

**Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 9-07

Reasons for decision

Sébastien Bélanger,
complainant,
and

**National Automobile, Aerospace, Transportation
and General Workers Union of Canada (CAW-
Canada),**

respondent,
and

VIA Rail Canada Inc.,
employer.

CITED AS: Sébastien Bélanger

Board File: 25351-C

Decision no. 382
May 31, 2007

Complaint alleging a breach of the duty of fair representation, pursuant to section 37 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Duty of fair representation—Practice and procedure—The complainant filed this complaint, alleging that the union breached its duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Code* because it failed to pursue the grievances he filed—The complainant believes that his union was negligent and failed to respect his rights as set out in the collective agreement—The complainant, who is on sick leave, refused to provide the necessary medical information to the employer and to submit a document authorizing the employer’s medical services to contact his attending physician—In the union’s opinion, for it to be able to refer the grievances to arbitration, the complainant must provide the necessary medical information so that the union can provide an appropriate defence for his behaviour at that time—The evidence indicates that the union represented the complainant appropriately before the employer and before Quebec’s Commission de la santé et de la sécurité du travail throughout that time—The Board will not substitute its own decision for that of the union or act as a court of appeal from union decisions—The Board finds that the complainant has not established

Motifs de décision

Sébastien Bélanger,
plaignant,
et

**Syndicat national de l’automobile, de l’aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA-Canada),**

intimé,
et

VIA Rail Canada Inc.,
employeur.

CITÉ : Sébastien Bélanger

Dossier du Conseil : 25351-C

Décision n° 382
Le 31 mai 2007

Plainte alléguant un manquement au devoir de représentation juste en vertu de l’article 37 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Devoir de représentation juste – Pratique et procédure – Le plaignant a déposé la présente plainte alléguant que son syndicat a manqué à son devoir de représentation juste, en vertu de l’article 37 du *Code* parce qu’il n’a pas donné suite à ses griefs – Le plaignant estime que son syndicat a été négligent et qu’il n’a pas respecté ses droits prévus à la convention collective – Le plaignant, qui est en congé de maladie, a refusé de fournir l’information médicale requise au service médical de l’employeur et de soumettre un document autorisant le service médical de l’employeur à communiquer avec son médecin traitant – Le syndicat est d’avis que pour qu’il puisse renvoyer les griefs à l’arbitrage, le plaignant doit fournir les renseignements médicaux nécessaires pour qu’il puisse assurer une défense adéquate – Le Conseil est d’avis que la preuve démontre que le syndicat a représenté le plaignant de façon adéquate devant l’employeur et la Commission de la santé et de la sécurité du travail durant toute cette période – Le Conseil ne va pas substituer sa propre décision à celle du syndicat et agir comme une cour d’appel des décisions syndicales – Le Conseil conclut

that the union breached its duty of fair representation—The complaint is dismissed.

que le plaignant n'a pas établi que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste – La plainte est rejetée.

The Board consisted of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, and Messrs. André Lecavalier and Norman Rivard, Members. A pre-hearing conference was held in Montréal, Quebec, on May 10, 2007; the Board was represented by the Vice-Chairperson at that conference.

Le Conseil se composait de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, et de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres. Une conférence préparatoire a eu lieu à Montréal (Québec) le 10 mai 2007. Le Conseil y était alors représenté par la Vice-présidente.

Appearances

Mr. Sébastien Bélanger, on his own behalf;
Mr. Abe Rosner, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);
Ms. Louise Béchamp, for VIA Rail Canada Inc.

Ont comparu

M. Sébastien Bélanger, en son propre nom;
M. Abe Rosner, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);
M^e Louise Béchamp, pour VIA Rail Canada Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Louise Fecteau, Vice-présidente.

[1] Pursuant to section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*), the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. After considering the evidence adduced, the written submissions of the parties and the report of the investigating officer, the Board is satisfied that the documentation before it is sufficient for it to render a decision without holding an oral hearing.

[1] L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les pièces produites, les observations écrites des parties ainsi que le rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit pour rendre une décision sans tenir d'audience.

I—Nature of the Complaint and Facts

I – Nature de la plainte et faits

[2] This complaint was filed with the Board on September 26, 2005, by Mr. Sébastien Bélanger (the complainant), who is alleging that the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) (the union) breached its duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Code* because it failed to pursue the grievances he filed in 2003.

