

POLITIQUE SUR LES SERVICES DE REPRÉSENTATION

Date d'entrée en vigueur : le 30 octobre 2023

La présente politique met à jour et remplace le Protocole n° 1, La représentation dans les recours et l'ACEP, daté du 22 avril 2014, et le Protocole n° 2, Protocole de représentation des membres, daté du 18 juin 2014.

1. Objectif, portée et principes directeurs

La présente politique vise à encadrer la représentation des membres, tout en assurant la cohérence de la prestation de services de représentation aux membres de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP).

La Politique sur les services de représentation décrit le rôle que l'ACEP et les personnes qui la représentent officiellement jouent dans la représentation des membres. L'ACEP s'engage à fournir des ressources professionnelles adéquates pour aider ses membres dans le cadre de recours. La représentation des membres dans des litiges en matière de relations de travail et d'emploi relève uniquement des agentes et agents des relations de travail (ART) et se fait dans le respect des principes directeurs prévus par la présente politique.

L'ACEP représente et défend les droits et les intérêts de ses membres dans les limites de ses obligations prévues par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (LRTP). Après avoir examiné les faits, les lois pertinentes et la jurisprudence applicable, les intérêts collectifs des membres et les contraintes financières, l'Association décide si elle offre des services de représentation et, dans l'affirmative, les paramètres de ces services.

2. Définitions

Conseillère ou conseiller :	Le rôle que peut jouer une agente ou un agent des relations de travail dans certains dossiers, qui se limite à fournir des conseils, des orientations et de l'aide informelle.
-----------------------------	--

Arbitraire :	Une conduite qui désigne généralement les cas où un agent négociateur n'a pas suffisamment examiné ou traité l'affaire ou le grief d'une personne membre ou n'a pas bien pris en compte les intérêts de cette personne. Il peut aussi s'agir de cas de négligence grave. ¹
Mauvaise foi :	Les mesures prises de mauvaise foi sont généralement décrites comme étant motivées par des sentiments d'hostilité et d'animosité envers une personne membre. Il peut aussi s'agir d'un comportement trompeur ou malhonnête. ²
Discriminatoire :	La conduite discriminatoire s'entend du traitement partial et injuste d'une personne membre pour un motif illégal ou interdit, comme le prévoit la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> . ³
Représentante ou représentant :	Le rôle que peut assumer une agente ou un agent des relations de travail dans certains dossiers, qui consiste à représenter une personne membre et à plaider en sa faveur.

3. Pouvoirs et responsabilités

- 3.1 La directrice ou le directeur des Services de représentation et de l'Éducation (DSRE) doit assurer la représentation des membres de l'ACEP dans les procédures de recours. La présente politique est révisée périodiquement, au besoin, et est publiée sur le site Web de l'ACEP.
- 3.2 La responsabilité de la représentation dans les relations de travail et les questions liées à l'emploi incombe aux agentes et agents des relations de travail de l'ACEP, qui relèvent de la directrice ou du directeur des Services de représentation et de l'Éducation.
- 3.3 Conformément à l'article 187 de la LRTSPF et à la LRTP, l'ACEP a un devoir général de représentation équitable envers l'ensemble des membres de ses unités de négociation. L'Association doit représenter chaque membre individuellement de manière transparente et non arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, tout en tenant compte des intérêts collectifs de l'ensemble des membres de l'unité de négociation pour qui une convention collective a été négociée.

4. Admissibilité

¹ CRTESPF. *Que signifie agir de manière « arbitraire », « discriminatoire » ou « de mauvaise foi »?*
<https://www.fpslreb-crtespfr.gc.ca/fr/ressources/guides/representation-equitable.html>

² Ibid.

³ Ibid.

- 4.1 L'ACEP fournit des services de représentation à l'ensemble de ses membres, sous réserve de ses statuts et règlements, de ses politiques, de ses antécédents en matière de représentation, de ses ressources financières et de la jurisprudence applicable.

5. Représentation et pouvoir décisionnel

- 5.1 Une fois qu'elle s'engage à représenter une personne membre, l'ACEP prend l'affaire à sa charge et en assume la responsabilité.
- 5.2 L'ACEP se réserve le droit de réévaluer à tout moment sa décision d'assurer la représentation dans une affaire.
- 5.3 Si l'affaire porte sur l'application ou l'interprétation d'une convention collective, la personne membre doit obtenir l'approbation et la représentation de l'ACEP avant de prendre toute autre mesure.
- 5.4 Si l'affaire ne concerne pas la convention collective, la personne membre peut agir sans l'approbation ou la participation de l'ACEP⁴.
- 5.5 Si une personne membre souhaite se faire représenter par une autre partie à ses propres frais, y compris par une conseillère ou un conseiller juridique, pour une affaire qui ne porte pas sur l'application ou l'interprétation d'une convention collective, l'ACEP acceptera son choix, se dissociera de l'affaire et retirera ses services de représentation.
- 5.6 Une fois qu'une ART ou qu'un ART a évalué adéquatement le bien-fondé d'une question portée à son attention, elle ou il détermine s'il faut ou non fournir des services de représentation.
- 5.6.1 Dès que cette décision est prise, l'ART agit en tant que représentante ou représentant dans les cas suivants :
- Grievs de convention collective (y compris les griefs du Conseil national mixte);
 - Grievs mettant en cause des mesures disciplinaires;
 - Grievs de classification;
 - Plaintes en matière de dotation;
 - Appels en matière d'accidents de travail;
 - Autres types de griefs, au cas par cas.

