

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Stephen Brown,
complainant,
and
Canadian Union of Postal Workers,
respondent,
and
Canada Post Corporation,
employer.

CITED AS: Stephen Brown

Board File: 25047-C

Decision no. 352
April 7, 2006Complaint under section 37 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation - Agreement between the complainant and the employer - The complainant was denied overtime opportunity entitlements - Postal services - The union overruled an agreement that the complainant had concluded with the employer to resolve his grievance - The union withdrew the complainant's grievance from scheduled arbitration - The complainant attempted to resolve his grievance without consultation or the support of the union - Had the complainant consulted the union before entering into his arrangement, a proper resolution of his grievance might have otherwise been achieved - The complainant took the matter in his own hands, and therefore, cannot complain that the union violated its duty of fair representation because he did not receive its support - The complaint is dismissed.

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*). This matter was decided without a hearing on the basis of written submissions and the investigating officer's report, as provided for under section 16.1 of the *Code*.

Motifs de décision

Stephen Brown,
plaignant,
et
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,
intimé,
et
Société canadienne des postes,
employeur.

CITÉ: Stephen Brown

Dossier du Conseil: 25047-C

Décision n° 352
le 7 avril 2006Plainte fondée sur l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste - Entente entre le plaignant et l'employeur - Le plaignant s'est vu refuser des occasions d'effectuer des heures supplémentaires - Services postaux - Le syndicat a rejeté une entente que le plaignant avait conclue avec l'employeur en règlement à un grief - Le syndicat a retiré le grief du plaignant, qui devait être entendu en arbitrage - Le plaignant a tenté de régler son grief sans consulter le syndicat ni obtenir son appui - Si le plaignant avait consulté le syndicat avant de conclure son entente, son grief aurait pu être réglé autrement - Le plaignant a pris l'affaire en main et ne peut donc se plaindre que le syndicat a enfreint le *Code* parce qu'il ne l'a pas appuyé - La plainte est rejetée.

Le banc du Conseil se composait de M^e 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*). La présente affaire a été tranchée sans tenir d'audience, à partir des observations écrites des parties et du rapport de l'agent enquêteur, comme le prévoit l'article 16.1 du *Code*.

Parties' Representatives of Record

Mr. Ken Bird and Mr. John Bail, for Canadian Union of Postal Workers; and
Mr. Zygmunt Machelak and Mr. Mark MacDonell, for Canada Post Corporation.

I - Background of this Complaint

[1] Mr. Stephen Brown is a letter carrier employed by Canada Post Corporation. On April 28, 2005, Mr. Brown filed a complaint under section 37 of the *Code* alleging that the Canadian Union of Postal Workers (CUPW or the union) overruled an agreement he had concluded with the employer to resolve a grievance, whereby he would be given overtime opportunities on a priority basis to compensate for previously missed overtime opportunities. Mr. Brown also complains that the union withdrew his grievance from scheduled arbitration over the issue of denied overtime opportunity entitlements.

[2] The facts of this complaint and the parties' positions are described in considerable detail in the investigating officer's report. As the parties have been provided with a copy of this report and have not filed any objections to its content, it is not necessary to repeat these submissions, other than to summarize the essential facts and issues necessary to the Board's decision.

[3] On October 9, 2003, Mr. Brown was permanently placed in the position of Assistant to the Letter Carrier Supervisor in order to provide him with employment within his work limitations. Prior to this placement, Mr. Brown had been on modified duties since November 2002. On September 16, 2003, an arbitration award ruled that the employer was required to offer overtime to persons with disabilities just as with any other employee (the Barrowclough Grievance Award). On the strength of the Barrowclough Grievance Award, Mr. Brown filed a grievance claiming compensation for missed overtime opportunities since being placed on modified duties.

[4] The employer denied Mr. Brown's grievance on November 12, 2003. It was the employer's understanding that Mr. Brown was incapable of working overtime because of limitations associated with

Représentants des parties au dossier

M. Ken Bird et John Bail, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;
M. Zygmunt Machelak et M. Mark MacDonell, pour la Société canadienne des postes.

