

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Virginia McRaeJackson; Jacoline Shepard,
complainants,
and
National Automobile, Aerospace, Transportation
and General Workers Union of Canada (CAW-
Canada),
respondent,
and
Air Canada Jazz (Air Canada Regional Inc.),
employer.

Board file: 23726-C

Edwin F. Snow,
complainant,
and
Seafarers' International Union of Canada,
respondent,
and
Seabase Limited,
employer.

Board File: 24142-C

CITED AS: Virginia McRaeJackson et al.Decision no. 290
October 12, 2004Application filed pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation - Section 37 - Relevant principles -Burden of proof - Timeliness - Duties - Remedies - The Board has considered two files in this decision - The Board sets out a very comprehensive review of the Board's jurisprudence regarding the duty of fair representation complaints filed pursuant to section 37 of the *Code* - The decision clarifies the duty of fair representation, the duties and responsibilities of the complainants and unions under the *Code*, the role of the employer in section 37 complaints, the violations arising out of negotiations between the union and the employer, the role of the Board in considering complaints of breach of the duty of fair representation, the available remedies, as well as the issue of the right to a hearing - The facts of each case determine whether or not the union's conduct has fallen below the standard

Motifs de décision

Virginia McRaeJackson; Jacoline Shepard,
plaignantes,
et
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA-Canada),
intimé,
et
Air Canada Jazz (Air Canada Régional Inc.),
employeur.

Dossier du Conseil: 23726-C

Edwin F. Snow,
plaignant,
et
Syndicat international des marins canadiens,
intimé,
et
Seabase Limited,
employeur.

Dossier du Conseil: 24142-C

CITÉ: Virginia McRaeJackson et autresDécision n° 290
le 12 octobre 2004Demande présentée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste - Article 37 - Principes pertinents - Fardeau de la preuve - Respect des délais - Obligations - Redressements - Le Conseil procède à l'examen de deux affaires dans la présente décision - Le Conseil effectue une étude exhaustive de sa jurisprudence relativement aux plaintes de manquement au devoir de représentation juste déposées en vertu de l'article 37 du *Code* - La décision clarifie le devoir de représentation juste, les obligations et responsabilités des plaignants et des syndicats en vertu du *Code*, la responsabilité de l'employeur dans les plaintes fondées sur l'article 37, les violations découlant de négociations entre le syndicat et l'employeur, le rôle du Conseil dans l'examen des plaintes de manquement au devoir de représentation juste, les redressements offerts et la question du droit à une audience - Ce sont les faits dans

found acceptable to the Board - The union's representation of employees involves rights under the collective agreement, and as a consequence, considerable latitude is given to the union in determining how those rights are to be applied - As these cases illustrate, to the extent that the union has investigated a grievance or potential grievance, put its mind to its merits in light of all the circumstances and made a reasoned judgment about its possible outcome, there will be no cause for the Board to intervene.

Duty of fair representation - Security position - Lay-off - Bumping rights - Previous collective agreement - Grievance - Union's discretion - Group of employees - In the first file, the complainants were laid off and as a consequence they claimed bumping rights into Customer Service Agents positions - The new collective agreement does not provide for bumping rights between divisions - The union told them that under the new collective agreement, there was no basis for a grievance - The complainants allege that the union has discriminated against them - The Board states that it is not because the union takes a position that may be disfavoured to a group of employees that its conduct must be found to be discriminatory - Rights based on a previous collective agreement are unenforceable and a grievance based on these rights is doomed at the outset - The union's decision to refuse to file a grievance was reasonable under the circumstances - The complaint is dismissed as being without merit.

Duty of fair representation - Burden of proof - Union's conduct - Lay-off - In the second file, the complainant was laid off in accordance with the seniority provisions of the collective agreement and subsequently recalled for another assignment - He notified the union on the day of recall that he felt that the terms of a memorandum of settlement had been breached by the employer and asked the union to provide him with legal advice - The union filed a grievance on his behalf - The union then asked the complainant to provide it with evidence, however since he had not responded the union advised him that it was closing its file - The union then withdrew the grievance - The complainant has not established a *prima facie* case of union conduct that

chaque affaire qui sont déterminants pour qu'on puisse conclure que la conduite du syndicat ne satisfait pas aux normes que le Conseil juge acceptables - La représentation des employés par les syndicats repose sur les droits reconnus par la convention collective, ce qui signifie qu'ils disposent d'une grande discrétion pour déterminer comment ces droits doivent être appliqués - Comme ces deux affaires le montrent, dans la mesure où le syndicat a étudié un grief présenté ou une proposition de grief, qu'il a cherché à déterminer leur bien-fondé en se fondant sur toutes les circonstances et qu'il est arrivé à une conclusion raisonnée sur les résultats éventuels, le Conseil n'a aucune raison d'intervenir.

Devoir de représentation juste - Poste relevant des services de sécurité - Mise en disponibilité - Droits de supplantation - Convention collective précédente - Ancienne convention collective - Grief - Pouvoir discrétionnaire du syndicat - Groupe d'employés - Dans la première affaire, les plaignantes ont été mises en disponibilité et elles ont invoqué leurs droits de supplantation dans des postes d'agents des services à la clientèle - La nouvelle convention collective ne prévoit pas de droits de supplantation entre divisions - Les plaignantes se sont fait dire par le syndicat qu'il n'y avait pas matière à grief en vertu de la nouvelle convention collective - Les plaignantes allèguent que le syndicat a fait preuve de discrimination à leur endroit - Le Conseil déclare que ce n'est pas parce que le syndicat a pris une position pouvant être défavorable à un groupe d'employés que ses actions doivent être jugées discriminatoires - Il est impossible de faire respecter des droits fondés sur une ancienne convention collective et un grief qui les invoque est voué à l'échec d'emblée - La décision du syndicat de ne pas présenter des griefs était raisonnable dans les circonstances - La plainte est rejetée parce que non fondée.

Devoir de représentation juste - Fardeau de la preuve - Conduite du syndicat - Mise en disponibilité - Dans la deuxième affaire, le plaignant a été mis en disponibilité conformément aux dispositions sur l'ancienneté de la convention collective, puis rappelé pour une autre affectation - Le jour de son rappel, il a informé le syndicat que, selon lui, l'employeur ne s'était pas conformé aux modalités d'un protocole d'entente et a demandé au syndicat de lui fournir les conseils d'un avocat - Le syndicat a présenté un grief en son nom - Le syndicat a ensuite demandé au plaignant de lui présenter des preuves mais comme il n'a pas répondu, le syndicat lui a indiqué qu'il allait fermer son dossier - Le syndicat a ensuite retiré le grief - Le plaignant n'a pas établi, à

violates the *Code* - Not only did the complainant misunderstand the grounds for a section 37 complaint, but he also requested a remedy that does not flow from the alleged complaint - The complaint is dismissed as being without merit.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

I - Introduction

[1] The Canada Industrial Relations Board (the Board) receives large numbers of complaints from employees alleging that their trade union has breached its duty of fair representation. Annually, these complaints represent close to fifty percent of unfair labour practice complaints received by the Board and monopolize a great deal of its resources without significantly advancing the objectives of Part I of the *Code*, which it is called upon to interpret and apply. Indeed, most of these complaints are dismissed on the basis that the facts do not establish sufficient grounds for a successful complaint.

[2] The demands placed on the resources of trade unions, the Board and the labour relations system as a whole prompted the Board to review how to address these complaints while satisfying the principles of natural justice that govern all administrative tribunals and at the same time giving complainants the opportunity to have a complaint reviewed.

[3] A general observation that stems from a review of the numerous complaints is that most complainants do not fully understand the basis of the duty of fair representation imposed by the *Code*.

[4] Therefore, in order to provide guidance to all complainants, the Board decided to address misunderstandings concerning the extent of the duty of fair representation by trade unions in a decision that would serve as a reference to litigants and a basis for Board decisions in upholding or dismissing such complaints.

[5] The principles that follow reflect the most important areas of the Board's authority to decide section 37 complaints. Decisions cited in support of these

première vue, que le syndicat s'était conduit de façon à enfreindre le *Code* - Non seulement le plaignant a mal compris les motifs pouvant justifier une plainte fondée sur l'article 37, mais il a aussi réclamé un redressement ne découlant pas de ce qu'il allègue dans sa plainte - La plainte est rejetée faute d'être fondée.

Le banc du Conseil était composé de M^c Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

I - Introduction

[1] Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) reçoit de nombreuses plaintes d'employés alléguant que leur syndicat a manqué à son devoir de représentation juste. Chaque année, ces plaintes représentent près de cinquante pour cent de toutes celles dénonçant des pratiques déloyales de travail dont le Conseil est saisi; elles accaparent une grande partie de ses ressources, sans contribuer nettement à la réalisation des objectifs de la Partie I du *Code*, que le Conseil a pour mission d'interpréter et d'appliquer. En effet, la plus grande partie d'entre elles sont rejetées parce que les faits ne démontrent pas qu'il existe des motifs suffisants pour les juger fondées.

[2] La charge de travail qui en résulte pour les syndicats, le Conseil et le système des relations du travail dans son ensemble, dont les ressources sont limitées, a incité le Conseil à repenser son approche à l'égard de ces plaintes, tout en se conformant aux principes de justice naturelle qui régissent tous les tribunaux administratifs et en donnant aux plaignants la possibilité de faire entendre leurs plaintes.

[3] L'analyse de ces nombreuses plaintes nous a permis de dégager une constatation générale: la plupart des plaignants ne comprennent pas clairement la nature du devoir de représentation juste imposé par le *Code*.

[4] Par conséquent, pour la gouverner de tous les plaignants, le Conseil a décidé de dissiper les malentendus relatifs à la portée du devoir de représentation juste des syndicats dans une décision à laquelle les parties pourraient se reporter et sur laquelle il pourrait lui-même fonder ses décisions d'accueillir ou de rejeter les plaintes de ce genre.

[5] Les principes qui suivent reflètent les plus importants aspects du pouvoir du Conseil de trancher les plaintes fondées sur l'article 37 du *Code*. Les

principles are, for the most part, related to cases decided by the Board since the 1999 amendments to the *Code* and the appointment of the new Canada Industrial Relations Board and to important cases decided by the Supreme Court of Canada and the Federal Court of Appeal. These cases represent a comprehensive cross-section of established case law. For case law issued by the former Canada Labour Relations Board or other reported cases, reference may be made to two important compendiums of Board case law (Ronald M. Snyder, *The 2003-2004 Annotated Canada Labour Code* (Toronto: Thomson-Carswell, 2003) and Graham J. Clarke, *Clarke's Canada Industrial Relations Board*, Vol. 2 (Aurora: Canada Law Book, 2004) as well as the Board's published decisions.

II - The Duty of Fair Representation

[6] The duty of fair representation exists as a counterpart to the union's exclusive authority to deal with grievances under the collective agreement.

[7] When the Board certifies a trade union, the union becomes the exclusive representative of a unit of employees in its relationship with the employer. Section 36(1)(a) states as follows:

36.(1) Where a trade union is certified as the bargaining agent for a bargaining unit,

(a) the trade union so certified has exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit; ...

[8] This relationship involves the negotiation and signing of a collective agreement. All collective agreements negotiated under the *Code* must contain a provision for final settlement of disputes, also known as the grievance procedure (section 57 of the *Code*). Unions enforce the collective agreement by filing grievances that allege that the employer has violated the terms of the collective agreement. Unions have a great deal of discretion when they deal with grievances. They may settle or drop grievances or decide not to refer them to arbitration, even if the affected employee disagrees (see *Fred Blacklock et al.*, [2001] CIRB no. 139).

[9] The union's authority to deal with grievances is counterbalanced by the duty provided under the *Code* to treat all members of a bargaining unit fairly. This is

décisions invoquées à leur appui concernent pour la plupart des affaires tranchées par le Conseil depuis les modifications apportées au *Code* en 1999 et la nomination du nouveau Conseil canadien des relations industrielles, ainsi que d'importantes affaires sur lesquelles la Cour suprême du Canada et la Cour d'appel fédérale se sont prononcées. Ensemble, elles constituent un échantillon exhaustif de la jurisprudence. Pour la jurisprudence découlant des décisions de l'ancien Conseil canadien des relations du travail ou les autres décisions rapportées, on pourra consulter deux importants recueils de la jurisprudence du Conseil (Ronald M. Snyder, *The 2003-2004 Annotated Canada Labour Code*, Toronto, Thomson-Carswell, 2003 et Graham J. Clarke, *Clarke's Canada Industrial Relations Board*, vol. 2, Aurora, Canada Law Book, 2004), de même que les décisions publiées par le Conseil lui-même.

