



## Motifs de décision

Ida Monica Browne,

*plaignante,*

*et*

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,

intimé,

*et*

Société canadienne des postes,

employeur.

Dossier du Conseil : 29364-C

Référence neutre : 2012 CCRI 648

Le 6 juillet 2012

---

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), était composé de M<sup>e</sup> Graham J. Clarke, Vice-président, siégeant seul en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail* (*Partie I – Relations du travail*) (le Code).

### **Représentants des parties au dossier**

M<sup>me</sup> Ida Monica Browne, en son nom;

M<sup>me</sup> Cathy Kavadas et M. Doug Hacking, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;

M<sup>e</sup> Chris Meaney, pour la Société canadienne des postes.

## **I. Introduction**

[1] L'article 16.1 du 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 rendre une décision sans tenir d'audience.

[2] Le 11 avril 2012, M<sup>me</sup> Ida Monica Browne, alléguant une violation de l'article 37 du *Code*, 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). L'article 37 se lit comme suit :

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

[3] M<sup>me</sup> Browne a travaillé pour la Société canadienne des postes (SCP) de 1989 à 2006. Sa plainte visait une longue période, qui a commencé vers 2000-2001 et qui a pris fin en janvier 2012 lorsque, malgré ses objections, le STTP a réglé avec la SCP le grief concernant son congédiement.

[4] Le Conseil a décidé de rejeter la plainte de M<sup>me</sup> Browne pour plusieurs motifs, y compris en raison de l'irrecevabilité de la plainte et du défaut d'établir l'existence d'une preuve suffisante à première vue.

## **II. Le devoir de représentation juste**

[5] Avant de procéder à l'examen des faits, il convient de passer en revue certains principes applicables aux plaintes de manquement au DRJ.

### **A. Délai**

[6] Le paragraphe 97(2) du *Code* prévoit un délai de 90 jours pour le dépôt de différents types de plaintes, y compris les plaintes concernant le devoir auquel le syndicat est tenu en vertu de l'article 37 :

97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant :

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;

b) soit à une personne d'avoir contrevenu à l'article 96.

...

(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées **dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.**

(c'est nous qui soulignons)

[7] L'alinéa 16*m.1*) autorise le Conseil à proroger le délai de 90 jours accordé pour le dépôt d'une plainte :

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît :

...

*m.1*) proroger les délais fixés par la présente partie pour la présentation d'une demande.

[8] Cependant, le Conseil ne proroge habituellement pas ce délai, ce qui a récemment été expliqué dans *Kerr*, 2012 CCRI 631, aux paragraphes 21 à 26 :

[21] Le législateur exige manifestement du Conseil que les plaintes en matière de relations du travail, y compris celles provenant de plaignants inexpérimentés, mais aussi de syndicats et d'employeurs, soient déposées dans des délais relativement stricts. En effet, avant les modifications apportées au *Code* en 1999, lesquelles incluaient l'ajout de l'alinéa 16*m.1*), le Conseil n'avait pas le moindre pouvoir discrétionnaire pour proroger les délais pour la présentation de demandes (voir l'arrêt *Upper Lakes Shipping Ltd. c. Sheehan et autre*, [1979] 1 R.C.S. 902).

[22] La nécessité d'un délai en matière de relations du travail n'est pas surprenante. Le législateur a fréquemment imposé des délais pour diverses procédures judiciaires. Compte tenu de l'adage qui dit que « des relations de travail différées constituent des relations du travail mises en échec » (traduction), le législateur, tout en accordant un nouveau pouvoir discrétionnaire au Conseil en 1999, a toujours maintenu le délai de 90 jours prévu par le *Code* pour le dépôt de diverses plaintes en matière de relations du travail.

[23] Le Conseil prend au sérieux la nécessité de traiter les plaintes en matière de relations du travail dans le délai prescrit. Le Conseil a récemment formulé des commentaires, dans la décision *Torres*, 2010 CCRI 526 (*Torres* 526), sur la manière dont il examinera les affaires qui portent sur une demande de prorogation de délai. Dans *Torres* 526, les plaignants avaient déposé leur plainte six mois après l'expiration du délai prescrit :

[19] Le Conseil ne dispensera pas systématiquement une partie de l'obligation de respecter le délai de 90 jours prévu pour déposer une plainte de pratique déloyale de

travail. Le législateur a toujours souligné l'importance du fait que le Conseil devait être saisi sans délai des questions de relations de travail. Les éventuelles parties intimées ont le droit de savoir si elles doivent conserver les éléments de preuve et, par ailleurs, se préparer en vue d'une plainte déposée en vertu du *Code*.

[20] Il peut sembler inéquitable que des profanes aient à agir rapidement pour déposer des plaintes liées aux relations de travail, mais le paragraphe 97(2) s'applique pareillement aux syndicats et aux employeurs.

[21] Le Conseil n'exercera pas son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'alinéa 16m.1) de manière à rendre illusoire l'intention du législateur d'obliger les parties à déposer promptement leurs plaintes liées aux relations de travail.

[22] Néanmoins, le Conseil examinera la possibilité de proroger les délais dans des circonstances impérieuses, tel le cas où la santé d'un plaignant l'aurait empêché de déposer sa plainte en temps opportun (voir *Galarneau*, 2003 CCRI 239). En général, le Conseil examinera la longueur du délai ainsi que sa justification.