I - Contexte de la plainte

[1] M. Stephen Brown est facteur à la Société canadienne des postes. Le 28 avril 2005, M. Brown a déposé une plainte, en vertu de l'article 37 du *Code*, dans laquelle il prétend que le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP ou le syndicat) a rejeté une entente qu'il avait conclue avec l'employeur en règlement à un grief, aux termes de laquelle on lui offrirait en priorité la possibilité de faire des heures supplémentaires pour le dédommager des occasions qu'il a manquées dans le passé. M. Brown se plaint également du fait que le syndicat a retiré son grief, qui devait être entendu en arbitrage, sur la question des occasions d'effectuer des heures supplémentaires qui lui ont été refusées.

[2] Les faits relatifs à la plainte et les positions des parties sont décrits de façon très détaillée dans le rapport de l'agent enquêteur. Comme les parties ont reçu copie du rapport et n'ont déposé aucune objection à l'égard de son contenu, il n'est pas nécessaire de répéter ces observations, sauf pour en résumer les questions et les faits essentiels à la décision du Conseil.

[3] Le 9 octobre 2003, M. Brown a été nommé de façon permanente au poste d'adjoint du surveillant des facteurs afin qu'il occupe un emploi correspondant à ses restrictions relatives au travail. Avant d'obtenir cette nomination, M. Brown accomplissait des tâches modifiées depuis novembre 2002. Le 16 septembre 2003, on a conclu dans une décision arbitrale que l'employeur était tenu d'offrir la possibilité de faire des heures supplémentaires aux personnes handicapées au même titre qu'à tout autre employé (la décision arbitrale Barrowclough). Sur la foi de la décision arbitrale Barrowclough, M. Brown a présenté un grief dans lequel il demandait d'être indemnisé pour les occasions manquées de faire des heures supplémentaires depuis qu'il avait été affecté à des tâches modifiées.

[4] Le 12 novembre 2003, l'employeur a rejeté le grief de M. Brown. L'employeur croyait que M. Brown était incapable d'effectuer des heures supplémentaires en raison de restrictions relatives à une incapacité partielle

a permanent partial disability. After receiving the employer's response, Mr. Brown, accompanied by a co-worker who was not a union representative, met with the employer on December 16, 2003, to discuss a resolution to his grievance. The employer agreed to provide him with the first opportunity for future overtime offerings over other employees until his previously missed opportunities had been accounted for. Mr. Brown was quite satisfied with this outcome. However, the union became aware of this agreement and wrote to the employer on January 23, 2004, requesting that this arrangement be discontinued because it violated the collective agreement. The employer complied with the union's request and Mr. Brown thereafter ceased to receive preferential overtime opportunities.

[5] Mr. Brown takes the view that the union should have made him aware of the Barrowclough Grievance Award at the time it came up, in order to allow him to reserve his rights for similar compensation. Mr. Brown also disagrees with the union's decision to withdraw his grievance from arbitration and contends that he should be paid for the 100 or so lost overtime opportunities because of the union's interference and the reversal of the employer's decision. Mr. Brown disputes the union's decision to withdraw his grievance from arbitration because it was untimely.

[6] The union's response is that it could not support Mr. Brown's arrangement with the employer for preferential overtime opportunities because this was in clear violation of the collective agreement. The union explains that it withdrew Mr. Brown's grievance from arbitration because it was untimely. Mr. Brown was on modified duties since November 2002 and his grievance was not filed until October 2003. The union submits that, even setting the issue of the timeliness of the grievance aside, redress for missed overtime opportunities would have been limited to the 25-day period preceding the filing of the grievance, as provided in the collective agreement.