[2] La présente plainte a été déposée auprès du Conseil le 26 septembre 2005 par M. Sébastien Bélanger (le plaignant), qui allègue que le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (le syndicat) a manqué à son devoir de représentation juste, en vertu de l'article 37 du *Code*, parce qu'il n'a pas donné suite à ses griefs qui ont été présentés en 2003.

[3] The grievances at issue in this complaint address requests for the reimbursement of days of pay, disputed demerit points for absenteeism, inappropriate behaviour in the work place, and refusal to co-operate with the physician during a medical appointment requested by the employer. The complainant has been on sick leave since February 2004.

[3] Les griefs faisant l'objet de la plainte dont est saisi le Conseil concernent des demandes de remboursement de journées de salaire et des contestations d'attribution de points de démerite pour manque d'assiduité, comportements inappropriés au travail et refus de collaborer avec le médecin durant le rendez-vous médical demandé par l'employeur. Le plaignant est en congé de maladie depuis février 2004.

II—Positions of the Parties

A—The Complainant

[4] The complainant has been employed by VIA Rail Canada Inc. (the employer) since October 4, 2001, and currently holds the position of heavy equipment mechanic and welder/assembler at the maintenance centre in Montréal. He has been on sick leave since February 2004. In his complaint, he alleges that he sent a letter to his union on August 25, 2005, asking it to pursue the grievances he lodged in 2003, about which he had received no news. He believes that his union was negligent and failed to respect his rights as set out in the collective agreement.

B—The Union

[5] In its November 15, 2005 response to the Board, the union wrote the following:

1. After carefully reading the complaint filed by Mr. Bélanger with the Board on September 26, 2005, the union does not contest certain facts presented by the complainant, such as the filing of five (5) grievances since May 2003 ...

2. However, in order fully to grasp the matter in its entirety, it is imperative to point out a number of other facts that the complainant has failed to note ...

...

4. Firstly, it is difficult to identify and understand the nature of the complaint filed by Mr. Bélanger. All the grievances in his employee file since spring of 2003 are still pending settlement and are therefore protected. Consequently, any complaint on this subject is premature, given the circumstances.

...

6. ... In February 2004, Mr. Bélanger admitted that he needed help and that, in the circumstances, he could no longer cope with the anxiety and pressure that those interpersonal conflicts were causing him personally. In fact, Mr. Bélanger has been on sick leave since that time and, although it appears that he was fit to return to work since spring 2005, he still has not provided a valid medical certificate from his attending physician or from a designated therapist that would enable him to return to work as soon as possible.

7. It appears that Mr. Bélanger's union representative, Mr. Richard Brosseau, Vice-President of Local 100, has repeatedly asked him to provide the necessary medical information to the employer's medical services, in full transparency and confidentiality, but, to date, unfortunately to no avail.

II – Position des parties

A – Le plaignant

[4] Le plaignant est au service de VIA Rail Canada Inc. (l'employeur) depuis le 4 octobre 2001 et occupe un poste de soudeur/monteur et mécanicien de machinerie lourde au centre d'entretien de Montréal. Il est en congé de maladie depuis février 2004. Dans sa plainte, le plaignant allègue qu'il a transmis une lettre à son syndicat le 25 août 2005 pour lui demander de donner suite à ses griefs qui ont été présentés en 2003 et qu'il n'a pas eu de nouvelles. Il estime que son syndicat a été négligent et qu'il n'a pas respecté ses droits prévus à la convention collective.

B – Le syndicat

[5] Dans sa réponse au Conseil en date du 15 novembre 2005, le syndicat indique ce qui suit :

1. Après avoir lu attentivement la plainte de M. Bélanger soumise au Conseil le 26 septembre dernier, le Syndicat ne conteste pas certains faits présentés par le plaignant tels que la soumission de cinq (5) griefs depuis le mois de mai 2003...

2. Cependant, pour pleinement saisir toute l'affaire, il est impératif de présenter plusieurs autres faits que le plaignant a omis de préciser...

...

4. Dans un premier temps, il est difficile de cerner et de comprendre la nature de la plainte soumise par M. Bélanger. Tous les sujets concernant son dossier d'employé depuis le printemps 2003 sont toujours en procédure de règlement de grief ainsi que les délais de ces griefs, qui sont donc protégés. Par conséquent, toute plainte relative à ce sujet est prématurée dans les circonstances.

...