[24] Dans l'arrêt *Eduardo Buenaventura Jr. et autres c. Telecommunications Workers Union (TWU)*, 2012 CAF 69, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil de ne pas proroger le délai dans l'affaire *Torres 526* :

[44] Le Conseil a aussi examiné explicitement l'importance du retard (9 mois) et sa cause. Il est arrivé à la conclusion que la cause principale était une croyance sincère mais erronée des plaignants selon laquelle le Conseil préférerait une seule plainte présentée par plusieurs plaignants et déposée en retard à une multitude de plaintes individuelles déposées à temps. Toutefois, le Conseil a noté qu'il avait suffisamment de moyens de procédure pour traiter un grand nombre de plaintes.

[45] Les plaignants ne laissent pas entendre que le Conseil a mal compris la cause du retard. Toutefois, ils soutiennent qu'il était déraisonnable pour le Conseil de ne pas accorder une attention spéciale au fait que les plaignants n'ont pas eu d'avocat pour la majeure partie de cette période de neuf mois. Ils soulignent que leur inexpérience relative entraînait des obstacles difficiles à surmonter, aussi bien pour rassembler les renseignements qui, croyaient-ils, auraient été nécessaires à étayer leur plainte que pour évaluer les procédures du Conseil et les voies par lesquelles une multitude de plaintes pouvait être gérée efficacement.

[46] Une décision est raisonnable si elle est suffisamment justifiée et si elle appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. C'est ce qui ressort de l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S 190, 2008 CSC 9, au paragraphe 47. À mon avis, le dossier ne dévoile pas que la décision du Conseil, c'est-à-dire de ne pas proroger le délai en l'espèce, était déraisonnable.

[47] Il est vrai que le Conseil n'a pas fait preuve de compassion relativement aux difficultés que devaient résoudre les plaignants alors qu'ils faisaient face à une situation qui leur était peu familière et qu'ils voulaient faire en sorte que leur plainte, une fois présentée, puisse être traitée efficacement. Toutefois, ces conditions difficiles ne donnaient aux plaignants aucun droit juridique leur permettant d'obtenir que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire en leur faveur. À mon avis, la décision du Conseil de refuser la prorogation de délai appartenait aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit, et était donc raisonnable. J'estime que la demande de contrôle judiciaire devrait être rejetée.

[25] Comme il a été souligné dans *Torres 526*, outre le fait que le *Code* prévoit un délai pour le dépôt d'une plainte, les parties adverses devraient être en mesure de savoir si elles doivent conserver leurs éléments de preuve et se préparer en vue d'une procédure possible en matière de relations du travail. Une fois le délai de 90 jours écoulé, elles devraient pouvoir supposer que l'affaire est terminée.

[26] Il serait préjudiciable aux saines relations du travail, lorsque les ressources sont limitées, si les syndicats et les employeurs devaient continuer à se préparer pour des affaires, comme la plainte de manquement au DRJ de M. Kerr, qui pourraient couramment être déposées 19 mois après l'expiration du délai prévu par le *Code*.

[9] Il va de soi, en l'espèce, que le Conseil devait examiner les questions relatives à la recevabilité de la plainte de M<sup>me</sup> Browne, puisque cette plainte concerne des événements qui se sont déroulés sur une période de plus de 10 ans.

## **B. Évaluation de la représentation d'un employé s'estimant lésé par un syndicat ou son conseiller juridique dans le cadre d'un processus d'arbitrage**

[10] Le STTP a retenu les services d'un cabinet d'avocats spécialisé en droit du travail et établi depuis longtemps pour représenter M<sup>me</sup> Browne dans le cadre du grief concernant son congédiement. M<sup>me</sup> Browne a fait part de ses préoccupations au sujet des délais relatifs à la tenue des audiences. Elle a également énuméré de nombreuses situations où, estimait-elle, le conseiller juridique aurait dû agir autrement en défendant sa cause.

[11] Il n'appartient pas au Conseil de faire de la microgestion relativement à la conduite du conseiller juridique d'un syndicat dans une affaire de manquement au DRJ.

[12] Dans *Bomongo c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*, 2010 CAF 126 (*Bomongo*), la Cour d'appel fédérale (CAF) a examiné ce genre de situation :

[15] **Devant nous, les demandeurs reprochent au Conseil de ne pas avoir tenu compte de faits et gestes qui, de fait, débordent le cadre de son mandat lors de l'analyse d'une plainte sous l'article 37. Par exemple, tel que déjà mentionné, ils remettent à nouveau en cause la conduite de la procureure du Syndicat en lui reprochant de ne pas s'être opposée à l'admissibilité d'une preuve devant l'arbitre alors que l'article 60 du *Code* confère à l'arbitre le pouvoir d'accepter toute preuve qu'à son appréciation il juge indiqué, qu'elle soit admissible ou non en justice.** De toute façon, l'audition n'en était qu'à ses débuts et les preuves furent déposées sous réserve de leur admissibilité et de toute autre objection. Les demandeurs ont mal compris et interprété le déroulement des procédures dans leur phase initiale devant l'arbitre. **On comprendra facilement que le Conseil ne peut s'immiscer à la légère dans la qualité de la représentation devant l'arbitre et dans la question de la compétence ou de la stratégie de la procureure du Syndicat.**

(c'est nous qui soulignons)

[13] Dans la décision *Rousseau* (1996), 102 di 17; et 97 CLLC 220-007 (CCRT n° 1173), rendue par le Conseil canadien des relations du travail siégeant en séance plénière, le prédécesseur du présent Conseil a décrit le rôle qu'il devait jouer dans de telles circonstances en employant le terme « circonspection » :

La politique du Conseil quant à la nature et à l'étendue de son intervention, fondée sur son évaluation de la qualité de la représentation syndicale d'un employé pendant la procédure d'arbitrage, consiste à faire preuve de circonspection. Le Conseil a un rôle très restreint en ce qui concerne la qualité de la représentation à l'arbitrage (et c'est précisément cette question qu'il doit trancher), et il n'examinera le comportement du syndicat ou de son avocat que dans des circonstances exceptionnelles...

