

Le 1 juin 2015

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA BULLETIN D'INFORMATION N° 14 DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION DES AGENTS NÉGOCIATEURS

Le présent bulletin vise à informer les employés représentés par un agent négociateur de la procédure à suivre lorsqu'on soumet à la Commission du travail du Manitoba (la « Commission ») une plainte alléguant qu'un agent négociateur a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en représentant les droits de tout employé aux termes d'une convention collective ou en cas de licenciement de l'employé ou a omis de représenter de façon raisonnable les intérêts de l'employé en cas de licenciement de celui-ci.

Quelle est la nature de l'obligation du syndicat de représenter les employés protégés par une convention collective?

L'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* (chap. L10 de la C.P.L.M) (la « *Loi* ») impose à un agent négociateur l'obligation de représenter équitablement tous les employés d'une unité de négociation protégés par une convention collective, que les employés soient membres ou non de l'unité de négociation, lorsqu'il s'agit de questions découlant de l'administration d'une convention collective. L'agent négociateur commet une pratique déloyale de travail s'il agit d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en représentant les droits de tout employé prévus à la convention collective. De plus, dans les cas de licenciement, l'agent négociateur ne doit pas omettre de représenter de façon raisonnable les intérêts de tout employé.

Quelles actions du syndicat peuvent-elles être considérées comme étant arbitraires, discriminatoires ou de mauvaise foi?

Un comportement **arbitraire** peut être l'omission d'orienter l'esprit vers les mérites d'un sujet, de s'informer des éléments de preuve disponibles ou d'agir en fonction de ceux-ci, ou de mener une enquête raisonnable afin d'obtenir les données qui justifient une décision. La Commission a également déterminé que l'adoption de mesures fondées sur des facteurs ou des principes non pertinents ou la manifestation d'une attitude indifférente ou superficielle, capricieuse ou non désintéressée, ou routinière, peut constituer un comportement arbitraire. Les agents négociateurs peuvent être perçus comme arbitraires lorsqu'ils ignorent entièrement un grief ou qu'ils traitent une question d'une manière indifférente. Toutefois, un syndicat n'agit pas arbitrairement lorsqu'il examine une plainte ou un grief et décide honnêtement de ne pas poursuivre l'affaire ou de la renvoyer à l'arbitrage.

L'obligation de ne pas agir de manière **discriminatoire** protège les employés contre l'établissement de distinctions entre employés ou groupes d'employés pour des motifs non pertinents à des préoccupations légitimes, sur la base, par exemple, d'un motif interdit tel que l'âge, la race, la religion, le sexe ou une invalidité. Un agent négociateur n'a le droit de traiter différemment des membres d'une unité de négociation que s'il a des motifs valables ou convaincants d'agir ainsi. Toutefois, cela ne signifie pas que tout traitement différentiel est discriminatoire.

La **mauvaise foi** comprend des comportements motivés par la mauvaise volonté, l'hostilité, une fausse déclaration consciente ou une tentative de tromperie. Un agent négociateur doit agir de

manière honnête et sans animosité à l'égard des employés pour représenter leurs droits prévus à une convention collective.

En plus de ne pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, dans un cas de licenciement d'un employé, l'agent négociateur doit aussi représenter avec diligence raisonnable les intérêts de l'employé. La **diligence raisonnable** correspond à l'empressement dont ferait preuve une personne normalement prudente et compétente dans des circonstances identiques ou semblables.

Par exemple, si la plainte d'un employé vise le mauvais traitement allégué d'un grief, la violation d'une obligation ne sera pas établie si les employés montrent simplement qu'un syndicat aurait pu ou même aurait dû traiter le grief d'une manière différente. La Commission ne se préoccupe pas de savoir si le syndicat a agi de manière correcte ou erronée, mais elle cherche à savoir si les actions du syndicat ont été motivées par la mauvaise foi, si ce dernier a fait preuve de discrimination à l'égard d'un employé ou s'il a agi de manière arbitraire et, dans le cas du licenciement d'un employé, s'il n'a pas fait preuve de diligence raisonnable.