6. ... M. Bélanger a avoué en février 2004 qu'il avait besoin d'aide et que dans les circonstances, il n'était plus en mesure de supporter plus longtemps l'anxiété et la pression que ces conflits interpersonnels lui causaient tout particulièrement. Notamment, M. Bélanger est en congé de maladie depuis cette période de temps et malgré le fait qu'il appert qu'il serait apte à retourner au travail depuis le printemps 2005, celui-ci n'a toujours pas soumis de certificat médical valide de son médecin traitant ou d'un thérapeute désigné, qui permettrait d'initier son retour au travail dans les plus brefs délais.

7. Il appert que son représentant syndical, M. Richard Brosseau, Vice-président de la section locale 100, lui a demandé à maintes reprises de fournir l'information médicale requise au service médical de l'employeur, en toute transparence et confidentialité, mais malheureusement sans succès jusqu'à ce jour.

8. On June 20, 2005, VIA Rail wrote directly to the union (Mr. Richard Brosseau), notifying it that, if Mr. Bélanger provided a document authorizing the employer's medical services to contact his attending physician, the information gathered would remain confidential. The employer is required only to ascertain whether Mr. Bélanger is fit to return to work.

...

10. If Mr. Bélanger insists and/or indicates that his disciplinary record, including the subsequent grievances, is not the result of his behavioural problem but rather the result of another form of discrimination and/or harassment from the employer, we respectfully inform you that the union will not refer his grievances to arbitration and that those files will therefore be closed. At that point, Mr. Bélanger will be free to pursue his complaint before the Board.

...

12. In conclusion, the union is prepared and reserves the right to continue all the extraordinary efforts it has already made in order to help the complainant if this matter cannot be resolved by mutual agreement. That said, given the complainant's sizeable disciplinary record, we must emphasize that an arbitration hearing would likely not be in Mr. Bélanger's best interests, since we are currently attempting to reach a settlement with the employer. We urge Mr. Bélanger to consider the union's suggestion and to authorize access to the medical information required by the employer.

(translation)

B–The Employer

[6] In a letter to the Board dated November 22, 2005, the employer noted that this refers only to the deadline for Mr. Bélanger's grievances to be heard by an arbitrator. The employer indicated that it has no control over that matter, which falls under the jurisdiction of the union's internal administration. The employer stated that it does not intend to make submissions at this time.

C–The Complainant's Reply

[7] In his December 12, 2005 reply, the complainant argued that the union "minimized its efforts and resources for settling" (translation) his grievances. With regard to the state of his health, he alleged that his attending physician provided a document in February 2004 indicating that he would be fit to return to work as of August 1, 2004. The complainant stated that he has "attempted to return to work" since that date, but "everyone seems to want to prevent [him] from settling the grievances and returning to work" (translation).

8. Le 20 juin 2005, la société VIA Rail a écrit précisément au Syndicat (M. Richard Brosseau), l'avisant que si M. Bélanger soumet un document autorisant le service médical de l'employeur à communiquer avec son médecin traitant, les renseignements recueillis demeureront confidentiels. La seule exigence de l'employeur est de savoir si M. Bélanger est apte ou non à revenir au travail.

...

10. Si M. Bélanger insiste et/ou indique que son dossier disciplinaire, incluant les griefs qui ont suivi, ne sont pas le résultat de son problème de comportement mais plutôt le résultat d'une autre forme de discrimination et/ou de harcèlement de la part de l'employeur, soyez respectueusement avisé que le Syndicat ne soumettra pas ses griefs à l'arbitrage et que ces dossiers seront donc clos. Dès lors, M. Bélanger sera libre de poursuivre sa plainte devant le Conseil.

...

12. En conclusion, le Syndicat est prêt à poursuivre tous les efforts extraordinaires déjà accomplis dans le but d'aider le plaignant et nous nous réservons de droit en ce sens, dans le cas où ce sujet ne pourrait être résolu à l'amiable. Cependant, compte tenu du dossier disciplinaire d'envergure du plaignant, nous devons souligner qu'il est peu probable qu'une audition en arbitrage soit dans le meilleur intérêt de M. Bélanger alors que nous tentons actuellement de parvenir à un règlement avec l'employeur. Nous conseillons vivement à M. Bélanger de prendre en considération la suggestion du Syndicat et de fournir l'autorisation d'accès aux renseignements médicaux requis par l'employeur.