(pages 20; et 143,107)

[14] Cette circonspection n'a rien de surprenant, puisque le *Code* ne prévoit pas que le Conseil doit examiner chaque aspect de la représentation d'un membre d'une unité de négociation par son syndicat. Le Conseil s'en tient plutôt à la question de savoir si la conduite était arbitraire, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi.

[15] Dans *Bayers*, 2008 CCRI 416, le Conseil a encore une fois décrit l'approche qu'il adopte dans le cas des plaintes concernant la qualité de la représentation au cours d'un processus d'arbitrage :

[30] Il existe incontestablement divers moyens pour un syndicat d'en arriver à la décision de porter sa cause en arbitrage. Ce n'est toutefois pas le rôle du Conseil de déterminer comment le syndicat doit défendre sa cause ou quelles mesures de redressement il doit ou ne doit pas demander, ni de décider si le syndicat a contrevenu au *Code* en se fondant sur l'issue de la procédure d'arbitrage. En agissant ainsi, le Conseil irait bien au-delà des buts et objectifs explicites de l'article 37 du *Code*. Le prédécesseur du Conseil, soit le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), a formulé les observations suivantes dans *Lucio Samperi* (1982), 49 di 40; [1982] 2 Can LRBR 207; et 82 CLLC 16,172 (CCRT n° 376) :

La conduite humaine est trop hétérogène pour établir des règles absolues. Nous ne pouvons pas dire que le devoir de représentation juste ne peut nullement intervenir dans la procédure d'arbitrage. À l'extrême limite, un syndicat agissant de mauvaise foi pourrait jouer la comédie avec la collusion de l'employeur, ou encore le représentant ou l'avocat du syndicat pourrait se présenter en état d'ivresse. Dans ce domaine, chaque cas doit être considéré à la lumière des faits qui lui sont propres. Mais le Conseil ne se mettra pas, au nom du devoir de représentation juste, à examiner à la loupe le comportement d'un syndicat dans la procédure d'arbitrage.

(pages 51; 214-215; et 710)

[16] Dans le cadre d'une plainte de manquement au DRJ, le Conseil se penchera rarement, si cela doit jamais arriver, sur les décisions stratégiques relatives à la défense d'une cause par un syndicat.

### **C. Qui a la charge d'un grief?**

[17] La question de savoir à qui revient la charge d'un grief constitue un autre facteur important dans le cadre d'une affaire relative au manquement au DRJ. Dans la quasi-totalité des cas, c'est au syndicat qu'incombe cette responsabilité, et c'est lui qui décide de renvoyer l'affaire à l'arbitrage et, éventuellement, de régler le litige à un moment ou un autre.

[18] Le syndicat demeure assujéti à l'article 37 du *Code* tandis qu'il joue ce rôle de représentant. Toutefois, le simple fait qu'un employé s'estimant lésé soit en désaccord avec la manière dont son syndicat exerce son pouvoir discrétionnaire ne constitue pas, en soi, une violation du *Code*, comme le Conseil l'a expliqué dans *Kasim*, 2008 CCRI 432 :

[19] Le devoir de représentation juste prévu dans le *Code* a pour but de faire en sorte que l'agent négociateur respecte les droits substantiels qui accompagnent l'accréditation. Il est interdit à un agent négociateur d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des droits d'un employé en vertu de la convention collective applicable.

[20] Cependant, ce devoir ne signifie pas que chaque employé a le droit de faire renvoyer son grief à l'arbitrage. Plutôt, l'agent négociateur peut décider quels griefs seront renvoyés à l'arbitrage et lesquels seront réglés.

[21] Pour déterminer si un agent négociateur a rempli le devoir imposé par le *Code*, le Conseil examine le processus que l'agent a suivi lors de sa représentation d'un employé. Un agent négociateur ne peut être comparé à un avocat du secteur privé qui est obligé de suivre les instructions précises du client. Plutôt, dans pratiquement tous les cas, l'agent négociateur a la charge du grief et, bien qu'il doive communiquer avec l'employé en question, il conserve la discrétion de décider comment il traitera le grief.

[22] Le Conseil ne siège pas en appel de la manière dont un syndicat exerce cette discrétion. Le Conseil interviendra uniquement si le plaignant réussit à démontrer que l'agent négociateur a agi d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[19] Le STTP a avisé M<sup>me</sup> Browne à maintes reprises qu'il avait la charge du grief. Cela s'est produit, par exemple, lorsque M<sup>me</sup> Browne a demandé au STTP de remplacer par un autre le conseiller juridique assigné à son affaire.