Lorsqu'elle évalue une plainte portant sur un devoir de juste représentation, la Commission se concentre sur le processus utilisé par l'agent négociateur pour représenter les droits de l'employé prévus à la convention collective. De façon générale, la Commission ne conteste pas la décision de l'agent négociateur tant que celle-ci a été prise en conformité avec les principes précisés dans l'article 20 de la **Loi**. Pour établir ses conclusions quant à la plainte, la Commission peut également tenir compte du degré de coopération de l'employé avec l'agent négociateur pour le traitement du problème de l'employé.

Est-ce qu'un syndicat peut refuser de traiter un grief ou de le renvoyer à l'arbitrage?

Les employés ne bénéficient pas d'un droit absolu et permanent de bénéficier du dépôt d'un grief en leur nom, de la progression du grief dans le cadre de la procédure établie dans la convention collective ou du renvoi du grief à l'arbitrage. Le devoir de juste représentation n'impose pas une obligation absolue à un agent négociateur de faire progresser le grief jusqu'à l'arbitrage. En fait, l'agent négociateur peut décider d'arrêter la procédure de grief ou de régler le grief même sans l'accord de l'employé, pourvu que sa décision ne soit pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, ou, dans un cas de licenciement, qu'elle n'indique pas une omission de la diligence raisonnable.

Les agents négociateurs peuvent appuyer leur décision de cesser d'intervenir pour résoudre le problème d'un employé avec une opinion motivée d'un conseiller juridique. Dans le passé, la Commission a indiqué qu'une opinion motivée qui soutient la décision de l'agent négociateur est une défense solide contre une plainte visant un devoir de juste représentation.

De quels facteurs un syndicat doit-il tenir compte lorsqu'il doit décider de traiter ou non un grief ou de le renvoyer à l'arbitrage?

Un agent négociateur a le droit d'examiner de nombreux facteurs, y compris le bien-fondé du grief, la probabilité de succès et les intérêts de l'unité de négociation dans son ensemble. Les agents négociateurs peuvent faire des erreurs de bonne foi ou des erreurs de jugement, mais ces incidents en soi peuvent ne pas violer les dispositions de la **Loi**. La norme de diligence exigée varie selon la gravité des conséquences et la nature de l'intérêt des tâches en jeu. En ce qui concerne un intérêt critique, comme dans un cas de licenciement, la reconnaissance des droits individuels acquiert un haut niveau d'importance dans l'examen d'une plainte portant sur un devoir de juste représentation. Cela signifie que dans de tels cas, on impose une norme de diligence plus élevée à un agent négociateur et à ses représentants.

Le 1 juin 2015

Est-ce que la Commission examine le bien-fondé du grief d'un employé lorsque son syndicat refuse de renvoyer le grief à l'arbitrage?

Non. Bien que le bien-fondé d'un grief soit pertinent à l'évaluation du comportement d'un syndicat, la Commission n'évalue pas le bien-fondé du grief. Cette question relève d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage établi en conformité avec les dispositions d'une convention collective. Toutefois, lorsqu'un syndicat est reconnu coupable d'une violation de la **Loi**, la Commission peut renvoyer un grief à l'arbitrage. C'est pourquoi la Commission peut ajouter un employeur aux parties à une plainte portant sur un devoir de juste représentation.

Pourquoi un employeur s'ajoute-t-il aux parties?

Le recours recherché par un employé qui allègue une violation du devoir de juste représentation a habituellement des incidences sur un employeur. C'est pourquoi un employeur est nommé à titre de partie et qu'il bénéficie d'un droit de réponse à la plainte.

Que peut faire un employé qui croit qu'un syndicat a manqué à ses obligations?

Il n'est pas nécessaire qu'un employé soit membre de l'agent négociateur pour déposer une plainte contre un syndicat en vertu de la **Loi**. Tout membre d'une unité de négociation qui fait l'objet d'un traitement arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi du syndicat ou, dans un cas de licenciement, d'un manque de diligence raisonnable, peut déposer une telle plainte. Tout employé qui croit qu'un agent négociateur a manqué à ses obligations peut soumettre une plainte à la Commission en utilisant le formulaire prescrit par celle-ci.

Comment peut-on déposer une plainte?

