

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO
BULLETIN D'INFORMATION N° 12
L'OBLIGATION DU SYNDICAT D'ÊTRE IMPARTIAL DANS SON RÔLE DE
REPRÉSENTANT – QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE?

Le présent bulletin d'information donne réponse à des questions courantes chez les employés qui désirent porter plainte parce qu'ils ne sont pas représentés de manière appropriée par leur syndicat. On se reportera au Bulletin d'information n° 11, «Requêtes relatives à l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant», pour de plus amples renseignements sur les modalités de dépôt d'une requête et un aperçu de son traitement par la Commission.

Le présent bulletin d'information se rapporte aux requêtes alléguant que le syndicat a contrevenu à son obligation d'être impartial dans son rôle de représentant en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges ou de la Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*.

GÉNÉRALITÉS

L'«obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant» signifie que le syndicat ne doit pas se comporter de façon arbitraire ou discriminatoire et qu'il ne doit pas faire preuve de mauvaise foi dans la représentation d'un employé. Cette définition a été interprétée dans le cadre d'un certain nombre d'instances par la Commission des relations de travail de l'Ontario. Le présent bulletin donne, sous forme de questions et réponses, des explications qui vous aideront à comprendre le sens des termes «arbitraire», «discriminatoire» et «mauvaise foi» dans le contexte du rôle de représentation des employés d'un syndicat. Le bulletin vous aidera aussi à comprendre la façon dont la Commission des relations de travail traite les requêtes déposées contre un syndicat.

QUESTIONS ET RÉPONSES

Q : Quels sont les types de requêtes qui peuvent être présentées en vertu de l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant?

R : L'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant ne s'applique qu'à la représentation par le syndicat d'un employé en rapport avec son employeur. Entre autres exemples, il y a les décisions prises par les syndicats dans le cadre des procédures de griefs,

notamment celles qui touchent les prestations visées par la *Loi sur les normes d'emploi*, et dans la conduite des négociations.

Q : Quelles sont les responsabilités du syndicat outre celle de représenter les employés en rapport avec l'employeur?

R : L'obligation d'impartialité du syndicat ne s'applique pas à d'autres dimensions. Par exemple, nombre de syndicats aident dans leurs démarches les employés qui présentent des demandes de prestations à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, mais la *LRT*, *LNCC*, *LPPI* ne les y oblige aucunement. Lorsqu'un syndicat prête son aide, il n'y est généralement pas poussé par l'obligation d'impartialité dans son rôle de représentant.

Q : Le traitement de mon grief constitue-t-il la responsabilité exclusive du syndicat?

R : Oui. Si un syndicat décide d'accepter votre grief, il assume la responsabilité de le soumettre à la procédure de grief, dont les différentes étapes sont exposées dans votre convention collective.

Q : Quels sont mes droits en ce qui concerne mon grief?

R : Vous avez le droit de voir le dossier soumis à une étude honnête par le syndicat.

Q : Que faire si les responsables refusent de me consulter?

R : Les représentants syndicaux sont tenus de discuter du bien-fondé du grief avec vous pour s'assurer de prendre en compte tous les éléments pertinents.

Q : Puis-je insister pour que mon grief soit soumis à l'arbitrage?

R : Non. C'est au syndicat et non au plaignant que revient la décision finale quant au palier jusqu'auquel il convient de porter un grief et sur l'opportunité de soumettre un grief à l'arbitrage. La loi ne force pas un syndicat à soumettre un grief à l'arbitrage simplement parce que l'employé le désire.

Q : La Commission des relations de travail peut-elle obliger le syndicat à soumettre mon grief à l'arbitrage?

R : Oui, mais uniquement si la Commission estime que le syndicat a contrevenu à son obligation d'être impartial dans son rôle de représentant au sens de la Loi.

Q : Que veut dire le terme «arbitraire»?

R : Un syndicat agit de façon arbitraire dans son traitement d'un grief s'il se montre irréfléchi, capricieux, indifférent ou téméraire à l'égard des intérêts de l'employé. Par exemple, si un syndicat, lors d'une rencontre avec l'employeur, en recevait du grief une version différente de celle du plaignant et, en conséquence, abandonnait la poursuite du grief sans donner au plaignant l'occasion de s'exprimer sur la version de l'employeur, sa conduite pourrait être qualifiée d'arbitraire.

Q : Quels sont les facteurs que le syndicat peut prendre en compte lors de l'instruction d'un grief?