B – L'employeur

[6] Dans une lettre au Conseil datée du 22 novembre 2005, l'employeur fait valoir que cette plainte concerne uniquement le délai dans lequel les griefs de M. Bélanger seront entendus par l'arbitre. Il indique n'exercer aucun contrôle à cet égard et que cette question relève de l'administration interne du syndicat. L'employeur soutient qu'il n'entend pas présenter d'observations à ce moment.

C – Réplique du plaignant

[7] Dans sa réplique en date du 12 décembre 2005, le plaignant soutient que le syndicat a « minimisé ses efforts ainsi que ses ressources pour le règlement » de ses griefs. Pour ce qui est de son état de santé, le plaignant allègue que son médecin traitant a fourni au mois de février 2004 un document qui indiquait qu'il serait apte à retourner au travail à partir du 1^{er} août 2004. Le plaignant fait valoir qu'il « tente de reprendre [son] emploi » depuis cette date, mais que « tout le monde semble vouloir [l']empêcher de régler [ses] griefs ainsi que de réintégrer [son] travail ».

III–Additional Facts

[8] Although Mr. Bélanger’s return to work is not the subject of this complaint, the Board considers it helpful to note the facts related to Mr. Bélanger’s return to work, in order to clearly understand all of the background.

[9] In addition to the grievances that form the basis of this complaint, Mr. Bélanger also filed complaints of harassment and discrimination in the workplace in 2003 and 2004. At roughly the same time, he was also the subject of criminal court proceedings for uttering threats against the employer’s managers. He was acquitted on March 7, 2005.

[10] The complainant has stated that he has been fit to return to work since August 1, 2004. To date, his attending physician has provided four brief medical certificates confirming that he is “fit to return to work” (translation).

[11] On April 5, 2005, the employer sent a letter to Mr. Bélanger that stated that he had refused to co-operate with the employer’s physician, who had been unable to complete a medical diagnosis on March 16, 2005 as requested by the employer in its March 11, 2005, letter. In that letter, the employer also informed the complainant that the March 17, 2005, medical certificate that he provided, indicating that he was “fit to return to work” (translation), was unsatisfactory because the employer was unable to determine the type of assessment made by the signing physician. In its letter, the employer insisted on obtaining additional information on the complainant’s medical condition, given his employee file.

[12] On May 31, 2005, that is, shortly after the complainant was acquitted, the union sent a letter to the employer requiring that it initiate Mr. Bélanger’s return to work, since his attending physician had provided four medical certificates that confirmed that he was fit to return to work. The union’s letter reads in part as follows:

For the purposes of clarification, we consent to the employer’s physician contacting the worker’s attending physician in order to orally confirm Mr. Sébastien Bélanger’s diagnosis and that he was fit to return to work. Given the nature of the worker’s injury, we require that this information remain confidential.

(translation)

III – Faits supplémentaires

[8] Bien que la réintégration de M. Bélanger ne fasse pas l’objet de la plainte à l’étude, le Conseil croit utile de mentionner les faits afférents au retour au travail de M. Bélanger afin de bien comprendre tout le contexte.

[9] En plus des griefs présentés par M. Bélanger et qui sont à l’origine de la présente plainte, le plaignant a aussi déposé des plaintes de harcèlement et de discrimination en milieu de travail au cours des années 2003 et 2004. À peu près durant la même période, le plaignant a aussi été l’objet de poursuites en Cour criminelle pour menaces envers les gestionnaires de l’employeur. Il a été acquitté le 7 mars 2005.

[10] Le plaignant se dit apte à retourner au travail depuis le 1^{er} août 2004. Son médecin traitant a fourni jusqu’à ce jour quatre courts certificats médicaux confirmant que le plaignant est « apte à retourner au travail ».

[11] Le 5 avril 2005, l’employeur transmet une lettre à M. Bélanger dans laquelle il indique, d’une part, que ce dernier a refusé de collaborer avec le médecin de l’employeur, lequel n’a pu compléter un diagnostic médical le 16 mars 2005, tel que l’employeur l’avait demandé dans sa lettre du 11 mars 2005. D’autre part, il informe le plaignant que le certificat médical du 17 mars 2005 qu’il a fourni et qui indiquait « apte à retourner au travail » n’était pas satisfaisant, l’employeur ne pouvant pas déterminer le type d’évaluation faite par le médecin signataire. Dans sa lettre, l’employeur insiste pour obtenir davantage de renseignements sur la condition médicale du plaignant compte tenu de son dossier d’emploi.