Pour déposer une plainte en vertu de l'article 20 de la **Loi**, il faut utiliser le formulaire de la Commission intitulé **FORMULE XX : Demande alléguant une pratique déloyale de travail contraire à l'article 20**. Il est important de bien comprendre l'information contenue dans le présent bulletin avant de remplir le formulaire. La plainte doit également être appuyée par une déclaration solennelle de la partie plaignante qui affirme que les faits présentés sont véridiques ou, s'ils sont fondés sur une croyance et des informations, qu'ils sont véridiques à sa connaissance. Il faut également indiquer la source des informations et de la croyance.

Il est important que la partie plaignante indique des faits particuliers sur lesquels elle compte s'appuyer pour soutenir sa demande. Les faits devraient indiquer de manière concise le motif pour lequel la partie plaignante croit que l'agent négociateur a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi ou a omis de représenter avec diligence raisonnable les intérêts de la partie plaignante en cas de licenciement de celle-ci. Cette dernière peut déposer des copies des documents qui, à son avis, appuient ses allégations.

La partie plaignante doit indiquer toutes les circonstances pertinentes (ce qui est arrivé, où et quand c'est arrivé), ainsi que le nom des personnes qui, à son avis, ont agi d'une manière inappropriée. Elle doit aussi indiquer ce qu'elle veut que l'ordre de la Commission contienne pour corriger la présumée violation. Si la partie plaignante ne fournit pas ces renseignements, la Commission peut lui interdire de présenter des preuves ou de faire des observations sur les éléments qui n'ont pas été soumis.

Toutefois, il faut insister sur le fait qu'une plainte appropriée est habituellement concise et qu'elle ne traite que des éléments pertinents. La Commission peut refuser de traiter une plainte ou d'adopter des mesures additionnelles si le formulaire ne présente pas les faits d'une manière concise ou s'il est accompagné de documents non pertinents.

Quel est le délai prescrit pour déposer une plainte portant sur un juste devoir de représentation?

La Commission peut refuser une plainte si la partie plaignante en a « retardé indûment » le dépôt. La Commission a déclaré que, la plupart du temps, un « délai indu » est supérieur à une période de six mois qui suit le comportement qui a censément suscité la plainte. Si la plainte est déposée plus de six mois après que la violation présumée de l'agent négociateur est connue du plaignant, les motifs du délai doivent être précisés en détail.

Qu'arrive-t-il après le dépôt d'une plainte?

Après le dépôt de la plainte, une copie est envoyée à l'agent négociateur et à l'employeur afin qu'ils puissent répondre par écrit. Après la réception des réponses, la question est confiée au président ou à un vice-président de la Commission qui examine les documents soumis pour déterminer si les allégations et les preuves à l'appui, si leur véracité est prouvée, peuvent constituer une violation du devoir de juste représentation. Si la Commission n'est pas convaincue de la véracité des allégations, la plainte peut être rejetée sans audience (article 5(5) du **Règlement du Manitoba 184/87R sur les règles de procédure de la Commission du travail** pris en vertu de la **Loi**). Après avoir examiné les documents soumis, la Commission peut nommer un cadre pour tenter de régler le différend. Si le cadre de la Commission ne peut aider les parties à conclure une entente, la Commission peut tenir une audience pour traiter les allégations de l'employé (articles 30(3) et 31(1) de la **Loi**). Elle peut également déterminer que la plainte devrait faire l'objet d'une audience préliminaire ou d'une audience en bonne et due forme de la Commission.

Que peut faire la Commission si elle découvre qu'un agent négociateur n'a pas représenté un employé d'une manière équitable?

La Commission peut donner divers ordres, y compris un ordre de cessation et d'abstention, l'attribution d'une indemnité et des intérêts, un renvoi d'un grief à l'arbitrage (article 31(4) de la **Loi**) et l'exigence qu'un syndicat signe et distribue des avis indiquant qu'il a été reconnu coupable d'une infraction à la **Loi** et qu'il s'engage à se conformer aux dispositions de la **Loi** à l'avenir.

Articles pertinents de la Loi sur les relations du travail qui portent sur le devoir de juste représentation d'un agent négociateur

Juste représentation

20 Commet une pratique déloyale de travail l'agent négociateur partie à une convention collective ou la personne agissant au nom de l'agent négociateur qui, en représentant les droits d'un employé prévus à la convention collective :

- a) en cas de renvoi de l'employé :
 - (i) ou bien agit d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi,
 - (ii) ou bien omet de représenter de façon raisonnable les intérêts de l'employé;
- b) dans tout autre cas, agit de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

Plainte

30(1) Toute personne, notamment l'employeur ou l'employé, ou tout syndicat ou association d'employeurs qui prétend qu'une pratique déloyale de travail a été commise peut déposer une plainte écrite auprès de la Commission.