#### D. Analyse de l'existence d'une preuve suffisante à première vue

[20] Dans les affaires relatives à l'article 37, le Conseil procède à une analyse de l'existence d'une preuve suffisante à première vue lorsqu'il examine une nouvelle plainte. À moins que le plaignant n'établisse l'existence d'une preuve suffisante à première vue d'une violation du *Code*, le Conseil ne demandera pas au syndicat et, encore moins, à l'employeur de présenter une réponse. Ce processus a récemment été expliqué dans *Crispo*, 2010 CCRI 527 :

[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<sup>ère</sup> 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.**

(c'est nous qui soulignons)

[21] Dans l'extrait ci-dessus, la citation de l'arrêt *Blanchet c. Association des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712*, 2009 CAF 103, rendu par la CAF, fait ressortir qu'il n'est pas suffisant d'affirmer qu'il y a eu conduite arbitraire ou discriminatoire pour être dispensé de l'analyse de l'existence d'une preuve suffisante à première vue. Le Conseil ne tient pas pour avérées les conclusions de droit d'un plaignant, mais il analyse

plutôt les faits importants pour déterminer si l'affaire s'appuie sur une preuve suffisante à première vue.

[22] Le Conseil se demandera donc, en l'espèce, si les faits importants allégués par M<sup>me</sup> Browne permettent de conclure à première vue qu'il y a eu violation de l'article 37 du *Code*.

### **III. Faits**

[23] Le Conseil a examiné tous les faits que M<sup>me</sup> Browne a présentés dans son long formulaire de plainte. Il est évident qu'elle a été contrariée par les longs délais qui ont ralenti le processus d'arbitrage.

[24] Le Conseil souligne qu'il ne dispose d'aucune observation provenant du STTP ou de la SCP; en conséquence, il présumera, à la seule fin de son analyse de l'existence d'une preuve suffisante à première vue, que les allégations de fait formulées par M<sup>me</sup> Browne sont vraies. Aucune conclusion de fait n'est tirée.

[25] À la seule fin de son analyse, le Conseil a divisé la plainte de M<sup>me</sup> Browne en deux parties. La partie I concerne différents problèmes que M<sup>me</sup> Browne a eus avec le STTP et la SCP de 2001 à 2006. La partie II concerne son congédiement par la SCP, survenu en 2006, ainsi que l'audience d'arbitrage qui y a fait suite.

#### **A. Partie I (2001 à 2006)**

[26] Concernant la partie I de sa plainte, M<sup>me</sup> Browne a décrit certains problèmes qu'elle a rencontrés de 2001 à 2006. M<sup>me</sup> Browne a expliqué qu'elle a présenté 15 griefs et elle allègue que le STTP les a ignorés ou a, de quelque autre façon que ce soit, négligé d'y donner suite.

[27] Voici les principaux éléments décrits dans la partie I de la plainte :

- i. la SCP l'a prétendument congédiée en 2000-2001 après avoir été avisée que M<sup>me</sup> Browne revenait au travail à la suite d'un congé d'invalidité;
- ii. la SCP a manqué à son devoir de prendre des mesures d'adaptation à son égard après avril 2001, quand elle a recommencé à travailler, et elle a agi de manière discriminatoire envers elle;

- iii. un agent des griefs du STTP s'est montré hostile à son endroit quand elle a fait un suivi afin qu'il soit donné suite à ses griefs;
- iv. en dépit d'un règlement survenu en août 2002, M<sup>me</sup> Browne a allégué que le harcèlement et la discrimination n'avaient jamais cessé et que la SCP n'avait jamais respecté entièrement les conditions de l'entente de règlement;
- v. en 2003, M<sup>me</sup> Browne a appris qu'une lettre recommandant son congédiement avait été versée à son dossier d'employée;
- vi. de juin à octobre 2005, M<sup>me</sup> Browne a été en congé de maladie; elle a présenté un grief au cours de cette période, car la SCP a prétendument mis fin à ses avantages sociaux;
- vii. M<sup>me</sup> Browne a présenté d'autres griefs en matière de harcèlement et de discrimination et elle allègue que le STTP n'y a pas donné suite adéquatement au cours de la période en cause.

## **B. Partie II (2006 à 2012)**

[28] Dans la partie II de sa plainte, M<sup>me</sup> Browne s'attarde sur la décision de mettre un terme à son emploi, prise par la SCP le 17 octobre 2006. Le processus d'arbitrage qui a fait suite à cette décision s'est étendu sur plusieurs années; il s'est terminé au début de 2012, quand le STTP a conclu une entente de règlement avec la SCP. M<sup>me</sup> Browne a clairement avisé le STTP qu'elle refusait les conditions du règlement.

[29] Dans sa plainte, M<sup>me</sup> Browne a mentionné qu'elle avait déposé une plainte relative aux droits de la personne contre la SCP et deux de ses gestionnaires concernant certains des points en litige. Le Conseil comprend que cette plainte relative aux droits de la personne a été mise en suspens pendant le processus d'arbitrage, mais qu'elle peut maintenant reprendre son cours.

[30] M<sup>me</sup> Browne a produit une abondante correspondance pour appuyer sa position selon laquelle le processus d'arbitrage avait été trop lent. Elle a relevé que la date de poursuite des travaux était souvent fixée à 10 mois après la plus récente audience d'arbitrage. Elle a également manifesté son désaccord avec le traitement réservé à son affaire, en arbitrage, par les représentants du STTP ainsi que par le conseiller juridique indépendant dont le syndicat avait retenu les services.

[31] M<sup>me</sup> Browne a par exemple indiqué qu'entre les dates des audiences d'arbitrage, elle n'avait parfois aucune nouvelle du STTP pendant des périodes pouvant durer jusqu'à cinq mois.