[12] Le 31 mai 2005, soit peu de temps après l’acquiescement du plaignant, le syndicat transmet une lettre à l’employeur l’enjoignant d’initier le retour au travail de M. Bélanger compte tenu du dépôt par son médecin traitant de quatre certificats médicaux confirmant qu’il est apte à reprendre son travail. Dans sa lettre, le syndicat indique entre autres ceci :

Aux fins de clarification, nous consentons à ce que le médecin de l’employeur contacte le médecin traitant du travailleur afin de confirmer verbalement, le diagnostic (*sic*) et la capacité d’un retour au travail de M. Sébastien Bélanger. Dû à la nature de la lésion du travailleur nous exigeons que ces renseignements demeurent confidentiels.

[13] On June 20, 2005, the employer asked through the union that Mr. Bélanger complete a document authorizing the employer's medical services to contact his attending physician, noting that "the information to be gathered would remain confidential" (translation). On June 23, 2006, the union reminded the complainant that it was important to provide the necessary medical information to the employer in order to initiate discussions for his return to work.

[14] On September 29, 2006, the complainant provided another medical certificate, dated August 31, 2006, which indicated that he had been "fit to return to work since August 1, 2004" (translation).

[15] On September 30, 2006, the union requested a meeting with the employer in order "to draw up a return-to-work process" (translation).

[16] On January 5, 2007, the employer again wrote to the complainant and stated the following:

Subject: Update to your medical file and return to work

Mr. Bélanger:

The history of your file on this subject goes back to April 5, 2005, when Mr. Denis Hamilton sent you a letter. On June 23, 2006, Mr. Richard Brosseau sent you a request on the same subject.

You have provided a medical certificate dated August 31, 2006, that indicates that you have been "fit to return to work since August 1, 2004."

I have attached a request for medical information, which will facilitate the gathering of specific medical information in order to update your medical file and guarantee an effective return to work.

...

Please have this document completed by your attending physician and return it to us by Friday, February 2, 2007.

(translation)

[17] In his February 14, 2007, response to the employer, Mr. Bélanger refused to comply with those requests for information.

IV–Pre-Hearing Conference

[18] On May 10, 2007, the Board held a pre-hearing conference, attended by the complainant, the union and

[13] Le 20 juin 2005, l'employeur, par l'intermédiaire du syndicat, demande à ce que M. Bélanger remplisse un document autorisant le service médical de l'employeur à communiquer avec son médecin traitant en précisant que « les renseignements qui seraient recueillis demeureraient confidentiels ». Le 23 juin 2006, le syndicat rappelle au plaignant qu'il est important de fournir à l'employeur les renseignements médicaux requis aux fins d'entamer des discussions de retour au travail.

[14] Le 29 septembre 2006, le plaignant fournit un autre certificat médical daté du 31 août 2006 qui indique qu'il est « apte à retourner au travail depuis le 1^{er} août 2004 ».

[15] Le 30 septembre 2006, le syndicat demande à l'employeur une rencontre afin « d'élaborer un processus de retour au travail ».

[16] Le 5 janvier 2007, l'employeur écrit à nouveau au plaignant :

Sujet : Mise à jour de votre dossier médical et retour au travail

Monsieur Bélanger,

L'historique de votre dossier sur le sujet remonte au 5 avril 2005 et ce par l'envoi (*sic*) d'une lettre de Monsieur Denis Hamilton. Par la suite, Monsieur Richard Brosseau vous a acheminé une requête sur le sujet le 23 juin 2006.

Vous avez fourni un certificat médical daté le 31 août 2006 qui indiquait « Apte à retourner au travail depuis 1 août 2004. »

Je tiens, par la présente, à joindre une « Demande des renseignements médicaux » qui facilitera le recueil de l'information médicale spécifique et ceci dans le but de mettre à jour votre dossier médical et garantir un retour au travail efficace.

...

Je vous prie, Monsieur Bélanger, de faire remplir ce document par votre médecin traitant et nous le remettre avant vendredi le 2 février 2007.

[17] Dans sa réponse à l'employeur en date du 14 février 2007, M. Bélanger refuse de se soumettre à ses demandes de renseignements.

IV – Conférence préparatoire

[18] Le 10 mai 2007, le Conseil tient une conférence préparatoire à laquelle participent le plaignant, le

the employer, in order to simplify the evidence and consider the possibility of a settlement.

