



Memorandum

Note de service

Date : Le 22 avril 2014/April 22, 2014

À/To : Agents de relations de travail/Labour Relations Officers

De/From : Jean Ouellette
Directeur général des Opérations
Executive Director of Operations

Objet/RE : **La représentation dans les recours (mise à jour) /
Redress Representation (update)**

PROTOCOL 1 REDRESS REPRESENTATION AND CAPE

PROTOCOLE N^o 1 LA REPRÉSENTATION DANS LES RECOURS ET L'ACEP

PREAMBLE

PRÉAMBULE

Under section 187 of the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*¹, CAPE has a general duty of fair representation to all members of its bargaining units in all matters. The Association must openly and clearly represent individual members in a manner that is not arbitrary, discriminatory or in bad faith as defined by the legislation and the case law while also taking into account the

En vertu de l'article 187 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*², l'ACEP a un devoir général de représentation équitable envers chaque membre de ses unités de négociation, peu importe la question. L'Association doit clairement et ouvertement représenter tout membre, sans être arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi au sens de la loi et de la jurisprudence; de plus, elle doit tenir

¹ While the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* does not contain specific similar provisions, it is recognized that bargaining agents certified under this *Act* also have a general duty of fair representation to all bargaining unit members.

² Bien que la *Loi sur les relations de travail au Parlement* ne contienne pas de dispositions précises semblables, il est reconnu que les agents négociateurs accrédités en vertu de cette *Loi* ont un devoir général de représentation équitable envers tous les membres de l'unité de négociation.

collective interests of all the members in the bargaining unit for whom a collective agreement was negotiated.

The purpose of this Protocol is to describe CAPE's role and the role of CAPE's officials in redress procedures. CAPE is committed to providing appropriate professional resources to redress processes. The representation of members on employment related issues is the sole responsibility of the Labour Relations Officers (LRO) which will be carried out based on the following guiding principles:

GUIDING PRINCIPLES

CAPE will do its utmost to represent and defend the interests of an individual member pursuing a matter. After reviewing the facts of the matter, case law, the collective interests of the membership and financial constraints, the Association will decide whether to offer representation.

Once a commitment is made to represent a member, CAPE will assume accountability for the file and authority over the file to the same extent as with a grievance of the collective agreement.

A member will need the approval of CAPE in order to pursue an issue pertaining to the application and/or interpretation of a collective agreement. Matters that are not related to the collective agreement can be pursued by a member without the involvement of CAPE. If a member wishes to be represented by another party, including legal counsel, CAPE will accept the member's choice and will dissociate itself entirely from the

compte de l'intérêt collectif de l'unité de négociation dont elle a négocié la convention collective.

Le présent protocole décrit le rôle de l'ACEP et celui de ses dirigeants en matière de recours. L'ACEP s'est engagée à fournir les ressources professionnelles nécessaires aux recours. La représentation des membres concernant l'emploi relève uniquement des agents des relations de travail (ART) et se fait dans le respect des principes directeurs suivants :

PRINCIPES DIRECTEURS

L'ACEP fait tout en son pouvoir pour représenter et défendre les intérêts de tout membre qui poursuit une affaire. Après avoir examiné les faits, la jurisprudence, les intérêts des membres et les contraintes financières, l'Association décide si elle offre sa représentation.

Une fois qu'elle s'est engagée à représenter le membre, l'ACEP assume la responsabilité du dossier et le prend à sa charge au même titre que s'il s'agissait d'un grief de convention collective.

Lorsque l'affaire concerne l'application ou l'interprétation d'une convention collective, le membre doit recevoir l'autorisation de l'ACEP pour aller de l'avant. Dans les autres cas, le membre peut poursuivre l'affaire sans la participation de l'ACEP. Lorsque le membre souhaite se faire représenter par un tiers, y compris un conseiller juridique, l'ACEP accepte le choix du membre et se dissocie entièrement de toute représentation.

matter of representation.

REPRESENTATION

The responsibility of representation on labour relations and employment related matters belongs to CAPE's Labour Relations Officers (LRO), reporting to the Executive Director of Operations.