II - Le devoir de représentation juste

[6] Le devoir de représentation juste est le pendant du pouvoir exclusif du syndicat de se charger des griefs en vertu de la convention collective.

[7] Quand le Conseil accrédite un syndicat, celui-ci devient le représentant exclusif d'une unité d'employés dans sa relation avec l'employeur. L'alinéa 36(1)a) du *Code* le précise ainsi:

36.(1) L'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte:

a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée...

[8] Cette relation englobe la négociation et la signature d'une convention collective. Toutes les conventions collectives négociées en vertu du *Code* doivent contenir une clause de règlement définitif des différends qu'on appelle aussi la procédure de règlement des griefs (article 57 du *Code*). Les syndicats appliquent la convention collective en présentant des griefs alléguant que l'employeur ne s'est pas conformé à ses dispositions. Ils disposent d'une grande latitude à l'égard des griefs. Ils peuvent les régler, les retirer, ou encore décider de ne pas les porter à l'arbitrage, même si l'employé concerné n'est pas d'accord (voir *Fred Blacklock et autres*, [2001] CCRI n° 139).

[9] Le pouvoir du syndicat en matière de griefs est compensé par l'obligation que le *Code* lui impose de traiter équitablement tous les membres de l'unité de

what is known as the **duty of fair representation**. This duty is described in the *Code* as follows:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[10] The duty of fair representation is a fundamental part of Canadian labour relations legislations in every jurisdiction, except New Brunswick, and has been the subject of longstanding and consistent interpretation not only by labour boards but by the courts. The principles that govern the union's duty have been enshrined in this quotation from the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1.S.C.R. 509:

1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.

2. When, as is true here and is generally the case, the right to take a grievance to arbitration is reserved to the union, the employee does not have an absolute right to arbitration and the union enjoys considerable discretion.

3. This discretion must be exercised in good faith, objectively and honestly, after a thorough study of the grievance and the case, taking into account the significance of the grievance and of its consequences for the employee on the one hand and the legitimate interests of the union on the other.

4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.

(page 527)

[11] These criteria are applied in deciding whether a union properly exercised its discretion as to whether to refer an employee's or former employee's grievance to arbitration. In accordance with these criteria, the Board examines the union's conduct as to how the union managed the employee's grievance (see *Vergel Bugay et al.*, [1999] CIRB no. 45; 57 CLRBR (2d) 182; and 2000 CLLC 220-034). This is not an appeal of the union's decision not to refer a grievance to arbitration but an assessment of the union's conduct as to how it

négociation. C'est ce qu'on appelle le **devoir de représentation juste**, que le *Code* décrit en ces termes:

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.

[10] Le devoir de représentation juste est un élément fondamental de la législation canadienne sur les relations du travail dans toutes les compétences, sauf au Nouveau-Brunswick; en outre, il fait depuis longtemps l'objet d'une interprétation uniforme non seulement par les commissions des relations de travail, mais aussi par les tribunaux. Les principes qui régissent cette obligation du syndicat sont enchâssés dans l'extrait suivant de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Gilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509:

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.

3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

(page 527)

[11] On applique ces critères pour décider si le syndicat s'est prévalu à juste titre de son pouvoir discrétionnaire de renvoyer le grief d'un employé ou d'un ancien employé à l'arbitrage. Conformément à ces critères, le Conseil analyse la conduite du syndicat dans le contexte de sa gestion du grief de l'employé (voir *Vergel Bugay et autres*, [1999] CCRI n° 45; 57 CLRBR (2d) 182; et 2000 CLLC 220-034). Il n'examine pas en appel la décision du syndicat de ne pas porter un grief à l'arbitrage, mais évalue plutôt sa manière de traiter le

handled a grievance (see *John Presseault*, [2001] CIRB no. 138; and *Robert Adams*, [2000] CIRB no. 95; and 73 CLRBR (2d) 132 upheld by *Canadian Council of Railway Operating Unions v. Robert Adams et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-719-00, February 13, 2002 (F.C.A.)). The Board rules on the union's decision-making process and not the merits of grievances (see *Gaétan Coulombe*, [1999] CIRB no. 25).

[12] Although the Board does not rule on the merits of an employee's grievance, it may review the facts of a grievance in order to understand whether the union's investigation reflected the worthiness and seriousness of an employee's case (see *Raynald Pinel*, [1999] CIRB no. 19; and *Robert Adams*, *supra*).

III - Duties and Responsibilities of Complainants under the Code

[13] In a complaint under section 37, the employee bears the onus (or burden of proof) of presenting evidence that is sufficient to raise a presumption that the union has failed to meet its duty of fair representation. The burden of proof is also described as the requirement to establish a *prima facie* case, or said differently, the requirement to bring forward sufficient relevant facts to establish a violation of the *Code*. The union is entitled to rebut the complainant's allegations (see *Terry Griffiths*, [2002] CIRB no. 208; and 89 CLRBR (2d) 135).

[14] If the Board finds that the union has breached the duty of fair representation, it can order a number of remedies that are outlined in section 99 of the *Code*. These remedies can include, for example, extending the timeliness of the grievance process and/or issuing a declaration that the union breached its duty and/or awarding damages. The leading case on the issue of remedies is *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369, which was also discussed and applied in *Via Rail Canada Inc. v. Cairns* (2004), 241 D.L.R. (4th) 700 (F.C.A., no. A-273-03); *Via Rail Canada Inc. v. Cairns*, [2003] F.C.J. No. 1256 (QL); *Via Rail Canada Inc. v. Cairns*, [2003] F.C.J. No. 1167 (QL); *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns*, [2002] F.C.J. No. 585 (QL); *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns et al.* (2000), 252 N.R. 160 (F.C.A.); and *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns et al.* (2000), 261 N.R. 24 (F.C.A.).

grief (voir *John Presseault*, [2001] CCRI n° 138; et *Robert Adams*, [2000] CCRI n° 95; et 73 CLRBR (2d) 132, confirmée dans *Canadian Council of Railway Operating Unions c. Robert Adams et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-719-00, 13 février 2002 (C.A.F.)). Bref, le Conseil se prononce sur le processus décisionnel du syndicat et non sur le bien-fondé du grief du plaignant (voir *Gaétan Coulombe*, [1999] CCRI n° 25).

[12] Cela dit, même si le Conseil ne se prononce pas sur le bien-fondé du grief de l'employé, il peut analyser les faits pour déterminer si l'enquête menée par le syndicat reflétait la valeur et le sérieux de son cas (voir *Raynald Pinel*, [1999] CCRI n° 19; et *Robert Adams*, précitée).

III - Obligations et responsabilités des plaignants en vertu du Code

[13] Dans une plainte fondée sur l'article 37, c'est l'employé qui a la responsabilité (ou le fardeau de la preuve) de présenter des faits suffisants pour soulever une présomption que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste. Le fardeau de la preuve est aussi décrit comme l'obligation d'établir le bien-fondé apparent de la plainte, autrement dit de produire assez de faits pertinents pour établir l'existence d'une violation du *Code*. Le syndicat a le droit de réfuter les allégations du plaignant (voir *Terry Griffiths*, [2002] CCRI n° 208; et 89 CLRBR (2d) 135).

[14] Si le Conseil conclut que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste, il peut ordonner divers redressements décrits à l'article 99 du *Code*, qui peuvent comprendre par exemple une prolongation du délai de recevabilité des griefs ou une décision déclaratoire que le syndicat a manqué à son devoir ou une ordonnance de verser des dommages-intérêts. L'affaire qui fait jurisprudence sur la question des redressements est *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369, décision analysée et appliquée dans *Via Rail Canada Inc. v. Cairns* (2004), 241 D.L.R. (4th) 700 (C.A.F., n° A-273-03); *Via Rail Canada Inc. c. Cairns*, [2003] A.C.F. n° 1256 (QL); *Via Rail Canada Inc. c. Cairns*, [2003] A.C.F. n° 1167 (QL); *Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive c. Cairns*, [2002] A.C.F. n° 585 (QL); *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns et al.* (2000), 252 N.R. 160 (C.A.F.); et *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns et al.* (2000), 261 N.R. 24 (C.A.F.).

[15] The union's duty of fair representation is predicated on the requirement that employees take the necessary steps to protect their own interests. Employees must make the union aware of potential grievances and ask the union to act on their behalf within the time limits provided in the collective agreement. They must cooperate with their union throughout the grievance procedure, for example by providing the union with the information necessary to investigate a grievance, by attending any medical examinations or other assessments.

[16] Employees must follow the union's advice as to how to conduct themselves while the grievance process is underway. Employees must attempt to minimize their losses, for example by seeking new employment if they have been dismissed, or attending retraining if this will increase their chances of re-employment.

[17] If an employee is neglectful in any of these regards, a claim before the Board will likely be unsuccessful (see *Jacques Lecavalier* (1983), 54 di 100 (CLRB no. 443)).

[18] The Board will not usually uphold a complaint where the union obtained a reasonable settlement, which the complainant subsequently rejected (see *Yvonne Misiura*, [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305). However, the settlement must take into consideration the employees' legitimate rights under the collective agreement (see *Clive Winston Henderson*, [1999] CIRB no. 29; and 2000 CLLC 220-006).

[19] In most collective agreements, employees do not have the absolute right to have their grievance referred to arbitration (see *Garry Little*, [2001] CIRB no. 114), even if this involves serious discipline or termination (see *Yvonne Misiura*, *supra*) or even forced resignation (see *Tadele Lemi*, [1999] CIRB no. 24). Again, the Board's role is to look at the process as to how the union reached its decision (see *Ghislaine Gagné*, [1999] CIRB no. 18).

IV - Union's Duties and Responsibilities under the Code

[20] The *Code* gives a certified union exclusive authority over the negotiation and administration of the collective agreement because this is part of being an effective spokesperson in representing employees of the

[15] Le devoir de représentation juste du syndicat suppose que les employés fassent le nécessaire pour protéger leurs propres intérêts. Ils doivent informer le syndicat des possibilités de griefs et lui demander d'agir en leur nom dans les délais prévus par la convention collective. Ils doivent coopérer avec le syndicat durant toute la procédure de règlement des griefs, par exemple en lui fournissant les renseignements nécessaires à son enquête sur le grief ainsi qu'en se soumettant à tous les examens médicaux ou autres qu'il leur demande de subir.

[16] Les employés doivent aussi se conformer aux conseils du syndicat sur la façon de se comporter durant la procédure de règlement des griefs. En outre, ils doivent s'efforcer de minimiser leurs pertes, par exemple en cherchant un nouvel emploi s'ils ont été renvoyés, ou en suivant des cours si cela peut augmenter leurs chances de trouver un nouvel emploi.

[17] Si l'employé est négligent à l'un ou l'autre de ces égards, la plainte dont il saisit le Conseil sera vraisemblablement rejetée (voir *Jacques Lecavalier* (1983), 54 di 100 (CCRT n° 443)).

[18] Habituellement, le Conseil n'accueille pas la plainte lorsque le syndicat a obtenu un règlement raisonnable que le plaignant a rejeté ultérieurement (voir *Yvonne Misiura*, [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305). Toutefois, le règlement doit respecter les droits légitimes de l'employé reconnus par la convention collective (voir *Clive Winston Henderson*, [1999] CCRI n° 29; et 2000 CLLC 220-006).

[19] Dans la plupart des conventions collectives, les employés n'ont pas le droit absolu de faire porter leurs griefs à l'arbitrage (voir *Garry Little*, [2001] CCRI n° 114), même s'ils ont subi de dures sanctions disciplinaires ou s'ils ont été licenciés (voir *Yvonne Misiura*, précitée), voire contraints à démissionner (voir *Tadele Lemi*, [1999] CCRI n° 24). Là encore, le rôle du Conseil consiste à se prononcer sur l'approche décisionnelle du syndicat (voir *Ghislaine Gagné*, [1999] CCRI n° 18).

IV - Obligations et responsabilités du syndicat en vertu du Code

[20] Le *Code* donne au syndicat accrédité le pouvoir exclusif de négocier et d'administrer la convention collective parce que cela fait partie de son rôle de porte-parole efficace qui représente les membres de l'unité de

bargaining unit as a whole. The power of the union in its relationship with the employer is derived from the fact that it represents employees as a single entity and, as a consequence, is in a position to make commitments that can be relied upon by the employer. To receive benefits in return for such commitments requires that the union consider the overall employee group in addition to the needs of individual employees.

[21] It is also essential that a union be able to direct its resources to achieve a maximum effect. In *Judd and C.E.P., Local 2000* (2003), 91 CLRBR (2d) 33, the British Columbia Labour Relations Board expressed the following view, which this Board shares:

36. A union must also be able to direct its resources so that they achieve maximum effect. Union resources are limited. If, for example, an employee could insist that his or her dismissal grievance go to arbitration even where on a reasonable assessment there is no such case, this could waste tens of thousands of dollars of the union's resources, which come from employees' dues.