[32] M<sup>me</sup> Browne – qui, dans sa plainte, s'est identifiée comme un membre des minorités visibles souffrant en outre d'un handicap – a allégué qu'elle avait parfois été victime de discrimination au cours des audiences d'arbitrage, notamment en raison de son handicap et de sa race.

[33] À titre d'exemple, M<sup>me</sup> Browne a écrit dans sa plainte qu'au cours du processus d'arbitrage, elle avait été « attaquée personnellement, humiliée et menacée » (traduction), et que son handicap avait donné lieu à « des commentaires, des gestes et des tactiques injustes, déplacés et désobligeants » (traduction). Cette perception a notamment découlé du fait que le conseiller juridique de la SCP a fait remarquer à l'arbitre que l'affaire était teintée d'une « composante psychiatrique » (traduction).

[34] M<sup>me</sup> Browne a en outre allégué que, durant le processus d'arbitrage, la SCP avait fait mention de renseignements personnels, non pertinents, de nature délicate et ressortissant à sa vie privée.

[35] M<sup>me</sup> Browne a allégué que le STTP n'avait rien fait au sujet des insultes et du comportement discriminatoire dont elle avait été victime pendant l'arbitrage, et ce, en dépit des demandes qu'elle avait formulées à cet égard.

[36] La plainte fait également état de diverses situations dans lesquelles M<sup>me</sup> Browne a été en désaccord avec la manière dont le conseiller juridique l'a représentée. Voici certaines des principales préoccupations de M<sup>me</sup> Browne :

**i. Durée de l'arbitrage**

Le processus d'arbitrage relatif à son congédiement s'est étiré sur environ cinq ans avant que soit conclu le règlement de 2012.

**ii. Grievs concernant d'autres questions que le congédiement**

M<sup>me</sup> Browne a demandé au conseiller juridique du STTP de la représenter relativement à d'autres griefs lors de l'arbitrage, mais celui-ci a refusé et a consacré tous ses efforts au grief concernant son congédiement.

**iii. Capacité de négocier des règlements**

M<sup>me</sup> Browne n'était pas intéressée par un règlement, et elle l'a répété à maintes reprises au conseiller juridique du STTP lorsqu'ont été présentées différentes offres de règlement, allant de 8000 \$ à 65 000 \$. Le montant du règlement ultérieurement accepté par le STTP, et qui a donné lieu à la présente plainte, était considérablement plus élevé.

**iv. Présentation des éléments de preuve en premier**

M<sup>me</sup> Browne s'est opposée à ce que la SCP présente ses éléments de preuve en premier dans le cadre du grief concernant son congédiement.

**v. Interrogatoire des témoins**

M<sup>me</sup> Browne s'est opposée aux questions posées à son psychiatre pendant l'arbitrage, au motif que ces questions n'avaient rien à voir avec son travail.

**vi. Opinion sur le contre-interrogatoire**

Selon M<sup>me</sup> Browne, le contre-interrogatoire des témoins de la SCP « manquait de conviction » (traduction).

**vii. Pertinence de la preuve documentaire**

Les avocats du STTP ont prétendument résisté lorsqu'elle a tenté de leur communiquer des « renseignements utiles et pertinents » (traduction).

**viii. Pertinence de la preuve médicale**

M<sup>me</sup> Browne a contesté la décision du conseiller juridique de demander à son psychiatre de communiquer tout son dossier médical, à compter de 1995, et d'ordonner la production, par son médecin de famille, de tout son dossier médical à partir de 1990.

**ix. Choix du conseiller juridique**

M<sup>me</sup> Browne a contesté le refus du STTP de retirer du dossier le conseiller juridique dont il avait retenu les services pour l'arbitrage et de payer pour un avocat qu'elle aurait choisi elle-même.

**x. Communication avec le décideur**

M<sup>me</sup> Browne a jugé nécessaire d'écrire directement à l'arbitre pour lui demander de se récuser, en partie parce qu'elle estimait qu'il avait des préjugés; le conseiller juridique a par la suite avisé M<sup>me</sup> Browne que cette démarche n'avait rien apporté d'utile.

#### **xi. Plainte auprès du Barreau**

Quand le STTP a refusé de retirer du dossier le conseiller juridique dont il avait retenu les services pour l'arbitrage, M<sup>me</sup> Browne a estimé qu'elle n'avait pas d'autre choix que de déposer une plainte auprès du Barreau du Haut-Canada.

#### **xii. Règlement**

Le STTP a réglé le grief de M<sup>me</sup> Browne en dépit du fait qu'elle avait expressément refusé de consentir au règlement proposé.

### **IV. Analyse et décision**

#### **A. Recevabilité de la plainte eu égard à la partie I**

[37] Le Conseil a traité ci-dessus du paragraphe 97(2), qui établit un délai de 90 jours pour déposer une plainte de manquement au DRJ :

97.(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées **dans les quatre-vingt-dix jours** qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

(c'est nous qui soulignons)

[38] Dans le cadre de son analyse de la recevabilité, le Conseil examine avant tout le moment où M<sup>me</sup> Browne a eu, ou aurait dû avoir, connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[39] En dépit de ses motifs d'insatisfaction à l'égard du STTP, dont les plus anciens remontent à 2000-2001, ce n'est qu'en 2012 que M<sup>me</sup> Browne a déposé une plainte de manquement au DRJ auprès du Conseil. La plainte n'a été déposée qu'après que le STTP eut décidé, malgré les objections de M<sup>me</sup> Browne, de régler avec la SCP le grief concernant son congédiement.