In the following matters, the Labour Relations Officer (LRO) will act as a representative which means he/she will advocate on behalf of the member:

- Collective agreement grievances (including NJC grievances);
- Grievances involving disciplinary actions;
- Classification grievances;
- Staffing complaints;
- Worker's Compensation Appeals;
- Other grievances.

In the other matters, such as, but not limited to the following, the Labour Relations Officer will act strictly as an advisor which means he/she will be limited to advising and assisting the member, and to intervening only in matters of process:

- Harassment complaints;
- Reintegration into the workplace;
- PSC or Deputy Head Investigations on appointments;
- Political activity investigations;
- Administrative investigations, etc.

REPRÉSENTATION

La représentation en matière de relations de travail et d'emploi relève des agents des relations de travail (ART) de l'ACEP, lesquels rendent compte au directeur général des Opérations.

Dans les affaires suivantes, l'ART fait office de représentant, ce qui signifie qu'il agit pour le compte du membre.

- Grievs de convention collective (y compris les grievs du CNM);
- Grievs mettant en cause des mesures disciplinaires;
- Grievs de classification;
- Plaintes liées à la dotation;
- Appels en matière d'accidents de travail;
- Grievs divers.

Dans les autres affaires, notamment, mais non exclusivement les suivantes, l'ART fera strictement office de conseiller; par conséquent, il s'en tiendra à conseiller et à appuyer le membre et n'interviendra qu'en matière de processus.

- Plaintes pour harcèlement;
- Réintégration du milieu de travail;
- Enquêtes de la CFP ou de l'administrateur général sur des nominations;
- Enquêtes sur des activités politiques;
- Enquêtes administratives.

DECISION MAKING AUTHORITY

The LRO may consider initiating an informal process before filing a formal redress procedure, and may do so again at any time during the formal process.

The Labour Relations Officer will carefully consider the information provided by the member, then advise the member and determine whether CAPE will proceed with the matter. If the LRO determines that it is not in the best interest of the member or the membership in general to proceed with the matter, he/she will inform the member, if applicable, of the options of self-representation and of seeking representation from another party. After reviewing the facts of the matter in a manner that is not arbitrary, discriminatory or in bad faith, CAPE will decide whether to continue the representation. Should CAPE decide to withdraw itself from representation or not pursue a matter further; it will provide the member in writing with the reasons explaining its decision.

Pursuant to section 209 of the *Public Service Labour Relations Act*, a grievance pertaining to the interpretation and/or application of a provision of the collective agreement or an arbitral award, or a grievance related to a disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty can be referred to adjudication. The Executive Director of Operations will decide whether CAPE will proceed with a case to adjudication and/or to Federal Court. In the event that a member has the option of self-representation and of representation by another party, the member will be

POUVOIR DE DÉCISION

L'ART peut envisager d'entreprendre une représentation informelle du membre avant de procéder à un recours officiel et peut y retourner à tout moment au cours du recours.

L'ART examine avec soin l'information que lui fournit le membre, conseille le membre et détermine si l'ACEP ira de l'avant. Lorsqu'il décide qu'il n'est pas dans l'intérêt du membre ou des membres en général de poursuivre l'affaire, l'ART informe le membre, s'il y a lieu, de ses options en matière de représentation par lui-même ou par un tiers. Après avoir examiné les faits de l'affaire de façon non arbitraire et non discriminatoire ainsi qu'en toute bonne foi, l'ACEP décide s'il convient qu'elle continue à représenter le membre. Si elle décide de cesser de le représenter ou de ne pas poursuivre l'affaire plus avant, l'ACEP lui fournit les motifs de sa décision par écrit.

Aux termes de l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le grief peut être renvoyé à l'arbitrage lorsqu'il concerne l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale ou qu'il est lié à une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire. Le directeur général des Opérations décide si l'ACEP portera la cause en arbitrage ou devant la Cour fédérale. Lorsque le membre a la possibilité de se représenter lui-même ou de se faire représenter par un tiers, l'ACEP l'en

advised by CAPE.