37. Through the control of its resources, a union can leverage them to achieve maximum results for minimum expenditure. An employer knows that the union could take any given case to arbitration if it wished. It also knows that the union is likely to accept a reasonable settlement if one is offered. With that type of relationship, the employer may be motivated to make reasonable offers to settle some matters by agreement, without litigating every issue. In that way, employees achieve the greatest gain with the least expenditure. By contrast, if individual employees could take every grievance to arbitration whenever they wished, the amount of litigation in the workplace would multiply and employees would very quickly find their collective resources depleted. This type of situation would be detrimental to the workplace and, for employees and the union, unaffordable. It may also place an excessive demand on the employer, affecting the business as a whole.

38. As well, a union must be in charge of making decisions given the reality that what is good for one employee in the bargaining unit may be bad for others. An obvious example is where there is a job vacancy and the collective agreement language is unclear. On one interpretation, one member of the bargaining unit should get the job; on another interpretation, a different member of the bargaining unit should get it. The union cannot represent both members by arguing both interpretations. It must be free to argue the interpretation it feels is in the best interests of the bargaining unit as a whole.

39. For these reasons, among others, unions must act as a single entity in order to represent the employees effectively. They must be able to make decisions even where individual employees in the bargaining unit may disagree. In fact, unions are able to exercise collective power *because* employees cannot

négociation dans son ensemble. Le pouvoir du syndicat dans sa relation avec l'employeur est dérivé du fait qu'il représente les employés comme une seule entité, de sorte qu'il est en mesure de prendre des engagements auxquels l'employeur peut se fier. Pour obtenir quelque chose en échange de ces engagements, le syndicat doit tenir compte de l'intérêt de l'ensemble du groupe des employés, en plus des besoins de chacun d'eux.

[21] Il est essentiel aussi que le syndicat soit en mesure de répartir ses ressources pour en maximiser l'efficacité. Dans *Judd and C.E.P., Local 2000* (2003), 91 CLRBR (2d) 33, la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a exprimé l'opinion suivante, une opinion partagée par le Conseil:

36. Le syndicat doit aussi être en mesure de déployer ses ressources pour en maximiser l'effet. Ses ressources sont en effet limitées. Par exemple, si l'employé pouvait insister pour que le grief contestant son renvoi soit porté à l'arbitrage même si l'on pourrait raisonnablement prédire qu'il n'a aucune chance d'être accueilli, le syndicat risquerait de gaspiller des dizaines de milliers de dollars de ses ressources, qu'il tire des cotisations des employés.

37. En contrôlant ses ressources, le syndicat peut s'en servir de façon à obtenir un maximum de résultats pour un minimum de dépenses. L'employeur sait que le syndicat pourrait porter n'importe quelle affaire à l'arbitrage s'il le souhaitait; il sait aussi que le syndicat est disposé à accepter un règlement raisonnable, s'il lui est offert. Dans une relation de ce genre, l'employeur peut être incité à faire des offres raisonnables pour régler certaines affaires par une entente sans plaider dans tous les cas. De cette façon, les employés obtiennent le maximum pour un minimum de dépenses. Par contre, si chaque employé pouvait porter chaque grief à l'arbitrage chaque fois qu'il le voulait, les frais de litige en milieu de travail se multiplieraient, et les employés constateraient bien vite l'épuisement de leurs ressources collectives. Une situation comme celle-là serait mauvaise pour le milieu de travail et son coût serait prohibitif pour les employés et pour le syndicat. Elle risquerait aussi d'imposer à l'employeur des charges excessives affectant son entreprise globalement.

38. Qui plus est, le syndicat doit pouvoir prendre lui-même des décisions puisque ce qui est bon pour un des membres de l'unité de négociation peut être mauvais pour d'autres. Un exemple évident est lorsqu'il y a un poste vacant et que le libellé de la convention collective n'est pas clair. Selon une interprétation, tel membre de l'unité de négociation devrait avoir le poste, alors qu'avec une autre interprétation, c'est un autre membre qui devrait l'obtenir. Bien entendu, le syndicat ne peut pas représenter les deux membres en optant chaque fois pour une interprétation différente. Il doit être libre de choisir l'interprétation qu'il estime être dans l'intérêt de l'ensemble de l'unité de négociation.

39. C'est notamment pour ces raisons que les syndicats doivent agir comme une seule entité pour pouvoir représenter efficacement les employés. Ils doivent être en mesure de prendre des décisions qui risquent de ne pas convenir à certains des membres de l'unité de négociation. En fait, ils sont

simply do whatever they wish individually. It is that characteristic which gives unions their bargaining power on behalf of the employees.

40. Employees choose whether or not to unionize, and typically choose the leadership of their union local. Thus, unions are an exercise in workplace democracy. Like all democracies, they are not expected to be perfect, nor to be free from disagreement. In fact, when one considers the type of decisions unions must routinely make - *e.g.*, whether to expend union resources on a particular employee's grievance, or which position to take when some employees' interests differ from others - it is inevitable that some employees will disagree. Employees as a group may nonetheless decide to continue with their union and its current leadership. If they do, it is not because the employees believe the union has been perfect or right in all cases. It is because they believe it is, overall, the best option available.

(pages 43-45)

[22] In making a decision of whether or not to proceed with a grievance or refer a grievance to arbitration, the union is in fact doing its job of representing employees. It is called upon to assess the workplace conditions that gave rise to an alleged breach of the collective agreement, the interpretation to be given to the collective agreement based on its experience with the employer, as well as the effect of a successful outcome of the grievance on other employees in the bargaining unit. To the extent that this assessment is based on relevant workplace considerations, the union is free to decide the best course of action in a particular set of circumstances.

[23] The duty of fair representation commences as soon as there is a possibility discipline may be imposed and extends to the conduct of the grievance process to its final conclusion (see *Anne Marie St. Jean*, [1999] CIRB no. 33; and *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRBR no. 1162), upheld by *C.A.L.P.A. v. Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52). The duty is identical whether a bargaining agent is voluntarily recognized or certified. However, it does not normally extend to a situation where there is no collective agreement (see *Gerald M. Massicotte* (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; and 80 CLLC 16,014 (CLRBR no. 234), upheld by *Teamsters Union Local 938 v. Massicotte*, [1982] 1

capables d'exercer leur pouvoir collectif parce que les employés ne peuvent pas faire ce qu'ils veulent individuellement. C'est cette caractéristique qui donne aux syndicats leur pouvoir de négocier au nom des employés.

40. Pour leur part, les employés choisissent de se syndiquer ou non, et ils choisissent typiquement les dirigeants de la section locale de leur syndicat. Les syndicats sont donc un exemple de démocratie en milieu de travail. À l'instar de toutes les démocraties, on ne s'attend pas qu'ils soient parfaits, ni que tout le monde soit toujours d'accord. En fait, quand on pense au genre de décisions que les syndicats doivent constamment prendre, par exemple s'il vaut la peine de consacrer une partie de leurs ressources au grief d'un employé donné ou s'ils doivent adopter une position plutôt qu'une autre quand les intérêts de certains des employés diffèrent de ceux des autres, il est inévitable que des employés ne soient pas d'accord. Néanmoins, pris collectivement, les employés peuvent décider de continuer d'être représentés par leur syndicat et par ses dirigeants actuels. S'ils le font, ce n'est pas parce qu'ils croient que le syndicat soit parfait ou qu'il ait toujours raison, mais parce qu'ils sont convaincus que c'est le meilleur choix possible, globalement.

(pages 43-45; traduction)

[22] Lorsqu'un syndicat décide de présenter un grief ou non, ou de le porter ou non à l'arbitrage, le syndicat fait son travail: il représente les employés. À cette fin, il doit déterminer les conditions en milieu de travail ayant mené à ce que l'employé considère comme un manquement à la convention collective, l'interprétation qu'il faut donner à cette convention collective, en fonction de l'expérience de ses contacts avec l'employeur, et les répercussions pour les autres membres de l'unité de négociation s'il réussit à faire accueillir le grief. Dans la mesure où cette analyse est fondée sur des facteurs pertinents pour le milieu de travail, le syndicat est libre de choisir sa stratégie optimale dans des circonstances données.

[23] Le devoir de représentation juste commence dès qu'il y a possibilité de sanction disciplinaire et s'applique durant toute la procédure de règlement des griefs, jusqu'à sa conclusion définitive (voir *Anne Marie St. Jean*, [1999] CCRI n° 33; et *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162), confirmée dans *C.A.L.P.A. v. Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52). Le devoir est le même, que l'agent négociateur soit reconnu volontairement par l'employeur ou accrédité. Cela dit, normalement, il ne s'applique pas en l'absence d'une convention collective (voir *Gérald M. Massicotte* (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; et 80 CLLC 16,014 (CCRT n° 234), confirmée dans *Le Syndicat des*

F.C. 216, appeal dismissed by *Pollock v. R.*, [1982] 1 F.C. 710).

[24] Generally speaking, the duty of fair representation is owed only to members of the bargaining unit, although it may extend in certain circumstances to former bargaining unit members (see *Serge Bouchard et al.*, [2003] CIRB no. 259; and *Tremblay v. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 S.C.R. 627). If an employee is not included in the bargaining unit, the union cannot be faulted for not taking the necessary steps to include the employee in the bargaining unit (see *Esper Powell*, [2000] CIRB no. 97).

[25] The resolution of a grievance between the union and the employer, whether in the form of a settlement or incorporated in a consent award is subject to the Board's ability to review the union's conduct during the course of reaching that resolution (see *Anne Marie St. Jean, supra*).

[26] There is no exhaustive list of items that a union must consider in deciding whether or not to take a grievance to arbitration. However, a few general principles apply.

[27] A union must not act in bad faith; that is, with improper purpose. Three examples of this conduct include: the personal feelings of union officers influencing whether or not a grievance should be pursued; conspiring with the employer to have an employee disciplined or terminated; or, putting the ambitions of a group of employees who support a union official ahead of the interests of an individual employee.

[28] A union must not discriminate on the basis of age, race, religion, sex or medical condition. Each member must receive individual treatment and only relevant and lawful matters must influence whether or not a grievance is referred to arbitration. It should be noted that not every instance of differential treatment is considered discrimination. For example, to refer one employee's grievance to arbitration and not another where there are relevant considerations to support the distinction is not discriminatory. Nor is an agreement with the employer to give different or better working conditions to a group of employees because of

camionneurs, section locale 938 c. Massicotte, [1982] 1 C.F. 216, appel rejeté dans *Pollock c. R.*, [1982] 1 C.F. 710).

[24] Généralement, le devoir de représentation juste ne vaut que pour les membres de l'unité de négociation, bien qu'il puisse dans certaines circonstances s'étendre à d'anciens membres de l'unité (voir *Serge Bouchard et autres*, [2003] CCRI n° 259; et *Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 R.C.S. 627). Si l'employé n'est pas membre d'une unité de négociation, on ne peut pas reprocher au syndicat de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour l'y faire inclure (voir *Esper Powell*, [2000] CCRI n° 97).

[25] Le règlement d'un grief entre le syndicat et l'employeur, qu'il prenne la forme d'un règlement ou d'une ordonnance sur consentement, est soumis au pouvoir du Conseil d'examiner de quelle manière le syndicat a traité le grief pour en arriver à ce règlement (voir *Anne Marie St. Jean*, précitée).

[26] Il n'existe pas de liste exhaustive des facteurs dont le syndicat doit tenir compte lorsqu'il décide de porter un grief à l'arbitrage ou non. Cela dit, quelques principes généraux sont incontournables.

[27] Le syndicat ne doit pas agir de mauvaise foi, autrement dit dans un but illégitime. Il le ferait par exemple si les sentiments personnels de ses agents influencent sa décision de donner suite au grief ou non, s'il conspirait avec l'employeur pour faire imposer des sanctions à un employé ou pour le faire licencier, ou encore s'il laissait les ambitions d'un groupe d'employés qui appuient ses représentants l'emporter sur les intérêts d'un autre employé.

[28] Le syndicat ne doit pas faire de discrimination fondée sur l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'état de santé. Chaque membre a droit à un traitement individuel, et seuls des facteurs pertinents et légaux doivent influencer la décision de porter un grief à l'arbitrage ou non. Il devrait être souligné qu'un traitement différent n'est pas toujours considéré comme de la discrimination. Par exemple, il n'y a pas discrimination si le syndicat décide de porter le grief d'un employé à l'arbitrage et de ne pas en faire autant pour celui d'un autre employé, s'il y a des raisons pertinentes pour justifier cette distinction. Le syndicat

workplace considerations (see *Mario Soulière et al.*, [2002] CIRB no. 205; and 94 CLRBR (2d) 307).