[19] At that conference, the union referred to the statements in its November 15, 2005, letter to the Board and reiterated the position it adopted at that time:

10. If Mr. Bélanger insists and/or indicates that his disciplinary record, including the subsequent grievances, is not the result of his behavioural problem but rather the result of another form of discrimination and/or harassment from the employer, we respectfully inform you that the union will not refer his grievances to arbitration and that those files will therefore be closed. At that point, Mr. Bélanger will be free to pursue his complaint before the Board.

11. For all practical purposes, Mr. Bélanger must understand that he is required to provide the necessary medical information regarding his previous psychological problems, the treatment he received, and his ongoing participation in a related assistance program.

(translation)

[20] With regard to the progress of those grievances, the union added that the grievances are ready to be referred to arbitration, but for that referral to happen, the union first needs to know the state of the complainant's health.

[21] Counsel for the employer argued that the employer made repeated attempts to obtain information about the state of the complainant's health and requested his co-operation in that regard, but to no avail. She referred the Board to the various letters sent by the employer, which establish a lack of co-operation from the complainant, who persistently refused to provide a medical certificate signed by his attending physician that merely indicated that he had been fit to return to work since August 2004.

[22] Following the comments from the union and the employer, the complainant decided to leave the pre-hearing conference, being the view that it was pointless for him to continue the discussion. The Board therefore reserved its judgment.

V—Analysis and Decision

[23] The duty of fair representation required of a union pursuant to section 37 of the *Code* is set out 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

syndicat et l'employeur afin de simplifier la preuve et de considérer la possibilité d'un règlement.

[19] Au cours de cette conférence, le syndicat rappelle les propos de sa lettre au Conseil en date du 15 novembre 2005 et réitère la position qu'il a alors prise :

10. Si M. Bélanger insiste et/ou indique que son dossier disciplinaire, incluant les griefs qui ont suivi, ne sont pas le résultat de son problème de comportement mais plutôt le résultat d'une autre forme de discrimination et/ou de harcèlement de la part de l'employeur, soyez respectueusement avisé que le Syndicat ne soumettra pas ses griefs à l'arbitrage et que ces dossiers seront donc clos. Dès, lors, M. Bélanger sera libre de poursuivre sa plainte devant le Conseil.

11. À toute fin pratique, M. Bélanger doit comprendre qu'il est requis de fournir l'information médicale nécessaire au sujet de ses difficultés psychologiques antérieures et du traitement encouru à cet égard, ainsi que la poursuite de sa participation à un programme d'aide en ce sens.

[20] Quant à l'état d'avancement desdits griefs, le syndicat ajoute qu'ils sont prêts à être renvoyés à l'arbitrage, mais que pour ce faire, il doit d'abord connaître l'état de santé du plaignant.

[21] La procureure de l'employeur soutient que ce dernier a tenté à plusieurs reprises d'obtenir les renseignements sur l'état de santé du plaignant et qu'il lui a demandé sa collaboration à cet effet, mais sans succès. Elle renvoie le Conseil aux différentes lettres de l'employeur qui démontrent le manque de collaboration de la part du plaignant, ce dernier se butant à fournir toujours le même certificat médical signé par son médecin traitant qui indique qu'il est apte à retourner au travail depuis août 2004, sans plus.

[22] Par suite des commentaires du syndicat et de l'employeur, le plaignant a décidé de quitter la conférence préparatoire estimant qu'il était inutile de continuer la discussion. Le Conseil a donc pris sa décision en délibéré.

V – Analyse et décision

[23] Le devoir de représentation juste auquel est tenu un syndicat en vertu de l'article 37 du *Code* est 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

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.

[24] The Board describes the purpose of that section in *Ghislaine Gagné*, [1999] CIRB no. 18:

[9] The purpose of section 37 of the *Code* is to provide for sanctions against a union and its representatives, for acting in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith in the representation of employees pursuant to the collective agreement. Each case is assessed on the basis of whether or not the union's conduct fell below a standard found acceptable by the Board. The Board's role is to review the union's internal decision-making process and not to inquire into the merits of grievances.