II - Analysis and Decision

[7] The union's duty of fair representation is described in the *Code* as follows:

permanente. Après avoir reçu la réponse de l'employeur, M. Brown, accompagné d'un collègue qui n'était pas représentant syndical, a rencontré l'employeur le 16 décembre 2003 afin de discuter du règlement de son grief. L'employeur a accepté de lui offrir des heures supplémentaires à la première occasion avant les autres employés jusqu'à ce qu'il soit dédommagé pour les occasions manquées dans le passé. M. Brown était pleinement satisfait de ce résultat. Cependant, le syndicat a appris l'existence de cette entente et a écrit à l'employeur le 23 janvier 2004 pour lui demander de mettre fin à cette entente parce qu'elle contrevenait aux dispositions de la convention collective. L'employeur a accédé à la demande du syndicat et M. Brown a donc cessé de se faire offrir en priorité la possibilité de faire des heures supplémentaires.

[5] M. Brown soutient que le syndicat aurait dû le mettre au courant de la décision Barrowclough au moment où elle a été rendue afin de lui permettre de faire valoir son droit à un traitement semblable. De plus, M. Brown est en désaccord avec la décision du syndicat de retirer son grief de l'arbitrage et fait valoir qu'il devrait être indemnisé pour environ 100 occasions perdues de faire des heures supplémentaires en raison de l'ingérence du syndicat et de l'annulation de la décision de l'employeur. M. Brown conteste la décision du syndicat de retirer son grief de l'arbitrage parce qu'il a été présenté en dehors des délais prescrits.

[6] Le syndicat répond qu'il ne pouvait pas appuyer l'entente conclue par M. Brown avec l'employeur pour obtenir en priorité des occasions d'effectuer des heures supplémentaires parce qu'elle contrevenait manifestement aux dispositions de la convention collective. Le syndicat explique qu'il a retiré le grief de M. Brown de l'arbitrage parce qu'il a été présenté en dehors des délais prescrits. M. Brown accomplissait des tâches modifiées depuis novembre 2002 et son grief n'a été présenté qu'en octobre 2003. Le syndicat fait valoir que, même mis à part la question de la date du dépôt, le redressement pour les occasions manquées de faire des heures supplémentaires aurait été limité à la période de 25 jours précédant le dépôt du grief, comme le prévoit la convention collective.

II - Analyse et décision

[7] Le *Code* décrit comme suit le devoir de représentation juste du syndicat:

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.

[8] The principles that govern the union's duty were reviewed in a decision of the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild v. Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509 and serve as the basis for the Board's findings with respect to all such complaints. In this case, the union had the duty to ensure that its actions with regard to Mr. Brown's grievance were not discriminatory or hostile and took account of all his rights under the collective agreement. However, Mr. Brown had the burden of presenting sufficient relevant facts to establish a *prima facie* case that the union violated the *Code*. The union is entitled to rebut his allegations. The Board's position with respect to section 37 complaints is also outlined in *Virginia McRaeJackson et al.*, [2004] CIRB no. 290; and 115 CLRBR (2d)161.

[9] To determine whether there has been a violation of the *Code*, the Board examines the union's conduct based on how the union managed the employee's grievance or complaint. This is not a review of the merits of a grievance or a second look at the union's actions, but an examination of its decision-making process. The union is expected to exercise care and not make decisions to the detriment of its members.

[10] In the instant case, the Board finds Mr. Brown has not convinced the Board that the union's decision to not support his agreement with the employer, or to not pursue his grievance constituted acting in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith. Mr. Brown did not rebut the union's submission that his agreement with the employer to obtain preferential overtime opportunities was contrary to the collective agreement. Although his arrangement was satisfactory to him, the union has the obligation to apply the collective agreement for the benefit of all employees. Consequently, the Board cannot sanction employees' private arrangements with the employer, where such arrangements are contrary to the collective agreement. The union represents employees' interests in the labour-management relationship, which includes the negotiation, interpretation and application of the collective agreement. This relationship is the very

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.