Délai indu

30(2) La Commission peut rejeter la plainte déposée en application du paragraphe (1) si, à son avis, le plaignant en a retardé indûment le dépôt.

Décision de la Commission

30(3) La Commission peut, si elle accepte la plainte déposée en application du paragraphe (1) :

- a) soit la renvoyer devant un de ses représentants aux fins du paragraphe (4);
- b) soit tenir immédiatement une audience au sujet de la pratique déloyale de travail qui aurait été commise;
- c) soit refuser de donner suite à la plainte.

Réparation

31(4) La Commission peut, si elle conclut qu'une partie à une audience prévue au présent article a commis une pratique déloyale de travail, selon ce qu'elle juge raisonnable et indiqué et malgré les dispositions de toute convention collective :

- a) ordonner à la partie qui est l'employeur de réintégrer dans son emploi tout employé dont l'emploi a pris fin en raison de la pratique déloyale de travail;
- b) ordonner à la partie qui est l'employeur d'embaucher toute personne qui s'est vu refuser un emploi en raison de la pratique déloyale de travail;
- c) ordonner à la partie qui est le syndicat de réintégrer en son sein toute personne dont l'adhésion au syndicat a pris fin en raison de la pratique déloyale de travail;
- d) ordonner à la partie de verser à toute personne mentionnée à l'alinéa (3)b) une somme pour compenser la perte subie par cette personne;
- e) ordonner à la partie de payer à une personne une somme maximale de 2 000 \$ lorsque la pratique déloyale de travail a porté atteinte aux droits conférés à cette personne par la présente loi mais que la personne n'a subi aucune perte, notamment une diminution de revenu ou autres avantages liés à l'emploi, en raison de la pratique déloyale de travail;
- f) ordonner à la partie de verser à un syndicat, à un employeur ou à une association d'employeurs une somme maximale de 2 000 \$ lorsque la pratique déloyale de travail a porté atteinte aux droits conférés au syndicat, à l'employeur ou à l'association d'employeurs par la présente loi, peu importe que le syndicat, l'employeur ou l'association d'employeurs ait ou non subi une perte en raison de la pratique déloyale de travail;
- g) ordonner à la partie de cesser l'activité qui constitue la pratique déloyale de travail;
- h) ordonner à la partie de remédier à la situation qui résulte de la pratique déloyale de travail;
- i) ordonner à la partie d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte qu'il est juste d'accomplir ou de ne pas accomplir en vue de réparer les conséquences de la pratique déloyale de travail;
- j) prendre au moins deux des mesures prévues aux alinéas a) à i).

On trouvera ci-jointes des copies de la **FORMULE XX : Demande alléguant une pratique déloyale de travail contraire à l'article 20** et de la **Formule A : Exposé des renseignements généraux exigés dans toutes les procédures**.

Qu'arrivera-t-il à l'information que j'indique dans une demande relative à l'article 20?

Toute l'information comprise dans votre demande est fournie aux parties nommées comme intimées ou parties intéressées. De plus, il est possible que l'on fasse référence à cette information dans l'ordonnance rendue ou les motifs énoncés par la Commission à la fin d'une cause, sur le site Web de la Commission ainsi que dans les rapports, imprimés ou en ligne, du service de communication, qui peut publier la décision de la Commission.

On peut obtenir des exemplaires de la **Loi sur les relations de travail** (chap. L10 de la C.P.L.M) et du **Règlement du Manitoba 184/87R sur les règles de procédure de la Commission du travail** sur le site Web de la Commission du travail à www.gov.mb.ca/labour/labbrd/index.fr.html, ou d'en obtenir une copie à la Section des publications officielles, 155, rue Carlton, 10^e étage, Winnipeg (Manitoba) R3C 3H8, téléphone : 204 945-3101.

Pour plus d'information, communiquez avec la Commission en composant le 204 945-2089.

(Révisé en 1 juin 2015)