R : Le syndicat peut prendre en compte tout facteur légitime outre les intérêts du plaignant. Un de ces facteurs peut être la promesse qu'a faite le syndicat à l'employeur de ne pas faire valoir une certaine interprétation de la convention. Un autre facteur peut être la possibilité de l'effet négatif d'une victoire sur les autres employés de l'unité. Par ailleurs, le différend peut n'être pas suffisamment important pour justifier l'investissement du temps et des ressources qui seraient nécessaires pour y apporter la solution souhaitée par le plaignant. Le syndicat doit faire une juste évaluation de ces facteurs en regard des souhaits du plaignant.

Il arrive parfois qu'un conflit apparaisse entre les intérêts du plaignant et ceux de l'unité de négociation dans son ensemble après que le syndicat a reconnu le bien-fondé d'un grief. Cela se produit souvent au cours de la négociation d'une nouvelle convention collective. Le syndicat et l'employeur peuvent désirer échanger le règlement de certains griefs contre l'octroi de concessions dans la convention collective. Il n'est pas interdit au syndicat de conclure de tels arrangements.

Q : Aux yeux de la Commission, les erreurs attribuables à l'imprudence ou à la négligence du syndicat lors de l'instruction d'un grief manifestent-elles une conduite arbitraire?

R : Les erreurs commises par inadvertance ou manque de jugement ne sont habituellement pas considérées comme relevant d'une conduite arbitraire, mais ce peut être le cas des erreurs flagrantes ou de grossière négligence.

Q : Le syndicat a-t-il nécessairement raison dans son évaluation du grief?

R : Pas toujours. Les dirigeants syndicaux peuvent de bonne foi commettre des erreurs ou faire preuve de mauvais jugement sans pour autant enfreindre la loi.

Q : Qu'est-ce qu'un comportement «discriminatoire»?

R : Des facteurs tenant à la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge et les incapacités physiques ou mentales ne doivent pas influencer sur la manière dont le syndicat instruit une requête ou un grief. À moins de raisons légitimes, le syndicat ne doit pas faire de distinction entre les membres d'une unité de négociation.

Q : Qu'entend-on par l'expression «mauvaise foi»?

R : Le syndicat ne doit pas prendre de décisions motivées par la mauvaise volonté. Si un employé peut prouver qu'une décision a été influencée par l'animosité personnelle, la rancune ou la malhonnêteté, il sera conclu que le syndicat a contrevenu à la loi.

Q : Comment m'y prendre pour déposer une requête alléguant une infraction à obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant?

R : Les requêtes relatives à l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant sont présentées au moyen d'un formulaire de la Commission des relations de travail (formulaire A-29). Avant de déposer votre requête auprès de la Commission, vous devez d'abord en remettre une copie et un Avis du dépôt d'une requête (formulaire C-14) au cadre syndical responsable de votre unité de négociation et à votre employeur. Ce n'est qu'après remise de ces documents aux parties que vous pouvez déposer votre requête auprès de la Commission. Vous devez déposer auprès de la Commission un original signé de la requête dûment remplie. Aucune signature n'est requise pour un dépôt électronique.

Veillez vous reporter au Bulletin d'information n° 11, «Requêtes relatives à l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant», pour de plus amples renseignements sur les modalités de dépôt d'une requête.

Vous pouvez vous procurer les formulaires de requête, de réponse et d'avis, les Règles de procédure et le Bulletin d'information n° 11 en vous

adressant à la Commission, 505, avenue University, 2^e étage, Toronto (Ontario), M5G 2P1 (téléphone : (416) 326-7500), ou au site web www.olrb.gov.on.ca.

Q. Quels types de renseignements dois-je donner dans ma requête?

R : Vous devez exposer, de façon cohérente et exhaustive, tous les faits à l'appui de l'allégation voulant que votre syndicat se soit comporté de façon arbitraire ou discriminatoire, ou qu'il ait fait preuve de mauvaise foi en vous représentant. Vous devez énumérer tous les faits, en mentionnant les circonstances, les événements survenus, la date et l'endroit où ils sont survenus, ainsi que les noms des personnes à qui sont imputées des irrégularités. Vous devez également indiquer les mesures que vous désirez voir ordonnées par la Commission. Si vous ne présentez pas ces renseignements, vous pourrez ne pas être autorisé à produire une preuve ou à faire des observations relativement à ces faits durant la consultation.

Q : Y a-t-il des délais pour le dépôt d'une requête en vertu de l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant?