[29] A union must not act arbitrarily. Arbitrariness refers to actions of the union that have no objective or reasonable explanation, that put blind trust in the employer's arguments or that fail to determine whether the issues raised by its members have a factual or legal basis (see *John Presseault*, *supra*, but see *Orna Monica Sheobaran*, [1999] CIRB no. 10, that upheld a complaint where the union referred an employee to the employer rather than assist the employee; and *Clive Winston Henderson*, *supra*, where the union's decision jeopardized an employee's seniority).

[30] It is arbitrary to only superficially consider the facts or merits of a case. It is arbitrary to decide without concern for the employee's legitimate interests. It is arbitrary not to investigate and discover the circumstances surrounding the grievance. Failure to make a reasonable assessment of the case may amount to arbitrary conduct by the union (see *Nicholas Mikedis* (1995), 98 di 72 (CLRBR no. 1126), appeal to F.C.A. dismissed in *Seafarers' International Union of Canada v. Nicholas Mikedis et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-461-95, January 11, 1996 (F.C.A.)). A non-caring attitude towards the employee's interests may be considered arbitrary conduct (see *Vergel Bugay et al.*, *supra*) as may be gross negligence and reckless disregard for the employee's interests (see *William Campbell*, [1999] CIRB no. 8).

[31] The union's duty in this regard is open to greater scrutiny when a matter involves an employee's termination, serious discipline that affects gainful employment or a disability that requires accommodation. On the other hand, not every grievance warrants an investigation. In some circumstances, the union may already be in possession of the relevant information. Where the evidence before the union is that a grievance is unlikely to succeed, it may be unreasonable in certain circumstances to expect the union to investigate new evidence brought forth by the employee (see *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] F.C.J. No. 1929

ne se rend pas coupable de discrimination lorsqu'il s'entend avec l'employeur pour qu'un groupe d'employés aient des conditions de travail différentes ou meilleures que les autres, pour des raisons liées à leur milieu de travail (voir *Mario Soulière et autres*, [2002] CCRI n° 205; et 94 CLRBR (2d) 307).

[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).

[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. Cela dit, les griefs ne justifient pas tous une enquête du syndicat, qui peut déjà avoir les renseignements pertinents dans certaines circonstances. Lorsque les preuves dont il dispose laissent clairement entendre que le grief n'a guère de chance d'être accueilli, il peut être déraisonnable, dans certaines conditions, de s'attendre que le syndicat fasse enquête sur de nouveaux éléments de preuve soumis par l'employé (voir *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock*

(QL) reversing Board's decisions *William Bill Harris*, April 3, 2000 (CIRB LD 209); and *William (Bill) Harris*, [1999] CIRB no. 43; and 57 CLRBR (2d) 216, application for leave to appeal to the S.C.C. dismissed).

[32] Union officials can make honest mistakes. Evidence that the union has acted negligently in the handling of a grievance or complaint does not necessarily amount to arbitrary conduct. A union may wrongly assess a grievance, yet not act arbitrarily. For example, a delay by the union in referring a dismissal grievance to arbitration may not be unusual where there is a backlog of grievances (see *Ghislaine Gagné, supra*). Not obtaining full redress sought by a complainant does not make a union's conduct arbitrary, discriminatory or in bad faith (see *Yvonne Misiura, supra*).

[33] A union can fulfill its duty to fairly represent an employee by taking a reasonable view of the grievance, considering all of the facts surrounding the grievance, investigating it, weighing the conflicting interest of the union and the employee and then making a thoughtful judgment about whether or not to pursue the grievance. That is called balancing the circumstances of the case against the decision to be made. For example, it is legitimate for the union to consider collective agreement language, industry or workplace practices, or how similar issues have been decided. It is also legitimate for the union to consider the credibility of a grievor, the existence of potential witnesses in support of the grievor's version of the events, whether the discipline is reasonable, as well as the decisions of arbitrators in similar circumstances.

[34] A union can consider legitimate factors other than the employee's interests. For example, the union and the employer may have agreed to a particular interpretation of the collective agreement during the course of collective bargaining or the union may have been unsuccessful at arbitration in a similar case. The union may be concerned that a victory would have an adverse effect on other employees of the unit. The union may decide that the cost of resolving the grievance is too high given the issue at hand. The union

Foremen, section locale 514 c. Empire International Stevedores Ltd., [2000] A.C.F. n° 1929 (QL), renversant les décisions du Conseil *William Bill Harris*, 3 avril 2000 (CCRI LD 209); et *William (Bill) Harris*, [1999] CCRI n° 43; et 57 CLRBR (2d) 216, demande d'autorisation d'en appeler à la C.S.C. rejetée).

[32] Les représentants syndicaux peuvent aussi se tromper de bonne foi. La preuve qu'un syndicat s'est montré négligent dans son traitement d'un grief ou d'une plainte n'équivaut pas nécessairement à un constat de conduite arbitraire. Le syndicat peut même faire erreur dans son évaluation d'un grief sans agir arbitrairement pour autant. Par exemple, il n'est pas nécessairement exceptionnel qu'un syndicat porte tardivement à l'arbitrage un grief contestant un renvoi quand il a un arriéré de griefs à traiter (voir *Ghislaine Gagné, précitée*). Enfin, si le syndicat n'obtient pas intégralement le redressement réclamé par le plaignant, cela ne rend pas sa conduite arbitraire, discriminatoire ni de mauvaise foi (voir *Yvonne Misiura, précitée*).

[33] Le syndicat peut s'acquitter de son devoir de représentation juste en abordant le grief de façon raisonnable, en tenant compte de tous les faits qui l'entourent, en enquêtant sur la situation, en pesant les intérêts contradictoires de l'employé compte tenu des siens, puis en concluant après mûre réflexion qu'il vaut la peine de donner suite au grief ou pas. C'est ce qu'on entend par peser les circonstances d'une affaire en fonction de la décision à prendre. Par exemple, le syndicat peut tenir compte à juste titre du libellé de la convention collective et des pratiques dans le secteur d'activité ou le milieu de travail, ou encore des décisions rendues sur des questions analogues. Il est aussi légitime qu'il tienne compte de la crédibilité de l'employé en cause, de la présence - ou de l'absence - de témoins pouvant confirmer sa version des événements, du fait que la sanction disciplinaire est raisonnable ou non, ainsi que des décisions arbitrales en pareilles circonstances.

[34] Le syndicat peut s'être fondé aussi sur d'autres facteurs légitimes que les intérêts de l'employé. Par exemple, il peut s'être entendu avec l'employeur sur une interprétation particulière de la convention collective à la table de négociation, ou n'avoir pas eu gain de cause à l'arbitrage dans une affaire analogue. Il peut craindre qu'une décision d'accueillir le grief n'ait des conséquences néfastes pour d'autres membres de l'unité. Il peut décider que le coût du règlement du grief est trop élevé, vu l'enjeu en question. Bref, il doit peser

must weigh these factors fairly against the wishes of the employee.

[35] Conflicts may arise between the interest of an employee and the bargaining unit. For example, unions and employers may settle an ongoing grievance in exchange for bargaining concessions. In some circumstances, however, these actions may amount to unfair conduct if the grievance concerns serious discipline or dismissal (see *Centre hospitalier Régina Ltée v. Labour Court*, [1990] 1 S.C.R. 1330; and also *Herman Durette*, November 20, 2003 (CIRB LD 957)).

[36] The rights that an employee wishes enforced may at times conflict with the rights of other bargaining unit members. This may occur in cases involving seniority rights on promotion or lay-off. This also happens in cases involving a reinstatement that triggers the displacement of another employee. In deciding whether or not to refer a particular grievance to arbitration, the union must act fairly. As long as it has properly considered the interests of both sides, the union need not represent each affected employee.

[37] Accordingly, the Board will normally find that the union has fulfilled its duty of fair representation responsibility if: a) it investigated the grievance, obtained full details of the case, including the employee's side of the story; b) it put its mind to the merits of the claim; c) it made a reasoned judgment about the outcome of the grievance, and d) it advised the employee of the reasons for its decision not to pursue the grievance or refer it to arbitration.

[38] Established unions usually have their own experienced staff to conduct investigations, assess the grievance and decide whether or not to pursue a grievance. Although the union may decide to obtain the advice of legal counsel, there is no requirement for the union to obtain a legal opinion before deciding not to refer a grievance to arbitration. The Board will not uphold a complaint based on the mere fact that the union did not obtain legal advice before deciding not to refer a grievance to arbitration, or that the union did not follow counsel's advice.

[39] The general rule is that the union should advise employees of any upcoming hearing, or tell them why they should not or cannot attend (see *Robert Adams, supra*). Some unions proceed before the arbitrator on the basis of written submissions or according to an

équitablement tous ces facteurs, d'une part, et les désirs de l'employé, d'autre part.

[35] Il peut arriver que les intérêts d'un employé et ceux de l'unité de négociation dans son ensemble soient incompatibles. Par exemple, le syndicat et l'employeur peuvent s'entendre sur un grief en échange de concessions à la table de négociation. Dans certains cas, cela peut toutefois équivaloir à une injustice si le grief conteste de lourdes sanctions disciplinaires ou un renvoi (voir *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330; et *Herman Durette*, 20 novembre 2003 (CCRI LD 957)).

[36] De plus, les droits qu'un employé veut faire respecter peuvent être incompatibles avec ceux d'autres membres de l'unité de négociation dans des affaires concernant les droits d'ancienneté au moment d'une promotion ou d'une mise en disponibilité, ainsi que dans des affaires de réintégration entraînant la supplantation d'un autre employé. Lorsqu'il décide de porter un grief donné à l'arbitrage ou pas, le syndicat doit agir équitablement. Tant qu'il a dûment tenu compte des intérêts de chaque partie, il n'est pas tenu de représenter chaque employé lésé.

[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.

[38] Les syndicats établis ont habituellement du personnel expérimenté pour faire enquête, évaluer les griefs et décider de les présenter ou non. Bien qu'ils puissent décider de retenir les services d'un procureur, rien ne les oblige à obtenir un avis juridique avant de décider de l'opportunité de porter un grief à l'arbitrage. Le Conseil n'accueillera pas une plainte simplement parce que le syndicat n'a pas obtenu d'avis juridique avant de décider de ne pas porter un grief à l'arbitrage, ou qu'il ne s'est pas conformé à l'avis d'un procureur.

[39] La règle générale est que le syndicat informe les employés des audiences à venir ou leur dise pourquoi ils devraient s'y présenter ou non (voir *Robert Adams, précitée*). Certains syndicats vont à l'arbitrage avec des observations écrites ou selon une procédure expéditive

expedited procedure that excludes employee participation. Employees may have their own representative, but this is subject to the decision of the arbitrator. The union need not provide a representative for the employee, nor is it required to pay for any representative an employee chooses for himself.

[40] The union has carriage of the grievance and does not need to consult with the employee at every stage of the grievance procedure, although it may be advisable to communicate with the employee if a grievance or arbitration hearing is delayed, in order to avoid a complaint under section 37 (see *Ghislaine Gagné, supra*). Lack of communication per se does not constitute a violation of the *Code*, except where it prejudices the complainant (see *Crewdson* (1992), 93 CLLC 16,014 (CLRBR decision no. 977) (decision subsequently rescinded following parties' agreement); *William Campbell, supra*; and *Robert Adams, supra*).

[41] The collective agreement is not the only factor governing a union's relationship with the employees it represents. Employees may have rights flowing from the union's constitution, statutes or rules, from other statutes or employment-related statutes, such as Parts II and III of the *Code* that are subject to the duty of fair representation under the *Code* (see *Richard Connolly et al.* (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRBR no. 1235), pages 143; and 185). The Board has also found that where no collective agreement exists, there cannot be a breach of section 37 (see *Eugene Kalwa* (1995), 96 di 157 (CLRBR no. 1106) at page 160; and *Adonica Huggins and Donna Green*, November 11, 2000 (CIRB LD 357)).

[42] A case in point are the rules relating to hiring halls in the longshoring industry. Unless the rules are part of the collective agreement, the duty of fair representation does not apply to a breach of these rules. However, it should be noted that section 68 of the *Code* provides that a collective agreement may require as a condition of employment that an employee be a member of a specified trade union, and that members of a specified union have preference of employment.

[43] Another example are complaints relating to union discipline and the fair application of union rules. Unfair labour practice complaints against a trade union for

excluant la participation des employés visés. Les employés peuvent aussi avoir leur propre représentant, si l'arbitre y consent. Le syndicat n'est pas tenu de leur offrir les services d'un représentant, ni de payer les services des représentants qu'ils choisissent eux-mêmes.