⁴ Voir le paragraphe 208(4) de la LRTSPF et le paragraphe 62(2) de la LRTP. Voir également la décision *Cavanagh c. Agence du revenu du Canada*, [2 014 CRTFP 21](#).

5.6.2 Dans les autres affaires, y compris les suivantes (sans toutefois s’y limiter), l’ART agira strictement à titre de conseillère ou conseiller :

- Plaintes de harcèlement personnel;
- Plaintes pour violence dans le lieu de travail au sens du *Code canadien du travail*;
- Enquêtes de la Commission de la fonction publique ou de l’administrateur général sur des nominations;
- Enquêtes sur des activités politiques;
- Réintégration du milieu de travail;
- Enquêtes administratives;
- Autres affaires, au cas par cas.

5.6.3 Si l’une des affaires mentionnées à l’alinéa 5.6.2 touche les droits de la personne, par exemple lorsqu’il s’agit de mesures d’adaptation dans le cadre d’une réintégration du milieu de travail, la ou le DSRE peut charger une ou un ART d’aider la personne membre sans se limiter au rôle de conseillère ou conseiller.

5.7 L’ART peut envisager d’entreprendre une représentation informelle de la personne membre avant de procéder à un recours officiel et peut procéder ainsi à tout moment au cours du recours officiel.

5.8 L’ART examine attentivement l’information que lui fournit la personne membre, conseille ensuite cette dernière et détermine si l’ACEP prend l’affaire en charge.

5.9 Si l’ART décide qu’il n’est pas dans l’intérêt de la personne membre ou des membres en général de prendre l’affaire en charge, elle ou il informe la personne membre des possibilités de se représenter soi-même ou de se faire représenter par un tiers (voir 5.5), à ses propres frais. L’ART communique sa décision à la personne membre par écrit.

6. Renvoi à l’arbitrage et pouvoir décisionnel

6.1 La capacité de l’ACEP à renvoyer un grief à l’arbitrage est limitée par la loi. Aux termes de l’article 209 de la *LRTSPF* et de l’article 62 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*, un grief peut être renvoyé à l’arbitrage lorsqu’il porte sur l’interprétation ou l’application de toute disposition de la convention collective ou d’une décision arbitrale ou sur une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire.

- 6.2 Les affaires pour lesquelles la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral n'a pas compétence peuvent faire l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.
- 6.3 La ou le DSRE décide si l'ACEP renvoie une affaire à l'arbitrage et/ou au contrôle judiciaire devant la Cour fédérale, le cas échéant.
- 6.4 L'ART informe la personne membre de la décision de l'ACEP et lui mentionne également toutes les possibilités de représentation applicables ne faisant pas intervenir l'ACEP.
- 6.4 L'ART informe les autorités administratives compétentes de sa décision et met la personne membre en copie de cette correspondance. Dans les affaires qui ne portent pas sur l'application ou l'interprétation de la convention collective, la personne membre est entièrement responsable de sa propre représentation, y compris de la communication avec les autorités compétentes.
- 6.4 Conformément au paragraphe 209(2) de la LRTSPF et au paragraphe 62(2) de la LRTP, lorsqu'il s'agit de questions découlant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective, l'ACEP doit non seulement approuver le dépôt du grief et assurer la représentation durant la procédure de grief, mais elle doit également approuver le renvoi du grief à l'arbitrage et assurer la représentation durant l'arbitrage⁵.
- 6.5 Si l'ACEP décide de ne pas présenter un grief et/ou de ne pas renvoyer l'affaire à l'arbitrage, le grief est considéré comme ayant fait l'objet de désistement et l'affaire est close.

7. Affaires impliquant deux membres

- 7.1 Dans les cas d'un conflit entre deux membres, l'ACEP apporte son aide aux deux membres.
- 7.2 Dans ces cas,
 - 7.2.1 La première ou le premier à contacter l'ACEP reçoit les services de l'ART responsable du ministère, de l'organisme ou de la région;

⁵Voir également la décision *Cavanagh c. Agence du revenu du Canada*, [2014 CRTFP 21](#), dans laquelle la Commission des relations de travail dans le secteur public (comme elle s'appelait alors) a confirmé que l'approbation de l'agent négociateur et son consentement de représenter la ou le fonctionnaire doivent s'appliquer à l'ensemble du processus pour que le grief soit arbitral.

- 7.2.2 La deuxième personne à contacter l'ACEP est orientée vers la ou le DSRE qui lui organise des services de représentation externes aux frais et selon les instructions de l'ACEP, conformément aux présentes.