R : Il n'y a pas de période statutaire pour le dépôt d'une requête, mais un retard excessif sans raison valable peut entraîner le rejet de la requête.

Q : De quelle façon la Commission traite-t-elle une requête déposée en vertu de l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant?

R : Lorsqu'elle est saisie d'une requête, la Commission demande habituellement à un médiateur de rencontrer l'employé et le syndicat (et parfois aussi l'employeur), afin d'essayer de parvenir à une entente qui règlera la plainte. Le médiateur pourrait rencontrer le syndicat, l'employé et l'employeur séparément ou ensemble.

Avant ou après la réunion entre le médiateur et les parties, il peut être demandé à la Commission de rejeter la demande parce que la cause n'est pas défendable. Si la Commission détermine que la cause n'est pas défendable, elle pourrait rejeter la requête, sans consultation ni audience. En un tel cas, la Commission remet aux parties sa décision et la raison pour laquelle elle a rejeté la requête.

Veillez noter que, parallèlement aux efforts de médiation d'un médiateur, l'une ou l'autre des parties pourrait soulever des objections qui pourraient avoir trait, entre autres, au contenu des documents remis

à la Commission, à un retard injustifié ou à l'inobservation des règles de la Commission (p. ex., si des documents ou d'autres choses n'ont pas été remis à la Commission). Les médiateurs ne s'occupent pas de ces objections, ni de l'objection décrite au paragraphe précédent. Cela est de la compétence des vice-présidents de la Commission. Ce sont eux qui trancheront s'il y a lieu. De telles décisions peuvent être rendues avant ou après une réunion de règlement avec un médiateur.

Si une objection est soulevée et qu'elle n'est pas tranchée avant la réunion de médiation, les parties devraient néanmoins participer à la médiation pour tenter de résoudre la plainte. Si les parties réussissent à résoudre leur différend, la Commission ne s'occupe généralement pas de l'objection, puisque les parties sont parvenues à une entente relativement aux aspects importants du différend qui les opposait.

Q : Quel est le rôle du médiateur?

R : Le médiateur ne se prononce pas sur la requête. Son rôle consiste à aider les parties à parvenir à un accord. Pour permettre un franc dialogue entre les parties et favoriser la conclusion d'une entente, le médiateur ne divulgue pas la teneur des discussions ni son propre point de vue sur le bien-fondé de la position des parties au vice-président qui prendra une décision concernant la requête. Tout échange entre les parties et le médiateur reste confidentiel, de même que tout document remis au médiateur. La partie qui veut porter un document à l'attention du vice-président qui entendra la cause doit le présenter elle-même – le médiateur ne s'en charge pas.

Pendant les pourparlers, le médiateur peut commenter certaines décisions rendues par la Commission sur des différends analogues, pour aider les parties à évaluer de façon réaliste les propositions de règlement et leurs probabilités de réussite. Ces commentaires ne constituent pas une consultation juridique.

La Commission ne peut faire observer que les ententes mises par écrit.

Q : Qu'arrive-t-il si les parties ne parviennent pas à s'entendre?

R : Si les pourparlers n'aboutissent pas, une consultation (ou, dans certain cas, une audience) a lieu, en présence d'un vice-président. Lors de la consultation, il incombe à l'employé d'établir que le syndicat a contrevenu à la *Loi sur les relations de travail* en démontrant à la Commission que le syndicat s'est comporté de façon arbitraire ou discriminatoire, ou qu'il a fait preuve de mauvaise foi.

Q : La consultation est-elle différente de l'audience?

R : Oui. En principe, la consultation est plus informelle et moins onéreuse pour les parties que l'audience, et le vice-président y joue un rôle beaucoup plus actif. Le but de la consultation est de permettre au vice-président ou au comité de saisir promptement la question litigieuse et de déterminer s'il y a eu atteinte aux droits de l'employé qui sont reconnus par la loi.

Q : Que se passe-t-il lors d'une consultation?

R : La forme précise de la consultation dépend de la nature du dossier et des méthodes de l'arbitre, mais certains caractères sont généraux. Afin d'élucider les faits et les arguments nécessaires pour déterminer s'il y a eu manquement à l'obligation d'impartialité, le vice-président: 1) interroger les parties et leurs représentants, 2) exprimer son point de vue, 3) définir ou redéfinir les problèmes, 4) statuer sur les questions faisant l'objet d'une entente et sur celles qui restent en litige. Les témoignages sous serment et les contre-interrogatoires ne font pas partie d'une consultation, sauf s'il s'agit de certaines questions strictement définies par la Commission.