[40] Le syndicat a la charge du grief; il n'a pas besoin d'en parler avec l'employé à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs, bien qu'il puisse être préférable de communiquer avec lui si une réunion d'examen du grief ou une audience d'arbitrage sont reportées, afin d'éviter le dépôt d'une plainte fondée sur l'article 37 (voir *Ghislaine Gagné, précitée*). En soi, le manque de communication ne constitue pas un manquement au *Code*, sauf s'il porte préjudice au plaignant (voir *Crewdson* (1992), 93 CLLC 16,014 (décision du CCRT n° 977) (motifs subséquemment annulés après une entente intervenue entre les parties); *William Campbell, précitée*; et *Robert Adams, précitée*).

[41] La convention collective n'est pas le seul facteur déterminant de la relation du syndicat avec les employés qu'il représente. Les employés peuvent avoir des droits découlant des statuts, des règlements ou des règles du syndicat, ainsi que de lois ou dispositions législatives du travail, comme les parties II et III du *Code*, auxquels le devoir de représentation juste que le *Code* impose s'applique (voir *Richard Connolly et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235), pages 143; et 185). Le Conseil a aussi conclu qu'il ne peut y avoir violation de l'article 37 sans convention collective (voir *Eugene Kalwa* (1995), 96 di 157 (CCRT n°1106), page 160; et *Adonica Huggins et Donna Green*, 11 novembre 2000 (CCRI LD 357)).

[42] C'est le cas pour les règles applicables aux bureaux d'embauchage dans l'industrie du débardage. À moins que ces règles ne soient intégrées à la convention collective, le devoir de représentation juste ne s'applique pas lorsqu'on ne les respecte pas. Il faut toutefois préciser que l'article 68 du *Code* dispose qu'une convention collective peut exiger, comme condition d'emploi, l'adhésion à un syndicat déterminé, ou donner la préférence en matière d'emploi aux membres d'un syndicat déterminé.

[43] Les plaintes contestant des sanctions imposées par le syndicat ou l'équité de l'application de ses règles sont un autre exemple. Les plaintes de pratique déloyale

such violations are filed under sections 95(f) to (i) and not under section 37 of the *Code*.

[44] Provincial workers' compensation acts give employees rights, but these rights are usually not part of the collective agreement. Most unions will assist employees with workers' compensation claims. However, they are not obligated to do so and the union's actions in this regard are not subject to review by the Board, unless the collective agreement provides otherwise (see *Yves Dumontier*, [2002] CIRB no. 165; and 92 CLRBR (2d) 94, application for reconsideration dismissed in *Yves Dumontier*, July 25, 2002 (CIRB LD 692)).

[45] A union is not required to pursue issues not covered by a collective agreement (treatment related to substance abuse, in *Judah (Joe) Zegman* (1996), 100 di 25 (CLRBR no. 1151), or the judicial review of an arbitral award (see *John Presseault*, *supra*). Unions are not required to pay for a lawyer to represent employees facing criminal charges, employment-related lawsuits, professional discipline proceedings or fatality inquiries.

[46] Internal union disputes, such as the right to attend union meetings, are not covered by the duty of fair representation under section 37 (*Yves Dumontier*, *supra*).

V - Role of the Employer in Section 37 Complaints

[47] The employer is not a principal party to a section 37 proceeding. Its actions are not at issue and it has no case to defend. As a matter of practice, it is added as an affected party since its interests could be affected by the outcome of the complaint, that is, the remedy imposed by the Board if the complainant is successful. For this reason, the Board provides the employer with the opportunity of presenting its submissions on the question of remedy. The employer's role with respect to the merits of the complaint is restricted to that of an observer.

de travail contre un syndicat en pareil cas sont présentées en vertu des alinéas 95f) à 95i) et non de l'article 37 du *Code*.

[44] Les lois provinciales sur les accidents du travail donnent des droits aux employés, mais ces droits ne font normalement pas partie des conventions collectives. La plupart des syndicats viennent en aide à leurs membres désireux d'obtenir des indemnités pour accidents de travail. Ils ne sont toutefois pas tenus de le faire et leurs actions dans ce contexte ne peuvent pas être soumises à un examen par le Conseil à moins que la convention collective ne le prévoie (voir *Yves Dumontier*, [2002] CCRI n° 165; et 92 CLRBR (2d) 94, demande de réexamen rejetée dans *Yves Dumontier*, 25 juillet 2002 (CCRI LD 692)).

[45] Un syndicat n'est pas tenu de présenter des griefs sur des questions qui ne sont pas prévues dans une convention collective (traitement contre la toxicomanie, dans *Judah (Joe) Zegman* (1996), 100 di 25 (CCRT n° 1151) ou dans le contrôle judiciaire d'une décision arbitrale (voir *John Presseault*, précitée). Les syndicats ne sont pas tenus de payer les honoraires d'un procureur représentant les employés faisant l'objet d'accusations criminelles, de poursuites liées à leur emploi, de procédures disciplinaires d'une association professionnelle ou d'enquêtes médico-légales.

[46] Le devoir de représentation juste prévu par l'article 37 ne s'applique pas aux conflits syndicaux internes, quant au droit d'assister aux assemblées syndicales, par exemple (*Yves Dumontier*, précitée).

V - Rôle de l'employeur dans les plaintes fondées sur l'article 37

[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 visée, 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.

VI - Violations Arising out of Negotiations Between the Union and the Employer

[48] The union has a mandate to negotiate on behalf of employees in the bargaining unit. It is entitled to decide on demands and on bargaining strategies to advance the interests of the bargaining unit. It may disregard the wishes of individuals or minority groups, trade off demands, including individual grievances, or agree to terms and conditions that adversely affect individuals or groups of employees. The union, however, must engage in a rational decision-making process and recognize and consider the competing interests of all the employees in the bargaining unit. (For examples, see *Vergel Bugay et al., supra*; and *Mario Soulière et al., supra*, where the Board dismissed the complaints; and *George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012, where the Board upheld the complaint.)

VII - The Role of the Board in Considering Complaints of Breach of the Duty of Fair Representation

[49] The Board is an independent and adjudicative body whose role is to determine whether there have been violations of the *Code*. Although the *Code* gives the Board broad powers in relation to any matters before it, it is not an investigative body. Accordingly, it is not mandated to go on a fact-finding mission on behalf of the complainant, to entertain complaints of poor service by the union, to investigate the union's leadership or to investigate complaints against the employer for alleged wrongs suffered in the workplace. Employees who allege that their union has violated the *Code* and wish to obtain a remedy for that violation must present cogent and persuasive grounds to sustain a complaint.

[50] A complaint is not merely a perceived injustice; it must set out the facts upon which the employee relies in proving his or her case to the Board. A complaint goes beyond merely alleging that the union has acted "in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith." The written complaint must allege serious facts, including a chronology of the events, times, dates and any witnesses. Copies of any documents that are relevant, including letters from the union justifying its

VI - Violations découlant de négociations entre le syndicat et l'employeur

[48] Le syndicat a le mandat de négocier au nom des employés membres de l'unité de négociation. Il a le droit de décider quelles revendications présenter et quelles stratégies de négociation employer pour promouvoir les intérêts de l'unité de négociation. Il peut ne pas tenir compte des désirs de membres particuliers ou de groupes minoritaires de membres et laisser tomber des revendications, par exemple en renonçant à des griefs individuels ou en acceptant des conditions jouant au détriment d'employés donnés ou de certains groupes d'employés. Néanmoins, il doit prendre ces décisions rationnellement et reconnaître et considérer les intérêts rivaux de tous les membres de l'unité de négociation. (Voir, par exemple, *Vergel Bugay et autres*, précitée; et *Mario Soulière et autres*, précitée, dans lesquelles le Conseil a rejeté les plaintes; et *George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012, où il a au contraire donné gain de cause aux plaignants.)

VII- Rôle du Conseil dans l'examen des plaintes de manquement au devoir de représentation juste

[49] Le Conseil est un organisme indépendant, doté d'un pouvoir décisionnel et dont le rôle est de déterminer si l'on a enfreint le *Code*. Ce n'est pas un organisme d'enquête, même si le *Code* l'investit de grands pouvoirs d'instruction de toutes les affaires dont il est saisi. Il n'a donc pas le mandat de se lancer à la recherche des faits pour le plaignant, d'entendre des plaintes dénonçant un mauvais service du syndicat, d'enquêter sur la direction du syndicat ou sur des plaintes contre l'employeur parce qu'on aurait été victime de fautes qui lui seraient imputables en milieu de travail. Les employés qui allèguent que leur syndicat a enfreint le *Code* et veulent obtenir un redressement en conséquence doivent présenter de solides arguments convaincants pour étayer leurs plaintes.

[50] Il ne suffit pas d'exposer ce que l'on considère comme une injustice dans une plainte; il faut aussi préciser les faits sur lesquels on se fonde pour prouver ce qu'on avance au Conseil. Une plainte va plus loin qu'une simple allégation que le syndicat a agi «de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi». Elle doit avancer par écrit des faits sérieux, avec une chronologie des événements, les heures, les dates et les noms de tous les témoins. Le plaignant devrait aussi

actions or decision, should be used to support the allegations.

[51] An important consideration is that all complaints must be filed no later than 90 days from the date on which the complainant knows or ought to have known of the incident leading to the complaint (section 97(2) of the *Code*). Furthermore, filing in the wrong venue will not suspend the delay (see *Winfield Porter*, [2002] CIRB no. 176; and 81 CLRBR (2d) 48). The reasons for having statutory delays within which to file complaints is to give some finality to disputes, since it is important in industrial relations to get on with the bargaining relationship by resolving matters rather than let them fester over a prolonged period of time (see *Anil Kumar Luthra*, August 10, 2000 (CIRB LD 273); *Captain Brian Woodley et al.*, [2000] CIRB no. 85; and 69 CLRBR (2d) 161; and *Marie Laperrière*, March 13, 2003 (CIRB LD 821)).

[52] If a complaint is filed outside the 90-day period, the complainant must provide compelling reasons as to why his or her application should be considered nonetheless. The Board assesses the reasonableness of the delay in filing a complaint on a case-by-case basis. (*Note*: Time frames for filing a complaint against a union with respect to discriminatory treatment and discipline of members under section 95(f) or (g) are subject to a different time bar pursuant to section 97(4) and (5) than the 90-day period referred to above under section 97(2) of the *Code*.)

[53] Most instances of a complaint being dismissed relate to the fact that the complainant was unable to establish the facts upon which the Board could make a decision. This is often because complainants do not fully understand the Board's role and treat it as an appeal of last resort from the union's decision not to pursue their grievance or refer it to arbitration. Conversely, successful complainants allege detailed facts and the reasons why an employee reasonably believes that a decision was made based on improper factors or motives. The requested remedy is also a good indication as to whether a complainant understands the complaint process under section 37 of the *Code*.

[54] Ultimately, if the union has directed its mind to the employee's complaint, gathered the information

produire des copies de tous les documents pertinents, y compris les lettres du syndicat justifiant ses actions ou sa décision, pour étayer ses allégations.

[51] Il est important de se rappeler que toutes les plaintes doivent être déposées au plus tard 90 jours après la date à laquelle le plaignant a eu - ou aurait dû avoir - connaissance de l'incident ayant donné lieu à la plainte (paragraphe 97(2) du *Code*). En outre, la présentation de la plainte devant la mauvaise instance ne suspend pas ce délai (voir *Winfield Porter*, [2002] CCRI n° 176; et 81 CLRBR (2d) 48). Si le *Code* impose un délai de présentation des plaintes, c'est pour qu'on puisse mettre un terme aux différends parce qu'il est important, dans le monde des relations industrielles, de poursuivre la relation de négociation en réglant les affaires plutôt qu'en les laissant s'empoisonner longtemps (see *Anil Kumar Luthra*, 10 août 2000 (CCRI LD 273); *Capitaine Brian Woodley et autres*, [2000] CCRI n° 85; et 69 CLRBR (2d) 161; et *Marie Laperrière*, 13 mars 2003 (CCRI LD 821)).

[52] Lorsqu'une plainte est déposée à l'extérieur du délai de 90 jours, le plaignant doit avancer des raisons convaincantes pour justifier qu'on l'entende tout de même. Le Conseil décide au cas par cas si le délai de présentation de la plainte est raisonnable. (*Nota*: Le délai de présentation d'une plainte contre un syndicat pour contester un traitement discriminatoire et une sanction disciplinaire imposés à ses membres en vertu des alinéas 95f) ou 95g) diffère de la période de 90 jours fixée au paragraphe 97(2) du *Code*, conformément aux paragraphes 97(4) et 97(5).)