[40] De l'avis du Conseil, le délai pour le dépôt d'une plainte était échu depuis longtemps pour ce qui est des événements qui, selon la division établie précédemment, relèvent de la partie I de la plainte, et se sont déroulés de 2001 à 2006.

[41] Même si on évalue la plainte telle qu'elle est formulée avec libéralité, la seule conclusion qui peut en être tirée est que M<sup>me</sup> Browne a eu ou aurait dû avoir connaissance en 2006 ou en 2007 des circonstances qui y ont donné lieu, pour ce qui est des points en litige mentionnés dans la partie I. Le Conseil constate en particulier que M<sup>me</sup> Browne a demandé, sans succès, que certains de ces points en litige soient également examinés dans le cadre de l'arbitrage du grief concernant son congédiement.

[42] Le délai de quatre ou cinq ans qui s'est écoulé avant le dépôt de la plainte, en plus de situer celle-ci à l'extérieur du délai prévu au *Code*, est clairement préjudiciable à la capacité du STTP de traiter des questions aussi anciennes.

[43] Le Conseil souligne que sa conclusion concernant la recevabilité d'une plainte est tributaire des faits propres à l'affaire en cause. Un agent négociateur qui a simplement omis de prendre des mesures pendant une longue période ne s'est pas acquitté de sa responsabilité de répondre à une plainte de manquement au DRJ du simple fait que le plaignant s'est montré patient. En l'espèce, M<sup>me</sup> Browne a toutefois manifestement eu connaissance des circonstances ayant donné lieu à sa plainte; cela ressort notamment du fait qu'elle avait soulevé d'autres questions, qui n'ont pas été examinées lors de l'arbitrage relatif à son congédiement.

[44] De plus, le Conseil n'est pas persuadé qu'il y a lieu de proroger le délai alloué pour le dépôt d'une plainte de manquement au DRJ pour ce qui est des questions soulevées dans la partie I. M<sup>me</sup> Browne n'a nullement expliqué pourquoi elle n'avait pris aucune mesure relativement à ces questions avant 2012. La plainte déposée démontre que M<sup>me</sup> Browne donne suite activement aux affaires qui lui tiennent à cœur. Le fait qu'elle a attendu de nombreuses années avant de déposer une plainte de manquement au DRJ, relativement aux questions de la partie I, a été préjudiciable à la capacité du STTP de se défendre adéquatement. Ces questions sont donc rejetées, car elles sont irrecevables.

**B. Le STTP a-t-il contrevenu au *Code* relativement à la partie II de la plainte concernant le grief de congédiement de M<sup>me</sup> Browne?**

[45] Le Conseil est convaincu que la plainte de M<sup>me</sup> Browne se rapportant aux affaires de la partie II est recevable, pour ce qui est des points soulevés eu égard au règlement du grief de congédiement conclu par le STTP, en dépit des objections qu'elle avait clairement exprimées.

[46] Le Conseil peut prendre en considération deux périodes différentes dans son analyse de l'arbitrage du dossier de M<sup>me</sup> Browne. Le Conseil peut conclure que les seuls éléments recevables de la plainte sont ceux qui se rapportent à des événements s'étant produits dans les 90 jours précédant le règlement. Dans une autre optique, le Conseil peut prendre en compte tous les événements qui se sont déroulés à partir de 2006 et qui sont liés à l'arbitrage.

[47] Peu importe la période prise en considération par le Conseil, M<sup>me</sup> Browne n'a pas établi l'existence d'une preuve suffisante à première vue.

[48] Le Conseil est convaincu que l'optique adoptée dans *Vilven*, 2011 CCRI 587 est appropriée en l'espèce :

[43] L'APAC fait valoir que plusieurs parties de la plainte sont irrecevables, compte tenu du délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code* pour le dépôt d'une plainte. Les plaignants font observer que, pour que le Conseil comprenne le contexte dans lequel la plainte a été déposée, il était nécessaire de relater l'historique de leurs rapports avec le syndicat depuis qu'ils avaient présenté leurs premiers griefs concernant la retraite obligatoire.

[44] Le Conseil admet que des parties de la plainte qui ont trait à certains faits précis relatés par les plaignants sont irrecevables, puisque ces faits se sont produits plus de 90 jours avant le dépôt de la plainte. Cependant, pour en venir à une conclusion quant à la question de savoir si un syndicat a manqué à son devoir de représentation juste, le Conseil a le droit d'examiner la conduite de celui-ci envers un membre ou un groupe de membres précis sur une certaine période. Bien qu'un plaignant ne puisse s'asseoir indéfiniment sur ses droits, le Conseil ne conclura pas nécessairement qu'une plainte est irrecevable simplement parce que certains des faits qui y sont allégués se sont produits avant l'événement ayant précisément donné lieu à la plainte.

[49] En ce qui concerne la seule question de savoir si le STTP avait le droit de régler le grief de congédiement, la jurisprudence du Conseil établit clairement que le STTP, comme il l'a lui-même expliqué à M<sup>me</sup> Browne, avait la charge du grief et pouvait décider de le régler. M<sup>me</sup> Browne a clairement exprimé au STTP et à son conseiller juridique ses préoccupations au sujet du règlement. Cela a sans aucun doute eu une incidence sur la décision du STTP de rejeter les offres précédentes de la SCP et de poursuivre le processus d'arbitrage.