(page 4)

[25] In order to interpret and apply that section of the *Code*, the Board uses as its benchmark the following criteria set out by the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild v. 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)

[26] In particular, those criteria are used to determine whether a union has properly exercised its discretionary power in referring an employee's grievance to arbitration. In accordance with those criteria, the Board examines the union's conduct in how the union managed the employee's grievance (see *Vergel Bugay et al.*, [1999] CIRB no. 45; 57 CLRBR (2d) 182; and

foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[24] Le Conseil a décrit l'objet de cet article dans *Ghislaine Gagné*, [1999] CCRI n° 18 :

[9] L'article 37 du *Code* vise à sanctionner les agissements discriminatoires ou de mauvaise foi d'un syndicat et de ses représentants relativement aux employés qu'il représente, aux fins de la convention collective. Chaque cas est évalué à la lumière de la norme de conduite que le Conseil juge acceptable. Le rôle du Conseil est d'étudier le processus décisionnel interne du syndicat et non de faire enquête sur le bien-fondé des griefs.

(page 4)

[25] Afin d'interpréter et d'appliquer cette disposition du *Code*, le Conseil s'appuie sur les critères suivants qui ont été énoncés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509 :

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)

[26] On applique ces critères pour décider notamment si le syndicat s'est prévalu à juste titre de son pouvoir discrétionnaire de renvoyer le grief d'un 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). The Board does not consider on appeal the union's decision not to refer a grievance to arbitration; rather, it evaluates how the union processed the grievance. In short, the Board renders a decision on the union's decision-making process, not on the merits of the complainant's grievance.

[27] In this case, although the complainant's return to work is not at issue in his complaint, which concerns only the five grievances that he filed, the Board is of the opinion that it must consider the entire background of the situation in order to fully grasp the case.

[28] The complainant has criticized his union for breaching its duty of fair representation because it did not pursue the grievances he filed in 2003 and 2004. Those grievances addressed disciplinary measures regarding both his absenteeism and his behaviour toward the managers in his workplace. It is also acknowledge that the complainant may have experienced a difficult and stressful time in 2004 for various reasons that need not be mentioned. In fact, it was during that time that the complainant filed complaints of harassment and discrimination against 11 persons in his workplace. At that same time, his physician prescribed that he stop working. The complainant has been on sick leave since February 2004. According to the first medical certificate provided by his attending physician, dated July 27, 2004, the complainant has been fit to return to work since August 1, 2004.

[29] On August 25, 2005, the complainant asked his union to pursue his grievances. On September 26, 2005, he filed a complaint with the Board criticizing his union for not respecting the provisions of the collective agreement.

[30] In the union's opinion, for it to be able to refer the grievances to arbitration, the complainant must provide the necessary medical information pertaining to the psychological problems he was experiencing when the grievances were filed, so that the union can provide an appropriate defence for his behaviour at that time. The union has also stated that it is prepared to make every effort to help the complainant reach a settlement with the employer, including its co-operation in trying to break the impasse regarding his return to work.

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 la manière dont il a traité le grief. Bref, le Conseil se prononce sur le processus décisionnel du syndicat et non sur le bien-fondé du grief du plaignant.

[27] Dans la présente affaire, même si la question du retour au travail du plaignant n'est pas visée par sa plainte puisque celle-ci concerne uniquement les cinq griefs qu'il a présentés, le Conseil est d'avis qu'il doit examiner tout le contexte de la situation pour bien saisir l'affaire.

[28] Le plaignant reproche à son syndicat d'avoir manqué à son devoir de représentation juste parce qu'il n'a pas donné suite à ses griefs qui datent de 2003 et de 2004. Ces griefs concernent des mesures disciplinaires liées à la fois à son absentéisme et à son comportement envers les gestionnaires à son lieu de travail. On sait par ailleurs qu'une période en 2004 a possiblement été difficile et stressante pour le plaignant pour diverses raisons qu'il n'est pas nécessaire d'évoquer. C'est d'ailleurs durant cette période que le plaignant a déposé des plaintes de harcèlement et de discrimination contre 11 personnes à son lieu de travail. Au même moment, son médecin lui prescrit un arrêt de travail. Le plaignant est en congé de maladie depuis février 2004. Selon le premier certificat médical fourni par son médecin traitant et daté du 27 juillet 2004, le plaignant est apte à retourner au travail depuis le 1^{er} août 2004.

[29] Le 25 août 2005, le plaignant demande à son syndicat de donner suite à ses griefs. Le 26 septembre 2005, il dépose une plainte au Conseil reprochant à son syndicat de ne pas respecter les dispositions de la convention collective.