[53] Dans la plupart des cas où les plaintes sont rejetées, le plaignant a été incapable d'établir des faits sur lesquels le Conseil pourrait se fonder pour rendre une décision en sa faveur. C'est souvent le cas parce que les plaignants ne comprennent pas bien le rôle du Conseil, qu'ils le considèrent comme un organisme d'appel en dernier recours de la décision du syndicat de ne pas présenter leurs griefs ou de ne pas les porter à l'arbitrage. Par contre, les plaintes accueillies sont étayées par les intéressés de faits détaillés et des raisons pour lesquelles ils ont des raisons de croire que la décision du syndicat était fondée sur des facteurs ou des motifs inacceptables. Le redressement réclamé est aussi un bon indicateur de la compréhension qu'a l'employé de la procédure de plainte prévue à l'article 37 du *Code*.

[54] En définitive, si le syndicat s'est penché sur la plainte de l'employé, s'il a recueilli les renseignements

relevant to making a decision, attempted to resolve the situation and reasonably exercised its discretion not to pursue a grievance or refer it to arbitration according to the criteria stated earlier, and informed the employee of its reasons for doing so, an employee will have little cause for complaint.

VIII - Right to a Hearing

[55] Since the *Code* was amended in 1999, the Board has the unfettered discretion to decide a section 37 complaint without a public hearing. The scheme of section 16.1 of the *Code* and section 10(g) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) foresees that the Board may decide a complaint on the basis of the material filed, unless it considers that it has insufficient information before it to determine the matter and that the parties should be given the opportunity to advance their respective positions by way of an oral hearing. One or the other of the parties may request an oral hearing; however, the Board is not compelled to grant this request.

[56] There is no requirement for the Board to give notice to the parties of its intention not to hold a hearing (see *Nav Canada*, April 5, 2000 (CIRB LD 213), affirmed in *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A.); and *Raymond et al. v. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (F.C.A.)). The *audi alteram partem* rule, that is the requirement to hear both sides of a matter, does not require that an oral hearing be held in every case. The reviewing courts have clearly stated that the Board is only required to grant to the parties an opportunity to present their case, whether by written submissions, documents produced and its own inquiries (see *Commission des Relations de Travail du Québec v. Canadian Ingersoll-Rand Company Limited et al.*, [1968] S.C.R. 695; *Anne Marie St. Jean, supra*; *Boulos v. Canada (Labour Relations Board)*, [1994] F.C.J. No. 1854 (QL); and *Nav Canada, supra*, with respect to the discretion of this Board).

[57] The principles that apply to the Board's review of section 37 complaints are not new. The following quotation from *Stephen Jenkins et al.*, June 9, 2004 (CIRB LD 1102) aptly summarizes the Board's role in deciding such complaints and how its scope is often misunderstood by complainants:

pertinents avant de prendre sa décision, s'il a tenté de régler le problème et s'il s'est prévalu raisonnablement de son pouvoir discrétionnaire de ne pas présenter un grief ou de ne pas le porter à l'arbitrage, conformément aux critères décrits dans les pages qui précèdent, et s'il a informé l'employé des raisons de sa décision, ce dernier n'a guère de raisons de porter plainte.

VIII - Droit à une audience

[55] Depuis que le *Code* a été modifié, en 1999, le Conseil a l'entière discrétion de trancher une plainte en vertu de l'article 37 sans tenir d'audience publique. L'article 16.1 du *Code* et l'alinéa 10g) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) prévoient que le Conseil peut trancher ces plaintes en se fondant sur les documents au dossier, à moins qu'il estime n'avoir pas suffisamment d'information pour rendre une décision et juge qu'il faudrait donner aux parties la possibilité de faire valoir leurs positions respectives dans une audience. L'une ou l'autre des parties peut réclamer une audience, mais le Conseil n'est pas tenu d'accéder à leurs demandes.

[56] Rien n'oblige non plus le Conseil à informer les parties de son intention de ne pas tenir d'audience (voir *Nav Canada*, 5 avril 2000 (CCRI LD 213), confirmée dans *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F.); et *Raymond et al. v. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (C.A.F.)). La règle *audi alteram partem*, autrement dit l'obligation d'entendre les arguments des deux parties, n'exige pas la tenue d'une audience dans toutes les affaires. Les tribunaux chargés du contrôle judiciaire ont clairement déclaré que le Conseil est tenu seulement de donner aux parties la possibilité de présenter leurs arguments, que ce soit dans des observations écrites, des documents produits ou en réponse à ses propres demandes de renseignements (voir *Commission des Relations de Travail du Québec c. Canadian Ingersoll-Rand Company Limited et al.*, [1968] R.C.S. 695; *Anne Marie St. Jean*, précitée; *Boulos c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1994] A.C.F. n° 1854 (QL); et *Nav Canada*, précitée, sur le pouvoir discrétionnaire du Conseil).

[57] Les principes d'examen des plaintes fondées sur l'article 37 par le Conseil ne sont pas nouveaux. La situation suivante, tirée de *Stephen Jenkins et autres*, 9 juin 2004 (CCRI LD 1102), résume bien le rôle du Conseil à l'égard de ces plaintes et montre comment il est souvent mal compris par les plaignants:

The Board recognizes that the complainants will likely be bitterly disappointed with this decision. As a creature of statute, created by and charged with enforcing the *Code*, the Board's power of review and remedy is limited. In this case, apart from attempting to provide the complainants with a clear and comprehensive consideration of their case, the Board is unable to intervene. The following passage from *Michael Tremblay* (1989), 76 di 201, (CLRB no. 728) is an appropriate and instructive statement to offer the complainants. Vice-Chair Eberlee described the limits of the Board's power under section 37 of the *Code* and attempted to demystify what are often confusing and painful results to disappointed and disgruntled complainants:

"In a majority of the cases under section 37, complainants are not represented or assisted by legal counsel. This was true in this case. They often do not fully appreciate what the Board can and cannot do for them, if anything, under the law. Where the issue is a dispute between an individual and the union representing him over the union's decision to drop or not to pursue a grievance, the complainant frequently expects that the Board will be able to make a decision on the actual merits of the grievance - to decide whether the suspension, or whatever took place, is appropriate and, if not appropriate, to modify or nullify it.

The Board is therefore careful at the beginning of a hearing in such circumstances to remind the parties that its mandate is only to judge the union's **handling** of the grievance - to determine whether such handling shows evidence of having been 'arbitrary, discriminatory or in bad faith' - and not to decide the **merits** of the grievance. Thus it will focus primarily on the evidence showing how the union behaved. This was done before Mr. Tremblay and the union made their presentations in this case.

...

... The Board attempts to discourage the presentation of evidence pro and con the **merits** of the grievance but this is invariably smuggled into the testimony outlining the background of the complaint. It must be understood, however, that despite listening to such testimony, and perhaps even reporting it in reasons for decision when it helps to clarify the background, the Board in this case (and in its predecessors so far as we can tell) is not basing its determination on its reaction to the merits or otherwise of the grievance. We are not an arbitration board.

The results in cases involving allegations of violations of section 37 may well confuse observers who are not fully aware of the real purpose of section 37. In one case, for example, it may appear to be obvious to a reader of reasons for decision that the reported background facts show the grievance itself to have little or no merit, yet the Board has concluded that the union violated section 37 in dropping it. Or in another case, the reported background facts may be overwhelming in showing that the employer was wrong in doing to the employee what gave rise to the grievance, yet the Board has concluded that the union did not breach section 37 in dropping it. ...

Le Conseil reconnaît que les plaignants seront vraisemblablement amèrement déçus de la présente décision. En sa qualité d'organisme créé par une loi, le *Code*, qu'il est chargé de faire respecter, ses pouvoirs d'examen et de redressement sont limités. Dans cette affaire, il est incapable d'intervenir autrement qu'en s'efforçant de faire un examen clair et complet du cas des plaignants. Le passage suivant, tiré de *Michael Tremblay* (1989), 76 di 201, (CCRT n° 728), est un exposé aussi judicieux qu'instructif à offrir aux plaignants. Le Vice-président Eberlee y décrit les limites du pouvoir dont le Conseil est investi en vertu de l'article 37 du *Code* et s'emploie à démystifier ce que des plaignants déçus et désillusionnés considèrent souvent comme une décision déroutante et difficile à accepter:

«Dans la majorité des affaires en vertu de l'article 37, les plaignants ne sont pas représentés ni assistés par un avocat, et tel a également été le cas en l'espèce. Il arrive souvent que ceux-ci ne comprennent pas parfaitement ce que le Conseil peut faire pour eux en vertu de la loi, à supposer qu'il y ait quelque chose à faire. Lorsque la question en jeu porte sur un litige qui a surgi entre une personne et son syndicat par suite de la décision de ce dernier d'abandonner un grief ou de ne pas y donner suite, le plaignant s'imagine souvent que le Conseil sera en mesure de se prononcer sur le bien-fondé même du grief, c'est-à-dire qu'il pourra déterminer si la suspension ou quelque autre mesure disciplinaire qui lui a été infligée était justifiée et, dans la négative, l'annuler ou la modifier.

Par conséquent, le Conseil s'assure bien de rappeler aux parties, au début de l'audience, qu'il a seulement pour rôle de statuer sur la façon dont le syndicat **s'est occupé** du grief, c'est-à-dire de déterminer si, ce faisant, il a agi de manière «arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi», et non pas de se prononcer sur le **bien-fondé** du grief. Par conséquent, il s'attardera principalement aux éléments de preuve portant sur les agissements du syndicat. Et cela, il l'a fait avant que M. Tremblay et le syndicat ne présentent leurs arguments.

...

... Le Conseil tente de dissuader les parties de présenter des éléments de preuve sur le **bien-fondé** du grief mais ceux-ci se glissent inmanquablement dans les témoignages portant sur le contexte de la plainte. Toutefois, il ne faut pas oublier que, même s'il entend ces témoignages et qu'il en rend parfois compte dans ses motifs de décision lorsqu'ils permettent de clarifier les faits, le Conseil en l'espèce - tout comme dans d'autres affaires antérieures, nous semble-t-il - ne fonde pas sa décision sur ce qu'il pense du bien-fondé du grief ou de quoi que ce soit d'autre y ayant trait. Le Conseil n'est pas un conseil d'arbitrage.

Il est possible que les observateurs qui ne sont pas réellement au courant de l'objet réel de l'article 37 se méprennent sur l'issue des affaires où il est allégué que cet article a été violé. Par exemple, il se peut que les faits exposés dans les motifs d'une décision montrent manifestement que le grief n'est pour ainsi dire pas fondé mais que le Conseil juge que le syndicat a violé l'article 37 en l'abandonnant. Ou encore, dans une affaire où les faits prouvent de façon accablante que l'employeur a eu tort d'infliger à l'employé la mesure qui a donné lieu au grief, le Conseil conclut que le syndicat n'a pas enfreint l'article 37...

In the second [case], despite what it or others may think of the merits of a grievance, the Board in adjudicating on section 37 complaints can only challenge and change a union's decision if it concludes that the process giving rise to the decision or the decision itself was arbitrary, discriminatory or in bad faith. Put another way, the union may make a wrong decision and not be in breach of section 37. ...”

(pages 38-39)

[58] In light of these principles, two cases referred to the undersigned for decision will now be examined.

Board File No. 23726-C - Ms. Virginia McRaeJackson and Ms. Jacoline Shepard

Appearances

Ms. Virginia McRaeJackson and Ms. Jacoline Shepard representing themselves;
Ms. Sue Szczawinska, on behalf of National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);
Mr. Colin Copp, on behalf of Air Canada Jazz (Air Canada Regional Inc.).

[59] Having reviewed the parties' submissions and the investigating officer's report, the Board is satisfied that in accordance with section 16.1 of the *Code* the present matter may be decided without holding a hearing.

[60] Ms. Virginia McRaeJackson and Ms. Jacoline Shepard (the complainants) filed complaints on May 26, 2003, alleging that the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2002 (CAW-Canada or the union) breached the provisions of section 37 of the *Code* by refusing to process their grievances.

[61] The complainants worked in security positions at the Prince Rupert Airport, which at the time they were hired, were governed by a collective agreement between Air Canada Regional airlines (ACR) and the CAW-Canada. A new collective agreement between CAW-Canada and JAZZ Air Inc. was signed and ratified in July 2002. The new collective agreement did not renew a Letter of Understanding that existed in the former collective agreement that provided for bumping rights between classifications and divisions.