[8] Les principes qui régissent le devoir du syndicat ont été examinés dans l'arrêt de la Cour suprême du Canada, *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, et servent de fondement aux décisions du Conseil concernant toutes les plaintes de cette nature. En l'espèce, le syndicat avait le devoir de s'assurer qu'en ce qui concerne le grief de M. Brown il n'agissait pas de manière discriminatoire ou hostile et qu'il tenait compte de tous les droits que lui accordait la convention collective. Toutefois, M. Brown avait le fardeau de présenter des faits pertinents suffisants pour établir une preuve à première vue de la violation du *Code* par le syndicat. Le syndicat a le droit de réfuter ses allégations. La position du Conseil en ce qui concerne les plaintes déposées en vertu de l'article 37 est aussi exposée dans la décision *Virginia McRaeJackson et autres* [2004] CCRI n° 290; et 115 CLRBR (2d)161.

[9] Afin de déterminer s'il y a eu violation du *Code*, le Conseil examine la conduite du syndicat en se fondant sur la façon dont le syndicat a géré le grief ou la plainte de l'employé. Il ne s'agit pas d'un examen du bien-fondé d'un grief ou d'un réexamen des actions du syndicat, mais bien d'un examen de son processus décisionnel. Un syndicat est tenu de faire preuve de prudence et de ne pas prendre de décisions qui porteraient atteinte à ses membres.

[10] Dans la présente affaire, le Conseil conclut que M. Brown ne l'a pas convaincu que la décision du syndicat de ne pas appuyer son entente avec l'employeur ou de ne pas donner suite à son grief était un acte arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. M. Brown n'a pas réfuté l'argument du syndicat, soit que l'entente conclue avec l'employeur visant à lui offrir en priorité des occasions d'effectuer des heures supplémentaires contrevenait aux dispositions de la convention collective. Bien que M. Brown ait été satisfait de l'entente, le syndicat a l'obligation d'appliquer la convention collective au profit de tous les employés. Par conséquent, le Conseil ne peut entériner les ententes privées des employés avec l'employeur, lorsque de telles ententes contreviennent aux dispositions de la convention collective. Le syndicat représente les intérêts des employés dans les relations patronales-syndicales, notamment dans la

foundation of industrial peace in the workplace. To allow private arrangements to stand in lieu of the proper interpretation of the collective agreement negotiated between the union and the employer would create not only uncertainty but also would undermine workplace stability.

[11] Notably in this case, Mr. Brown attempted to resolve his grievance without consultation or the support of the union. The fact that he was accompanied by a co-worker as a witness does not make his arrangement more legitimate or irreversible. Had Mr. Brown consulted the union before entering into his arrangement, a proper resolution of his grievance might have otherwise been achieved. However, Mr. Brown took matters in his own hands, and therefore, cannot complain that the union violated the provisions of the *Code* because he did not receive its support.

[12] For these reasons, the Board finds the complaint without merit and hereby dismisses it.

CASES CITED

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

McRaeJackson (Virginia) et al., [2004] CIRB no. 290; and 115 CLRBR (2d) 161

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(c); 16.1; 37

négociation, l'interprétation et l'application de la convention collective. Cette relation est le fondement même de la paix en milieu de travail. Le fait d'accepter les ententes privées en remplacement de l'interprétation appropriée de la convention collective négociée entre le syndicat et l'employeur pourrait créer non seulement de l'incertitude mais aussi compromettre la stabilité du milieu de travail.

[11] En l'espèce, M. Brown a tenté de régler son grief sans consulter le syndicat ni obtenir son appui. Le fait qu'il était accompagné d'un collègue agissant comme témoin ne rend l'entente ni plus légitime ni irréversible. Si M. Brown avait consulté le syndicat avant de conclure son entente, son grief aurait pu être réglé autrement. Cependant, M. Brown a pris l'affaire en main et ne peut donc se plaindre que le syndicat a enfreint le *Code* parce qu'il ne l'a pas appuyé.

[12] Pour ces motifs, le Conseil conclut que la plainte n'est pas fondée et la rejette par la présente.

AFFAIRES CITÉES

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

McRaeJackson (Virginia) et autres, [2004] CCRI n° 290; et 115 CLRBR (2d) 161

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)(c); 16.1; 37