As per subsection 209(2) of the PSLRA, in matters arising from the interpretation and/or application of the collective agreement, CAPE must not only approve the filing of the grievances and provide representation through the grievance process, but must also approve the referral of such grievances to adjudication and provide representation at adjudication. If CAPE decides not to proceed with the grievance and/or decides not to refer the matter to adjudication, the grievance will be considered withdrawn and the matter will be closed. Under no circumstances will the member be allowed to self-represent for a grievance related to the application and/or interpretation of the collective agreement.

If CAPE decides not to proceed with a matter, it will inform the proper administrative authority of its decision. The member will then be entirely responsible for his/her representation, including communicating with the proper authorities.

In matters involving a conflict between two members, CAPE will provide assistance to both members. In such cases, the first member to contact CAPE will be provided with the service of the LRO assigned to the Department, Agency or Region. The second member to contact CAPE will be referred to the Executive Director of Operations (EDO) who will make arrangements to provide outside representation at CAPE's expense.

The Executive Director of Operations may choose to make exceptions to this

informe.

Suivant le paragraphe 209(2) de la LRTFP, lorsqu'il s'agit de questions découlant de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective, l'ACEP doit non seulement approuver le dépôt du grief et représenter le membre durant la procédure de grief, mais elle doit également approuver le renvoi du grief à l'arbitrage et représenter le membre durant l'arbitrage. Lorsque l'ACEP décide de ne pas aller de l'avant ou de ne pas renvoyer le grief en arbitrage, le grief est considéré comme ayant fait l'objet de désistement et l'affaire est close. En aucun cas, le membre n'est autorisé à se représenter lui-même lorsque le grief est lié à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

Si elle décide de ne pas s'occuper d'une affaire, l'ACEP informe les autorités administratives compétentes de sa décision. Le membre devient alors entièrement responsable de sa représentation, notamment communiquer avec les autorités compétentes.

Dans les cas de conflit entre deux membres, l'ACEP apporte son aide aux deux membres. Le premier à contacter l'ACEP reçoit les services de l'ART affecté au ministère, à l'organisme ou à la région. Le second est référé au directeur général des Opérations (DGO), qui lui procure les services d'un représentant de l'extérieur aux frais de l'ACEP.

Le directeur général des Opérations peut décider de faire des exceptions au

Protocol, so as long as those exceptions are in the best interests of CAPE and the membership as a whole.

NO REPRESENTATION

CAPE will not provide any representation or assistance:

- To a person who is not a member of one of its bargaining unit;
- To a member on a matter that occurred when the member was appointed to a position outside of CAPE's bargaining unit and/or in an excluded position;
- To a member if it is not provided with the relevant information and/or documentation in a timely manner;
- To a member on matters that are not within the realm of its jurisdiction/authority;
- To a member during the informal discussion process related to a staffing complaint;
- To a member if it was not involved in the exchange of information process, unless upon review, it is determined that the member has a case that can be reasonably argued before the Staffing Tribunal;
- To a member who is seeking a reclassification into a bargaining unit that is not represented by CAPE.

présent protocole, pourvu qu'elles soient dans l'intérêt supérieur de l'ACEP et des membres dans leur ensemble.

NON-REPRÉSENTATION

L'ACEP ne fournira ni représentation, ni aide :

- À quiconque n'est pas membre de l'une de ses unités de négociation;
- À un membre, si les faits se sont produits alors qu'il occupait un poste exclu et/ou un poste à l'extérieur d'une unité de négociation de l'ACEP;
- À un membre, lorsque l'ACEP ne reçoit pas l'information et/ou la documentation pertinentes dans les délais impartis;
- À un membre, lorsque l'affaire ne relève pas de sa compétence;
- À un membre, tout au long du processus de discussion informel lié à une plainte de dotation;
- À un membre lorsqu'elle n'a pas participé au processus d'échange d'information, sauf si elle détermine, après examen, que la cause peut raisonnablement être soutenue devant le Tribunal de la dotation;
- À un membre qui cherche à obtenir une reclassification dans une unité de négociation que l'ACEP ne représente pas.