En deuxième lieu, malgré ce que lui-même ou d'autres personnes peuvent penser au sujet du bien-fondé du grief, le Conseil, lorsqu'il tranche une plainte déposée en vertu de l'article 37, peut mettre en doute et modifier la décision du syndicat uniquement s'il conclut que les moyens que celui-ci a pris pour en arriver à sa décision, ou la décision elle-même, étaient arbitraires, discriminatoires ou fondés sur la mauvaise foi. Autrement dit, il est possible que le syndicat prenne une mauvaise décision sans pour autant violer l'article 37...»

(pages 39-40)

[58] Compte tenu de ces principes, la soussignée examine dans les pages qui suivent deux affaires dont elle a été saisie.

Dossier du Conseil n° 23726-C - M^{me} Virginia McRaeJackson et M^{me} Jacoline Shepard

Ont comparu

M^{me} Virginia McRaeJackson et M^{me} Jacoline Shepard, en leur propre nom;
M^{me} Sue Szczawinska, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);
M. Colin Copp, pour Air Canada Jazz (Air Canada Régional Inc.).

[59] Après avoir pris connaissance des observations des parties et du rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est convaincu que l'affaire peut être tranchée sans la tenue d'une audience, conformément à l'article 16.1 du *Code*.

[60] M^{mes} Virginia McRaeJackson et Jacoline Shepard (les plaignantes) ont présenté le 26 mai 2003 une plainte alléguant que le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2002 (TCA-Canada ou le syndicat) avait enfreint l'article 37 du *Code* en refusant de donner suite à leurs griefs.

[61] Les plaignantes travaillaient pour les services de sécurité de l'aéroport de Prince Rupert, dont les postes étaient assujettis à l'époque où elles avaient été embauchées, à une convention collective conclue entre Air Canada Régional (ACR) et le TCA-Canada. Une nouvelle convention collective entre le TCA-Canada et JAZZ Air Inc. a été signée et ratifiée en juillet 2002. Cette nouvelle convention collective ne prorogeait pas la lettre d'entente de l'ancienne convention, qui prévoyait des droits de supplplantation entre classifications et entre divisions.

[62] The complainants were laid off in February 2003 and, as a consequence, claimed bumping rights into Customer Service Agents (CSA) positions. This claim was denied by the employer in light of the provisions of the new collective agreement that does not provide for bumping rights between divisions. The complainants approached the union to complain about the denial of their claim to bumping rights but were told that under the new collective agreement, there was no basis for a grievance.

[63] The complainants' complaint before the Board is based on rights contained in the Letter of Understanding that existed in the ACR-CAW-Canada collective agreement and alleges that the union has discriminated against them. This is not the first complaint filed by these complainants, however, the facts of those complaints are not relevant to this one.

[64] Relying on the earlier analysis of the law, there is no basis for a finding of discrimination. Discrimination relates to unlawful considerations in the union's decision not to file a grievance, which is not the case here.

[65] The union assumes, on behalf of all employees of the bargaining unit, the responsibility for collective bargaining and the content of the collective agreement. As stated earlier, it is not because the union takes a position that may be disfavoured to a group of employees that its conduct must be found to be discriminatory. Rights based on a previous collective agreement are unenforceable and a grievance based on these rights is doomed at the outset. It is easily foreseeable that an arbitrator's ruling would be unfavorable to the complainants. Therefore, the union's decision to refuse to file grievances was reasonable under the circumstances. The Board sees no reason to interfere with the union's decision in this case.

[66] The complaint, therefore, is dismissed as being without merit.

[62] Les plaignantes ont été mises en disponibilité en février 2003; elles ont invoqué leurs droits de suppléance dans des postes d'agents des services à la clientèle (ASC). L'employeur a rejeté leur démarche en se fondant sur les dispositions de la nouvelle convention collective, qui ne prévoit pas de droits de suppléance entre divisions. Les plaignantes se sont adressées au syndicat pour se plaindre de ce déni de leurs droits de suppléance, mais elles se sont fait répondre qu'il n'y avait pas matière à grief en vertu de la nouvelle convention collective.

[63] La plainte que les intéressées ont adressée au Conseil s'appuie sur les droits décrits dans la lettre d'entente qui figurait dans la convention collective entre l'ACR et le TCA-Canada; elle allègue que le syndicat a fait preuve de discrimination à leur endroit. Il ne s'agit pas en l'occurrence de leur première plainte, mais les faits invoqués dans les précédentes ne sont pas pertinents en l'espèce.

[64] L'analyse qui précède du droit applicable ne révèle aucune raison pour qu'on puisse conclure à de la discrimination. Il y a discrimination quand la décision du syndicat de ne pas présenter un grief est fondée sur des facteurs illégitimes, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[65] Le syndicat assume la responsabilité de la négociation collective et du contenu de la convention collective pour le compte de tous les membres de l'unité de négociation. Comme on l'a vu plus tôt, ce n'est pas parce qu'il a pris une position pouvant être défavorable à un groupe d'employés que ses actions doivent être jugées discriminatoires. Il est impossible de faire respecter des droits fondés sur une ancienne convention collective: un grief qui les invoque est voué à l'échec d'emblée. Le syndicat pouvait donc facilement prévoir qu'une décision arbitrale serait défavorable aux plaignantes, et c'est pourquoi sa décision de ne pas présenter des griefs était raisonnable dans les circonstances. Le Conseil ne voit aucune raison de s'ingérer dans le processus décisionnel du syndicat en l'espèce.

[66] La plainte est par conséquent rejetée parce que non fondée.

Board File No. 24142-C - Mr. Edwin F. Snow**Appearances**

Mr. Edwin F. Snow, representing himself;
 Mr. Gary Waxman, on behalf of the Seafarers' International Union of Canada;
 Mr. Augustus G. Lilly, Q.C., on behalf of Seabase Limited.

[67] Having reviewed the parties' submissions and the investigating officer's report, the Board is satisfied that in accordance with section 16.1 of the *Code* the present matter may be decided without holding a hearing.

[68] Mr. Edwin Snow filed a complaint on December 24, 2003, alleging that the Seafarers' International Union of Canada (SIU or the union) breached the provisions of section 37 of the *Code*. The complaint does not indicate what conduct by the union or its officials is in violation of the *Code*, but rather consists of an extensive filing of documents concerning Mr. Snow's history of employment and settlement documents.

[69] Mr. Snow is a general purpose crew member employed by Seabase Limited, a crewing agent for A.P. Moller-Maersk A/S, since 1998. On September 4, 2003, Mr. Snow was laid off in accordance with the seniority provisions of the collective agreement and subsequently recalled for another assignment on September 9, 2003. He notified the SIU on the day of recall that he felt that the terms of a Memorandum of Settlement, dated December 19, 2002, had been breached by the employer and therefore asked the union to "immediately provide [him] with qualified legal advice."

[70] In response to this letter, the SIU filed a grievance on his behalf in order to protect the time limits for filing a grievance while it investigated the matter. The employer denied the grievance. The union then wrote to Mr. Snow on September 19, 2003 asking him to provide evidence of the violation. On October 6, 2003, the union wrote to Mr. Snow telling him that since he had not responded, the union was closing its file. Mr. Snow did not respond until October 10, 2003, whereby he requested once more that the union provide him with qualified legal representation. The union wrote back that the employer was not in breach of the

Dossier du Conseil n° 24142-C - M. Edwin F. Snow**Ont comparu**

M. Edwin F. Snow, en son propre nom;
 M^e Gary Waxman, pour le Syndicat international des marins canadiens;
 M^e Augustus G. Lilly, c.r., pour Seabase Limited.

[67] Après avoir pris connaissance des observations des parties et du rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est convaincu que cette affaire peut être tranchée sans la tenue d'une audience, conformément à l'article 16.1 du *Code*.

[68] Le 24 décembre 2003, M. Edwin Snow a présenté une plainte alléguant que le Syndicat international des marins canadiens (le SIMC ou le syndicat) avait enfreint l'article 37 du *Code*. La plainte ne précise pas quel comportement du syndicat ou de ses représentants constitue une violation du *Code*; il s'agit plutôt du dépôt d'une longue liste de documents concernant les états de service de M. Snow ainsi que des documents relatifs à l'entente conclue entre le syndicat et l'employeur.

[69] M. Snow est un membre d'équipage polyvalent au service de Seabase Limited, un agent de recrutement d'équipages pour A.P. Moller-Maersk A/S depuis 1998. Le 4 septembre 2003, il a été mis en disponibilité conformément aux dispositions sur l'ancienneté de la convention collective, puis rappelé pour une autre affectation le 9 septembre 2003. Le jour de son rappel au travail, il a informé le SIMC que, selon lui, l'employeur ne s'était pas conformé aux modalités d'un protocole d'entente daté du 19 décembre 2002, en demandant par conséquent au syndicat de «[lui] fournir immédiatement les conseils d'un avocat compétent» (traduction).

[70] Le SIMC a réagi à cette lettre en présentant un grief au nom de M. Snow afin que le délai de présentation d'un grief soit respecté pendant son enquête sur la question. L'employeur a rejeté le grief. Le syndicat a écrit à M. Snow, le 19 septembre 2003, pour lui demander des preuves du non-respect du protocole d'entente. Le 6 octobre 2003, il lui a récrit pour l'informer que, comme sa lettre précédente était restée sans réponse, il allait fermer son dossier. M. Snow n'a pas réagi avant le 10 octobre 2003, quand il a redemandé au syndicat de lui fournir les services d'un avocat compétent. Le syndicat a répliqué que

provisions of the collective agreement and that it was withdrawing the grievance. Mr. Snow thereafter filed this complaint on December 24, 2003.

[71] As a matter of background, Mr. Snow was terminated in September 2002 and subsequently reinstated as the result of the settlement of his grievance. In his various replies to his complaint, the Board understands that Mr. Snow alleges that the employer violated the seniority provisions of the Memorandum of Settlement when it laid him off and recalled him in September 2003. Mr. Snow asks as his only remedy that the union be ordered to provide him with qualified legal representation concerning “this matter.”

[72] The union submits that Mr. Snow was reinstated to a full-time position in accordance with his seniority in January 2003 and the Memorandum of Settlement, the terms of which were reached in agreement with Mr. Snow. Thereafter, his employment continued to be governed by the terms of the collective agreement. Annually revised seniority lists were available at the union’s offices and posted on the employer’s vessels.

[73] The union states that the documents filed in support of the complaint demonstrate that the SIU in fact properly considered all aspects of Mr. Snow’s case before arriving at its conclusions that the grievance had no merit. The union argues that there is no evidence of any arbitrary, discriminatory or bad faith conduct on its part and asks that the complaint be dismissed.

[74] The employer filed submissions about the history of this complaint, which were helpful in deciphering the substance of the complaint, but that need not be considered for the Board’s ruling.

[75] In this case, the complainant has not established a *prima facie* case of union conduct that violates the *Code*. Rather, this case centers on the complainant’s perceived violation by the employer of his terms of reinstatement. This is not a proper subject matter of a breach of the duty of fair representation under section 37 of the *Code*. Not only did the complainant misunderstand the grounds for a section 37 complaint, but he also requested a remedy that does not flow from the alleged complaint.

l’employeur n’avait pas contrevenu aux dispositions de la convention collective et qu’il retirait le grief. M. Snow a déposé sa plainte le 24 décembre 2003.

[71] Pour situer l’affaire dans son contexte, précisons que M. Snow avait été licencié en septembre 2002, puis réintégré par suite du règlement de son grief. Dans les réponses qu’il a données à sa plainte, le Conseil a appris que M. Snow allègue que l’employeur ne s’est pas conformé aux dispositions sur l’ancienneté du protocole d’entente quand il l’a mis en disponibilité pour ensuite le rappeler au travail, en septembre 2003. Le seul redressement qu’il réclame est que le syndicat se fasse ordonner de lui fournir les services d’un avocat compétent sur «cette question».

[72] Le syndicat a fait valoir que M. Snow a été réintégré dans un poste à plein temps conformément à son ancienneté en janvier 2003 ainsi qu’au protocole d’entente dont les modalités avaient été fixées de concert avec lui. Par la suite, son emploi continuait d’être assujéti aux dispositions de la convention collective. Les listes d’ancienneté, révisées annuellement, peuvent être consultées dans les bureaux du syndicat; elles sont aussi affichées dans les navires de l’employeur.

[73] D’après le syndicat, les documents déposés à l’appui de la plainte démontrent qu’il a dûment tenu compte de tous les aspects de la situation de M. Snow avant d’arriver à la conclusion que le grief n’était pas fondé. Le syndicat soutient que rien dans la preuve ne laisse entendre qu’il ait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi et demande que la plainte soit rejetée.

[74] L’employeur a déposé des observations sur l’historique de la plainte qui ont aidé le Conseil à la déchiffrer pour en comprendre la nature, mais dont il n’a pas besoin de tenir compte dans sa décision.