[50] Cependant, la décision du STTP de rejeter les offres de règlement antérieures n'a en rien limité l'autorité fondamentale dont il disposait pour décider de mener le processus d'arbitrage à terme ou de conclure un règlement en cours de route.

[51] En ce qui concerne la question plus globale de la conduite du STTP pendant les cinq années qu'a duré l'arbitrage, le Conseil peut comprendre que M<sup>me</sup> Browne ait éprouvé de la contrariété en raison de la lenteur du processus. Un processus d'arbitrage qui demande plus de cinq ans avant qu'un règlement ne survienne se situe à l'extrémité du spectre pour ce qui est de la durée.

[52] Cependant, le simple fait qu'une telle situation se produise, notamment en raison de longs délais entre les audiences d'arbitrage, ne démontre pas qu'un syndicat a manqué au devoir auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code*. En effet, les délais dans un processus d'arbitrage découlent d'un grand nombre de facteurs qui ne relèvent pas exclusivement du syndicat, et ils se produisent en dépit d'une volonté générale, au sein de la communauté des relations du travail, de résoudre les affaires rapidement.

[53] La plainte, telle qu'elle a été formulée, démontre que le STTP a fait des efforts soutenus, au fil des ans, pour faire avancer le dossier relatif au congédiement de M<sup>me</sup> Browne. Par exemple, les audiences prévues ont eu lieu. Les témoins ont subi un interrogatoire principal et ont été contre-interrogés. M<sup>me</sup> Browne a communiqué des renseignements aux avocats du STTP, de vive voix et sous forme de documents. Ces avocats ont pris des décisions au sujet des témoins qu'il convenait d'appeler pour appuyer la cause de M<sup>me</sup> Browne. Ils ont également déterminé quels documents médicaux étaient nécessaires à la défense de ses intérêts.

[54] Le STTP et la SCP ont en outre eu des discussions en vue d'une entente à différents moments au cours du processus.

[55] Il ne s'agit pas d'un cas où un agent négociateur aurait simplement ignoré le grief présenté par un membre, ou négligé pendant un certain nombre d'années d'entreprendre un processus d'arbitrage. La plainte elle-même indique clairement que le dossier progressait, bien que les progrès fussent lents.

[56] Le Conseil ne fera aucune microgestion en ce qui concerne la manière dont le conseiller juridique d'un syndicat plaide une affaire en arbitrage. M<sup>me</sup> Browne a fait part au conseiller

juridique de son point de vue sur la conduite de l'affaire. Le STTP et son conseiller juridique n'ont peut-être pas accédé à ses demandes, ni tenu compte de ses suggestions, mais des perspectives différentes sur des questions de stratégie n'équivalent pas à une conduite arbitraire, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi.

[57] La volumineuse documentation que M<sup>me</sup> Browne a annexée à sa plainte permet de constater l'ampleur des communications échangées entre le STTP et elle-même.

[58] Les diverses questions stratégiques au sujet desquelles M<sup>me</sup> Browne a formulé des plaintes indiquent, en toute déférence, qu'elle n'a pas entièrement compris ce que signifiait le fait que le STTP avait la charge de son grief. Le conseiller juridique indépendant, par exemple, devait rendre des comptes au STTP, et non à M<sup>me</sup> Browne. Le conseiller juridique d'un syndicat n'est pas l'avocat personnel d'un employé s'estimant lésé, et il n'est pas tenu de suivre toutes les directives données par cet employé ou, à défaut, de se retirer du dossier (*Kasim*, précitée).

[59] Bien que M<sup>me</sup> Browne ait conclu qu'elle a été victime de discrimination durant le processus d'arbitrage, les faits, tels qu'ils ont été présentés, n'appuient pas cette conclusion. La preuve présentée par l'autre partie est considérée comme pertinente, à moins que l'arbitre n'en décide autrement. Bien que M<sup>me</sup> Browne puisse ne pas avoir apprécié certains éléments de preuve qui ont été présentés, ou les explications données quant à leur pertinence, c'est en dernier ressort à l'arbitre qu'il revenait de trancher cette question.

[60] Certains des actes mentionnés dans la plainte de M<sup>me</sup> Browne relativement au processus d'arbitrage – bien qu'il n'y ait assurément pas lieu de remettre en cause la sincère conviction de la plaignante – ne permettent pas non plus d'établir qu'il y a eu conduite arbitraire, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi.

[61] Voici les observations du Conseil sur les principales allégations de M<sup>me</sup> Browne à cet égard, selon la numérotation utilisée précédemment :

**i. Durée de l'arbitrage**

Le Conseil a déjà donné son avis sur la durée du processus d'arbitrage. Si cette durée s'est malheureusement située à la plus longue extrémité du spectre, il semble que des questions médicales peut-être complexes aient dû être prises en compte. Aucun élément

de preuve ne démontre que le STTP n'a pas poursuivi l'affaire sans interruption, par l'intermédiaire du conseiller juridique, au nom de M<sup>me</sup> Browne.

**ii. Grievs concernant d'autres questions que le congédiement**

Le STTP ne pouvait pas joindre les griefs de la partie I à un processus d'arbitrage concernant exclusivement le congédiement de M<sup>me</sup> Browne. La compétence d'un arbitre se limite au grief particulier dont il a été saisi.