Les audiences de la Commission sont ouvertes au public, sauf si, selon le comité, des questions de sécurité publique sont en jeu ou s'il peut être préjudiciable pour l'une ou l'autre partie de débattre en public de questions personnelles, d'ordre financier et autre. L'audience n'est pas enregistrée et ne donne pas lieu à une transcription des échanges.

Q : Qu'arrive-t-il à l'issue de la consultation?

R : Une consultation ne dure généralement pas plus d'une journée; une décision, accompagnée d'un bref énoncé des motifs à l'appui, est rendue pendant la consultation ou peu après. La décision aboutit à l'un des quatre résultats suivants : 1) la Commission exerce son pouvoir discrétionnaire de ne pas pousser plus loin son étude de la requête; 2) la requête est rejetée sur le fond; 3) la requête est agréée; 4) dans certains cas restreints, il y a audience en bonne et due forme devant la Commission.

La Commission émet des décisions écrites, où peuvent figurer le nom des personnes participant à une audience ainsi que des renseignements personnels les concernant. Le public peut avoir accès au contenu des décisions à partir d'une variété de sources, dont la Bibliothèque des tribunaux de travail de l'Ontario, et sur l'Internet à www.canlii.org,

banque de données gratuite renfermant des renseignements d'ordre juridique. On peut trouver l'essentiel de certaines décisions sur le site Web de la Commission sous *En relief* et *Décisions récentes à signaler* à www.olrb.gov.on.ca.

Q : S'il y a consultation ou audience, dois-je me faire représenter par un avocat?

R : Rien ne vous oblige à vous faire représenter par un avocat; à vous de prendre la décision. Cependant, comme la consultation ou l'audience est une instance judiciaire pouvant avoir une incidence sur vos droits qui sont reconnus par la loi, il peut être dans votre intérêt de consulter un avocat. L'avocat sera en mesure de vous conseiller sur la meilleure démarche possible.

Q : Si je retiens les services d'un avocat, qui doit le payer?

R : Vous devez assumer vos propres frais juridiques.

Q : Y a-t-il d'autres frais?

R : La Commission ne perçoit aucuns frais de service en ce qui concerne les consultations. Cependant, d'autres frais afférents à une consultation (p. ex. photocopie des documents soumis à la Commission) sont à votre charge. Les autres parties assument également leurs propres frais. La Commission n'a pas pour principe d'obliger le «perdant» à assumer les dépens du «gagnant».

Q : Si la Commission se prononce en ma faveur, qu'advient-il de ma requête?

R : La Commission **peut** ordonner au syndicat de soumettre votre grief à l'arbitrage ou elle peut ordonner une autre forme de recours appropriée.

Q : La Commission fera-t-elle enquête sur mon grief proprement dit?

R : Non. Les dispositions invoquées sont afin de déterminer si le syndicat s'est comporté de façon arbitraire ou discriminatoire, ou s'il a fait preuve de mauvaise foi en vous représentant. La Commission ne statue pas sur le fond de votre grief.

Q : Si la Commission rejette ma requête, puis-je appeler de sa décision?

R : Les décisions de la Commission ne sont pas susceptibles d'appel et ne sont soumises à un examen judiciaire que dans des cas très restreints. La Commission a le pouvoir de réexaminer toutes ses décisions, mais ce réexamen n'a généralement lieu que si l'une des parties lui présente de nouveaux éléments pertinents qu'il lui aurait raisonnablement été impossible de produire auparavant.

Q : Que faire si je me pose d'autres questions?

R : Afin de demeurer impartiale et pour s'assurer que les parties la perçoivent comme telle, la Commission ne donne aucun conseil quant aux droits et obligations découlant de la *Loi sur les relations de travail*, de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* ou de la *Loi sur la prévention et la protection contre l'incendie*.

REMARQUES IMPORTANTES

CONFORMÉMENT À LA *LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO*, LA COMMISSION S'EFFORCE DE S'ASSURER QUE SES SERVICES SONT OFFERTS D'UNE MANIÈRE QUI RESPECTE LA DIGNITÉ ET L'INDÉPENDANCE DES PERSONNES HANDICAPÉES. VEUILLEZ INDIQUER À LA COMMISSION SI VOUS AVEZ BESOIN DE MESURE D'ADAPTATION POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS PARTICULIERS.