[75] Dans cette affaire, le plaignant n’a pas établi, à première vue, que le syndicat s’était conduit de façon à enfreindre le *Code*. Il s’agit plutôt, en l’occurrence, de ce que le plaignant interprète comme un non-respect des conditions de sa réintégration par l’employeur. Par conséquent, on ne peut pas se fonder sur cela pour démontrer qu’il y a eu manquement au devoir de représentation juste prévu par l’article 37 du *Code*. Non seulement le plaignant a mal compris les motifs pouvant justifier une plainte fondée sur cet article, mais il a aussi réclamé un redressement ne découlant pas de ce qu’il allègue dans sa plainte.

[76] The complainant agreed to the conditions of reinstatement negotiated by the union in January 2003. Any complaint about the inadequacy of these conditions at this time is clearly untimely. Any other failings by the union are not described or alleged. There are, therefore, no relevant facts upon which to consider this complaint of a violation of section 37 of the *Code*.

[77] Accordingly, this complaint is dismissed as being without merit.

IX - Conclusion

[78] In conclusion, the facts of each case determine whether or not the union's conduct has fallen below the standard found acceptable to the Board. The union's representation of employees involves rights under the collective agreement, and, as a consequence, considerable latitude is given to the union in determining how those rights are to be applied.

[79] As these cases illustrate, to the extent that the union has investigated a grievance or potential grievance, put its mind to its merits in light of all the circumstances and made a reasoned judgement about its possible outcome, there will be no cause for the Board to intervene.

CASES CITED

Adams (Robert), [2000] CIRB no. 95; and 73 CLRBR (2d) 132

Blacklock (Fred) et al., [2001] CIRB no. 139

Bouchard (Serge) et al., [2003] CIRB no. 259

Boulos v. Canada (Labour Relations Board), [1994] F.C.J. No. 1854 (QL)

Bugay (Vergel) et al., [1999] CIRB no. 45; 57 CLRBR (2d) 182; and 2000 CLLC 220-034

C.A.L.P.A. v. Eamor (1997), 39 CLRBR (2d) 52

Cairns (George) et al., [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012

Campbell (William), [1999] CIRB no. 8

Canadian Council of Railway Operating Unions v. Robert Adams et al., judgment rendered from the bench, no. A-719-00, February 13, 2002 (F.C.A.)

[76] Le plaignant avait accepté les conditions de sa réintégration que le syndicat avait négociées avec l'employeur en janvier 2003. Toute plainte alléguant maintenant que ces conditions étaient insatisfaisantes est clairement irrecevable parce que tardive. Comme rien d'autre n'est décrit ni allégué qui puisse constituer un manquement du syndicat, il n'y a donc pas de faits pertinents sur lesquels fonder l'examen de cette plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code*.

[77] La plainte est donc rejetée faute d'être fondée.

IX - Conclusion

[78] Pour conclure, ce sont les faits dans chaque affaire qui sont déterminants pour qu'on puisse conclure que la conduite du syndicat ne satisfait pas aux normes que le Conseil juge acceptables. La représentation des employés par les syndicats repose sur les droits reconnus par la convention collective, ce qui signifie qu'ils disposent d'une grande discrétion pour déterminer comment ces droits doivent être appliqués.

[79] Comme ces deux affaires le montrent, dans la mesure où le syndicat a étudié un grief présenté ou une proposition de grief, qu'il a cherché à déterminer leur bien-fondé en se fondant sur toutes les circonstances et qu'il est arrivé à une conclusion raisonnée sur les résultats éventuels, le Conseil n'a aucune raison d'intervenir.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2000] CCRI n° 95; et 73 CLRBR (2d) 132

Blacklock (Fred) et autres, [2001] CCRI n° 139

Bouchard (Serge) et autres, [2003] CCRI n° 259

Boulos c. Canada (Conseil des relations du travail), [1994] A.C.F. n° 1854 (QL)

Bugay (Vergel) et autres, [1999] CCRI n° 45; 57 CLRBR (2d) 182; et 2000 CLLC 220-034

C.A.L.P.A. v. Eamor (1997), 39 CLRBR (2d) 52

Cairns (George) et autres, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012

Campbell (William), [1999] CCRI n° 8

Canadian Council of Railway Operating Unions c. Robert Adams et autres, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-719-00, 13 février 2002 (C.A.F.)

Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al., [1984] 1 S.C.R. 509

Centre hospitalier Régina Ltée v. Labour Court, [1990] 1 S.C.R. 1330

Commission des Relations de Travail du Québec v. Canadian Ingersoll-Rand Company Limited et al., [1968] S.C.R. 695

Connolly (Richard) et al. (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235)

Coulombe (Gaétan), [1999] CIRB no. 25

Crowdson (1992), 93 CLLC 16,014 (CLRB decision no. 977) (decision subsequently rescinded following parties' agreement)

Dumontier (Yves), [2002] CIRB no. 165; and 92 CLRBR (2d) 94

Dumontier (Yves), July 25, 2002 (CIRB LD 692)

Durette (Herman), November 20, 2003 (CIRB LD 957)

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)

Gagné (Ghislaine), [1999] CIRB no. 18

Griffiths (Terry), [2002] CIRB no. 208; and 89 CLRBR (2d) 135

Harris (William (Bill)), [1999] CIRB no. 43; and 57 CLRBR (2d) 216

Harris (William Bill), April 3, 2000 (CIRB LD 209)

Henderson (Clive Winston), [1999] CIRB no. 29; and 2000 CLLC 220-006

Huggins (Adonica) and Green (Donna), November 11, 2000 (CIRB LD 357)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns, [2002] F.C.J. No. 585 (QL)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns et al. (2000), 252 N.R. 160 (F.C.A.)

International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Empire International Stevedores Ltd., [2000] F.C.J. No. 1929 (QL)

Jenkins (Stephen) et al., June 9, 2004 (CIRB LD 1102)

Judd and C.E.P., Local 2000 (2003), 91 CLRBR (2d) 33 (B.C.)

Kalwa (Eugene) (1995), 96 di 157 (CLRB no. 1106)

Laperrière (Marie), March 13, 2003 (CIRB LD 821)

Lecavalier (Jacques) (1983), 54 di 100 (CLRB no. 443)

Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail, [1990] 1 R.C.S. 1330

Commission des Relations de Travail du Québec v. Canadian Ingersoll-Rand Company Limited et al., [1968] R.C.S. 695

Connolly (Richard) et autres (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235)

Coulombe (Gaétan), [1999] CCRI n° 25

Crowdson (1992), 93 CLLC 16,014 (décision du CCRT n° 977) (motifs subséquentement annulés après une entente intervenue entre les parties)

Dumontier (Yves), [2002] CCRI n° 165; et 92 CLRBR (2d) 94

Dumontier (Yves), 25 juillet 2002 (CCRI LD 692)

Durette (Herman), 20 novembre 2003 (CCRI LD 957)

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)

Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive c. Cairns, [2002] A.C.F. n° 585 (QL)

Gagné (Ghislaine), [1999] CCRI n° 18

Griffiths (Terry), [2002] CCRI n° 208; et 89 CLRBR (2d) 135

Gilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre, [1984] 1 R.C.S. 509

Harris (William (Bill)), [1999] CCRI n° 43; et 57 CLRBR (2d) 216

Harris (William Bill), 3 avril 2000 (CCRI LD 209)

Henderson (Clive Winston), [1999] CCRI n° 29; et 2000 CLLC 220-006

Huggins (Adonica) and Green (Donna), 11 novembre 2000 (CCRI LD 357)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns et al. (2000), 252 N.R. 160 (C.A.F.)

International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Empire International Stevedores Ltd., [2000] A.C.F. n° 1929 (QL)

Jenkins (Stephen) et autres, 9 juin 2004 (CCRI LD 1102)

Judd and C.E.P., Local 2000 (2003), 91 CLRBR (2d) 33 (C.-B.)

Kalwa (Eugene) (1995), 96 di 157 (CCRT n° 1106)

Laperrière (Marie), 13 mars, 2003 (CCRI LD 821)

- Lemi (Tadele)*, [1999] CIRB no. 24
- Little (Garry)*, [2001] CIRB no. 114
- Luthra (Anil Kumar)*, August 10, 2000 (CIRB LD 273)
- Massicotte (Gerald M.)* (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; and 80 CLLC 16,014 (CLRBR no. 234)
- Mikedis (Nicholas)* (1995), 98 di 72 (CLRBR no. 1126)
- Misiura (Yvonne)*, [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305
- Nav Canada*, April 5, 2000 (CIRB LD 213)
- NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A.)
- Pinel (Raynald)*, [1999] CIRB no. 19
- Pollock v. R.*, [1982] 1 F.C. 710
- Porter (Winfield)*, [2002] CIRB no. 176; and 81 CLRBR (2d) 48
- Powell (Esper)*, [2000] CIRB no. 97
- Presseault (John)*, [2001] CIRB no. 138
- Raymond et al. v. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (F.C.A.)
- Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369
- Seafarers' International Union of Canada v. Nicholas Mikedis et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-461-95, January 11, 1996 (F.C.A.)
- Sheobaran (Orna Monica)*, [1999] CIRB no. 10
- Soulière (Mario) et al.*, [2002] CIRB no. 205; and 94 CLRBR (2d) 307
- St. Jean (Anne Marie)*, [1999] CIRB no. 33
- Teamsters Union Local 938 v. Massicotte*, [1982] 1 F.C. 216
- Tremblay v. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 S.C.R. 627
- Via Rail Canada Inc. v. Cairns*, [2003] F.C.J. No. 1167 (QL)
- Via Rail Canada Inc. v. Cairns*, [2003] F.C.J. No. 1256 (QL)
- VIA Rail Canada Inc. v. Cairns et al.* (2000), 261 N.R. 24 (F.C.A.)
- Via Rail Canada Inc. v. Cairns* (2004), 241 D.L.R. (4th) 700 (F.C.A., no. A-273-03)
- Lecavalier (Jacques)* (1983), 54 di 100 (CCRT n° 443)
- Lemi (Tadele)*, [1999] CCRI n° 24
- Little (Garry)*, [2001] CCRI n° 114
- Luthra (Anil Kumar)*, 10 août 2000 (CCRI LD 273)
- Massicotte (Gérald M.)* (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; et 80 CLLC 16,014 (CCRT n° 234)
- Mikedis (Nicholas)* (1995), 98 di 72 (CCRT n° 1126)
- Misiura (Yvonne)*, [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305
- Nav Canada*, 5 avril 2000 (CCRI LD 213)
- NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F.)
- Pinel (Raynald)*, [1999] CCRI n° 19
- Pollock c. R.*, [1982] 1 C.F. 710
- Porter (Winfield)*, [2002] CCRI n° 176; et 81 CLRBR (2d) 48
- Powell (Esper)*, [2000] CCRI n° 97
- Presseault (John)*, [2001] CCRI n° 138
- Raymond et al. v. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (C.A.F.)
- Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369
- 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.)
- Sheobaran (Orna Monica)*, [1999] CCRI n° 10
- Soulière (Mario) et autres*, [2002] CCRI n° 205; et 94 CLRBR (2d) 307
- St. Jean (Anne Marie)*, [1999] CCRI n° 33
- Syndicat des camionneurs (Le), section locale 938 c. Massicotte*, [1982] 1 C.F. 216
- Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 R.C.S. 627
- Via Rail Canada Inc. c. Cairns*, [2003] A.C.F. n° 1167 (QL)
- Via Rail Canada Inc. c. Cairns*, [2003] A.C.F. n° 1256 (QL)
- VIA Rail Canada Inc. c. Cairns et al.* (2000), 261 N.R. 24 (C.A.F.)

Woodley (Captain Brian) et al., [2000] CIRB no. 85; and 69 CLRBR (2d) 161

Zegman (Judah (Joe)) (1996), 100 di 25 (CLRB no. 1151)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 10(g)

Canada Labour Code (Part I), ss. 16.1; 36(1)(a); 37; 57; 68; 95(f), 95(g), 95(h), 95(i); 97(1), 97(2), 97(4), 97(5); 99

Via Rail Canada Inc. v. Cairns (2004), 241 D.L.R. (4th) 700 (C.A.F., n° A-273-03)

Woodley (Capitaine Brian) et autres, [2000] CCRI n° 85; et 69 CLRBR (2d) 161

Zegman (Judah (Joe)) (1996), 100 di 25 (CCRT n° 1151)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail (Partie I), art. 16.1; 36(1)a); 37; 57; 68; 95f), 95g), 95h), 95i); 97(1), 97(2), 97(4), 97(5); 99

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 10g)