**iii. Capacité de négocier des règlements**

S'il est vrai que M<sup>me</sup> Browne pouvait refuser un règlement, un agent négociateur a néanmoins autorité pour régler un dossier soumis à l'arbitrage en dépit de ce refus.

**iv. Présentation des éléments de preuve en premier**

Le fait que la SCP a présenté ses éléments de preuve en premier dans l'affaire du congédiement de M<sup>me</sup> Browne découle du fait que c'est à elle qu'incombait le fardeau de la preuve. Cette inversion du fardeau de la preuve est habituellement considérée comme un avantage pour un employé congédié.

**v. Interrogatoire des témoins**

La visée des questions posées à un témoin par le conseiller juridique, par exemple le psychiatre de M<sup>me</sup> Browne, est de soutenir les efforts faits par cette dernière pour retourner au travail. Le Conseil ne fait pas de microgestion en ce qui concerne la façon dont un conseiller juridique expérimenté défend une cause en arbitrage (*Bomongo*, précité).

**vi. Opinion sur le contre-interrogatoire**

Bien que M<sup>me</sup> Browne ait droit à son opinion en ce qui concerne la valeur du contre-interrogatoire, le Conseil, comme il a été mentionné plus tôt, ne participe pas aux débats concernant ce genre de question.

**vii. Pertinence de la preuve documentaire**

Un avocat n'est pas tenu de déposer en preuve, en tout ou en partie, les documents qu'un employé s'estimant lésé lui a communiqués. Il est clair, en l'espèce, que le STTP

a retenu les services d'un conseiller juridique externe pour prendre les décisions stratégiques nécessaires en ce qui concerne les renseignements qu'il convenait de présenter relativement aux questions en litige.

**viii. Pertinence de la preuve médicale**

Dans la même veine, bien que M<sup>me</sup> Browne puisse être en désaccord avec l'ampleur de la preuve médicale qui a été exigée, cette décision stratégique relevait, en dernier ressort, du conseiller juridique.

**ix. Choix du conseiller juridique**

Comme il a été mentionné ci-dessus, le STTP a retenu les services d'un conseiller juridique externe. Le STTP avait la charge du grief. Il appartenait au STTP de décider quel avocat serait responsable du dossier de M<sup>me</sup> Browne.

**x. Communication avec le décideur**

M<sup>me</sup> Browne a décidé de son propre chef d'écrire à l'arbitre pour lui demander de se récuser. Cela ne démontre en rien que le STTP a manqué au devoir auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code*.

**xi. Plainte auprès du Barreau**

Le fait que M<sup>me</sup> Browne a décidé de déposer une plainte auprès du Barreau du Haut-Canada, après que le STTP eut refusé de retirer du dossier le conseiller juridique dont il avait retenu les services, n'a rien à voir avec la présente plainte de manquement au DRJ. Le Conseil constate que le Barreau du Haut-Canada a avisé M<sup>me</sup> Browne que c'était le STTP et l'avocat choisi par ce dernier qui étaient liés par la relation avocat-client. M<sup>me</sup> Browne a réagi en déposant une plainte de manquement au DRJ.

**xii. Règlement**

Le STTP avait autorité pour régler le grief. Certaines des actions de M<sup>me</sup> Browne elle-même sont, parmi d'autres, des facteurs pertinents, dont le STTP pouvait tenir compte pour prendre cette décision.

[62] En somme, après avoir examiné les faits importants exposés dans la plainte de M<sup>me</sup> Browne, le Conseil conclut que cette dernière n'a pas démontré qu'il y avait eu violation du *Code*. Elle n'a peut-être pas entièrement compris ce qu'impliquait le fait que le STTP avait la charge de son grief, peut-être parce que l'affaire la touchait, de toute évidence, très personnellement.

[63] Les faits, tels qu'ils sont décrits dans la plainte, démontrent les efforts considérables que le STTP a déployés pour contester le congédiement de M<sup>me</sup> Browne. Le STTP a renvoyé l'affaire à l'arbitrage, même s'il n'était absolument pas tenu de le faire. Il a retenu les services d'un conseiller juridique indépendant pour défendre la cause. Le STTP a également envisagé de régler le dossier à différents moments, et il a refusé diverses offres au cours de la procédure. Le processus d'arbitrage s'est poursuivi, malgré de malencontreux délais.

[64] Malheureusement, la relation entre M<sup>me</sup> Browne et le STTP s'est envenimée au cours du processus d'arbitrage. Le Conseil soupçonne que cela s'explique en partie par le fait que M<sup>me</sup> Browne comprenait mal que le conseiller juridique du STTP avait l'obligation de défendre sa cause, mais pas de suivre chaque directive qu'elle lui donnerait. C'est le STTP qui a communiqué ses directives au conseiller juridique, bien que les faits démontrent que M<sup>me</sup> Browne a eu son mot à dire. Certaines actions accomplies indépendamment par M<sup>me</sup> Browne ont peut-être nui à sa cause et ont pu avoir une incidence sur la décision de conclure un règlement.

[65] La plainte ne démontre en aucune façon que le STTP a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi.

[66] En ce qui concerne la partie II de la plainte, qui est recevable, le Conseil conclut, pour les motifs susmentionnés, que M<sup>me</sup> Browne n'a pas établi l'existence d'une preuve suffisante à première vue d'une violation du *Code*.

[67] En conséquence, la plainte est rejetée

### ***Traduction***

---

Graham Clarke  
Vice-président