] Le CET n'avait en main aucun renseignement qui lui aurait permis de vérifier de façon indépendante les conclusions de M. Randall.

[130] Aucun des documents que M. Randall avait en sa possession n'a été soumis au CET. M. Randall n'a pas non plus été présent pour répondre aux questions qu'il y aurait pu avoir quand le CET a examiné sa recommandation de ne pas procéder à l'arbitrage.

[131] Le rôle joué par le CET dans le dossier de M. Singh n'appuie aucunement la position des Teamsters selon laquelle ces derniers ont respecté leur devoir de représentation juste. De l'avis du Conseil, ce processus d'examen n'a été d'aucune utilité, vu la manière dont il a été mené dans le dossier de M. Singh.

[132] Le Conseil ajoute que, dans des circonstances appropriées, un mécanisme de révision jouerait peut-être un rôle utile dans le processus que suit un syndicat. Cependant, il exigerait probablement, à tout le moins, que l'on donne une occasion raisonnable à l'organisme de révision d'examiner les éléments de preuve et de vérifier les conclusions tirées, lesquelles recommandent de ne pas aller en arbitrage.

[133] Cela n'a pas été fait dans le cas de M. Singh.

[134] En résumé, selon les éléments de preuve présentés en l'espèce, les Teamsters ne se sont pas penchés de manière appropriée sur la situation précise de M. Singh. Ils ont accepté systématiquement les éléments de preuve d'UPS sans les vérifier auprès de M. Singh. Ils ont convenu de traiter ces éléments de preuve comme confidentiels, même s'il allait falloir les divulguer, s'ils étaient recevables, dans le cas d'un arbitrage quelconque.

[135] Une discussion appropriée des éléments de preuve avec M. Singh, de pair avec sa réfutation, le cas échéant, aurait permis aux Teamsters de prendre une décision raisonnée à propos de sa crédibilité et des chances de succès à l'arbitrage. L'emploi de lettres types inexactes ne sauvegarde pas un processus qui répond au critère de conduite arbitraire.

[136] Pour les motifs qui précèdent, le Conseil conclut que les Teamsters ont agi de manière arbitraire et qu'ils ont enfreint l'article 37 du *Code* dans la façon dont ils ont traité le grief de M. Singh.

## V – Redressement

[137] La question du redressement approprié se pose une fois que le Conseil conclut qu'un syndicat a enfreint l'article 37 du *Code*.

[138] L'alinéa 99(1)*b*) et le paragraphe 99(2) sont les dispositions applicables du *Code* qui régissent les mesures de redressement :

99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes 24(4) ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des paragraphes 87.5(1) ou (2), de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre :

...

*b*) dans le cas de l'article 37, enjoindre au syndicat d'exercer, au nom de l'employé, les droits et recours que, selon lui, il aurait dû exercer ou d'aider l'employé à les exercer lui-même dans les cas où il aurait dû le faire;

...

(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

[139] Lorsqu'un syndicat est resté en bons termes avec le membre d'une unité de négociation au cours du règlement d'une plainte de manquement au DRJ, et qu'il a peut-être juste négligé quelques étapes analytiques importantes dans le cadre d'un processus par ailleurs équitable et transparent, le Conseil peut renvoyer l'affaire tout entière au syndicat pour qu'il procède à une nouvelle analyse et décide à nouveau s'il convient d'aller en arbitrage ou pas.

[140] Ce type de redressement tient compte du fait que le Conseil ne siège pas en appel d'une décision d'un syndicat. Tant que le Conseil est convaincu que le processus qui suivra sera équitable et transparent, ce redressement demeure disponible.

[141] C'est ce redressement-là que les Teamsters ont demandé dans le dossier de M. Singh au cas où le Conseil conclurait à une violation du *Code*.

[142] Ce redressement privilégié ne peut pas être accordé en l'espèce en raison des conclusions que les Teamsters ont tirées et des observations qu'ils ont faites concernant M. Singh.

[143] En l'espèce, les Teamsters ont souligné pour quelle raison ils ne croyaient pas M. Singh. Ils ont tiré des conclusions critiques et défavorables quant à sa crédibilité.

[144] Renvoyer l'affaire en vue de la soumettre à un examen nouveau et approprié dans ces circonstances, compte tenu de la relation antagoniste qui a été évidente pendant toute la durée de l'instruction, serait un redressement illusoire.

[145] De ce fait, le seul redressement utile dont dispose le Conseil est d'ordonner que le grief de M. Singh soit renvoyé de façon indépendante à un arbitre du travail, qui pourra se prononcer sur le bien-fondé du grief. Les Teamsters fourniront une aide raisonnable à M. Singh, mais uniquement s'il en fait la demande.

[146] Le Conseil ordonne également :

1) tout délai prévu dans la convention collective sera annulé et le grief de M. Singh sera renvoyé à l'arbitrage;

2) les Teamsters acquitteront les dépens raisonnables, soit convenus soit fixés, du représentant juridique que choisira M. Singh.

[147] Tant les Teamsters qu'UPS ont demandé au Conseil de ne pas se prononcer sur le partage entre eux d'une responsabilité quelconque, sauf si un arbitre conclut qu'il y aura des dommages-intérêts à payer à M. Singh. Le Conseil souscrit à cette demande et demeurera saisi de la question.

[148] Si les parties ont besoin d'une ordonnance officielle du Conseil, elles la rédigeront, s'entendront sur sa forme et son contenu et la soumettront ensuite à l'approbation du Conseil.

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

*Traduction*

Graham J. Clarke  
Vice-président

John Bowman  
Membre

Patrick J. Heinke  
Membre