8. Affaires non admissibles à une représentation

- 8.1 L'ACEP ne fournit aucune représentation ou aide dans les situations suivantes, sans s'y limiter :

- À quiconque n'est pas membre de l'une de ses unités de négociation;
- Si l'affaire est survenue alors que la personne membre occupait un poste exclu ou un poste à l'extérieur d'une unité de négociation;
- Lorsque l'ACEP ne reçoit pas l'information ou la documentation pertinentes en temps utile;
- Lorsque l'affaire ne relève pas de l'ACEP ou de sa compétence;
- Au cours du processus de discussion informelle concernant une plainte en matière de dotation;
- Lorsque l'ACEP n'a pas participé au processus d'échange d'information, sauf si elle détermine, après examen, que la cause peut raisonnablement être soutenue devant la CRTESPF;
- À une personne membre qui sollicite une reclassification dans une unité de négociation que l'ACEP ne représente pas.

9. Exceptions à la présente politique

- 9.1 La ou le DSRE peut décider de faire des exceptions à la présente politique, si elles sont dans l'intérêt supérieur de l'ACEP et des membres dans leur ensemble.

10. Procédure de plainte

- 10.1 Si une personne membre estime que son affaire a été traitée de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi, elle peut, après avoir discuté du problème de sa représentation avec l'ART de l'ACEP responsable de son ministère, son organisme ou sa région, déposer une plainte.
- 10.1.1 La plainte doit être présentée par écrit à la directrice générale ou au directeur général au plus tard quinze (15) jours civils après le jour où l'action ou la circonstance concrète donnant lieu à la plainte s'est produite.

- 10.1.2 La directrice générale ou le directeur général rend une décision par écrit à la personne membre, habituellement dans les quinze (15) jours civils suivant le dépôt de la plainte.
- 10.2 Si la personne membre n'est pas satisfaite de la décision de la directrice générale ou du directeur général, elle peut soumettre la plainte par écrit à la présidente ou au président.
 - 10.2.1 La plainte doit être présentée par écrit à la présidente ou au président dans un délai de quinze (15) jours civils à compter de la date de réception de la décision de la directrice générale ou du directeur général par la personne membre.
 - 10.2.2 La présidente ou le président rend une décision par écrit à la personne membre, habituellement dans les quinze (15) jours civils suivant le dépôt de la plainte.
- 10.3 La décision de la présidente ou du président est définitive.
- 10.4 La personne membre a aussi le choix de donner suite à une affaire concernant sa représentation en se prévalant des recours prévus dans la LRTSPF ou la LRTP.
 - 10.4.1 Si une personne membre décide de se prévaloir de ces recours, il lui incombe de respecter les délais ou échéances fixés dans la LRTSPF ou la LRTP.
 - 10.4.2 Si une personne membre participe à la procédure de plainte de l'ACEP, les dates limites ou délais prévus dans la LRTSPF et la LRTP pour qu'une personne membre dépose une plainte en vertu de l'une ou l'autre loi ne sont pas suspendus.

Formulaire de plainte du membre (Politique sur les services de représentation)

À remplir par la ou le membre

A	Nom de famille		Prénom(s)	N° de téléphone
	Convention collective (EC, TR, BdP ou BDPB)		Adresse électronique personnelle	
B	Motifs allégués de la plainte (plusieurs réponses peuvent être sélectionnées) Voir l'annexe A pour les définitions			
	☐ Mon affaire a été traitée de manière arbitraire. ☐ Mon affaire a été traitée de manière discriminatoire. Veuillez en indiquer le(s) motif(s) : ☐ Le processus était entaché de mauvaise foi.			
C	Veuillez décrire les événements chronologiquement (utilisez plus d'espace, au besoin) :			
	N°	DATE (MM/JJ/AAAA)	Description de l'événement	
	1.			
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
	6.			
	7.			
	8.			
	9.			

D	Veuillez expliquer votre plainte ci-dessous. Veuillez inclure toutes les pièces justificatives. (Utilisez des pages supplémentaires, au besoin.)	
E	Mesure corrective demandée :	
DATE (MM/JJ/AAAA)		Signature

ANNEXE A

Définitions

- Arbitraire : Une conduite qui désigne généralement les cas où un agent négociateur n'a pas suffisamment examiné ou traité l'affaire ou le grief d'une personne membre ou n'a pas bien pris en compte les intérêts de cette personne. Il peut aussi s'agir de cas de négligence grave.⁶
- Discriminatoire : Discriminatoire : La conduite discriminatoire s'entend du traitement partial et injuste d'une personne membre pour un motif illégal ou interdit, comme le prévoit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.⁷
- Mauvaise foi : Les mesures prises de mauvaise foi sont généralement décrites comme étant motivées par des sentiments d'hostilité et d'animosité envers une personne membre. Il peut aussi s'agir d'un comportement trompeur ou malhonnête.⁸

⁶ CRTESPF. *Que signifie agir de manière « arbitraire », « discriminatoire » ou « de mauvaise foi »?*
<https://www.fpslreb-crtespfc.gc.ca/fr/ressources/guides/representation-equitable.html>

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.