[30] Le syndicat est d'avis que pour qu'il puisse renvoyer les griefs à l'arbitrage, le plaignant doit fournir les renseignements médicaux nécessaires afférents aux difficultés psychologiques qu'il a connues durant la période où les griefs ont été présentés, pour qu'il puisse assurer une défense adéquate quant à son comportement durant cette période. Le syndicat se dit également prêt à poursuivre tous les efforts dans le but d'aider le plaignant à parvenir à un règlement avec l'employeur, y compris fournir sa collaboration pour tenter de dénouer l'impasse touchant son retour au travail.

[31] The Board considers that all the problems with Mr. Bélanger's employee file are related to the fact that neither the union nor the employer has been able to break the impasse regarding his return to work, since the complainant has yet to appear to want to co-operate by providing the necessary medical information other than the medical certificates from his attending physician.

[32] It must be borne in mind that, in 2004, the complainant found himself in a very sensitive situation. The evidence indicates that his union represented him appropriately before the employer and before Quebec's Commission de la santé et de la sécurité du travail throughout that time. The union presented all his grievances in response to the measures taken by the employer in relation to his absenteeism and his behaviour in the workplace. At the pre-hearing conference, the union confirmed that all of the complainant's grievances are now ready to be referred to arbitration, but that the complainant must first provide the necessary medical information regarding his previous psychological problems and any treatment he received. In fact, that is the basis for the union's defence for Mr. Bélanger.

[33] In this regard, it is important to note that the Board will not substitute its own decision for that of the union or act as a court of appeal from union decisions (see *Fred Blacklock et al.*, [2001] CIRB no. 139; *Yvonne Misiura*, [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305; and *Anthony William Amor* (1987), 70 di 98; and 18 CLRBR (NS) 249 (CLRBR no. 633)).

[34] After analyzing the facts adduced and the positions of the parties, in light of the preceding, and considering the background of this case, the Board finds that the complainant has not established that the union breached its duty of fair representation.

[35] For the reasons cited above, the complaint is dismissed.

CASES CITED

Amor (Anthony William) (1987), 70 di 98; and 18 CLRBR (NS) 249 (CLRBR no. 633)

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

[31] Le Conseil est d'avis que toutes les difficultés entourant le dossier d'emploi de M. Bélanger sont liées au fait que ni le syndicat ni l'employeur ne sont en mesure de dénouer l'impasse concernant son retour au travail, compte tenu du fait que jusqu'à maintenant le plaignant ne semble pas vouloir collaborer pour fournir les renseignements médicaux requis autres que les certificats médicaux de son médecin traitant.

[32] Il ne faut pas oublier que le plaignant s'est trouvé dans une situation fort délicate en 2004. La preuve démontre que son syndicat l'a représenté de façon adéquate devant l'employeur et la Commission de la santé et de la sécurité du travail durant toute cette période. Le syndicat a présenté tous ses griefs à la suite des mesures prises par l'employeur concernant son absentéisme et son comportement au travail. En conférence préparatoire, le syndicat a confirmé que tous les griefs du plaignant sont maintenant prêts à être renvoyés à l'arbitrage, mais que le plaignant doit d'abord fournir les renseignements médicaux nécessaires au sujet de ses difficultés psychologiques antérieures et du traitement reçu à cet égard, le cas échéant. C'est d'ailleurs sur ce fondement que le syndicat entend assurer la défense de M. Bélanger.

[33] Il est important de mentionner à cet égard que le Conseil ne va pas substituer sa propre décision à celle du syndicat et agir comme une cour d'appel des décisions syndicales (voir *Fred Blacklock et autres*, [2001] CCRI n° 139; *Yvonne Misiura*, [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305; et *Anthony William Amor* (1987), 70 di 98; et 18 CLRBR (NS) 249 (CCRT n° 633)).

[34] Ayant analysé les faits qui lui ont été présentés et la position des parties à la lumière de ce qui précède et compte tenu du contexte de la présente affaire, le Conseil conclut que le plaignant n'a pas établi que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste.

[35] Pour les motifs exposés ci-dessus, la plainte est rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Amor (Anthony William) (1987), 70 di 98; et 18 CLRBR (NS) 249 (CCRT n° 633)

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

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

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

Gagné (Ghislaine), [1999] CIRB no. 18

Misiura (Yvonne), [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 37

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

Gagné (Ghislaine), [1999] CCRI n° 18

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

Misiura (Yvonne), [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 37