



Memorandum

Note de service

Date : le 31 août 2004 / August 31, 2004

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

From / De : Claude Danik, Directeur des services professionnels /
Director of Professional Services

RE / Objet : **La représentation dans les recours /**
Redress Representation

Protocol 1

Redress Representation and CAPE

Effective Date: September 7, 2004

1. Purpose

Pursuant to the *Public Service Staff Relations Act*, as well as to other authorities including the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, federal public service bargaining agents, including The Canadian Association of Professional Employees, are mandated various responsibilities.

Protocole n° 1

La représentation dans les recours et l'ACEP

Date d'entrée en vigueur : 7 septembre 2004

1. Objet

Les agents négociateurs de l'administration publique fédérale, notamment l'Association canadienne des employés professionnels (l'ACEP), sont investis de diverses responsabilités en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et d'autres textes faisant autorité, notamment la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

In addition, further to the *Weber* decision and to various related decisions since 1995, case law has established a broader though disputed definition of union responsibility on matters of redress for unions in Canada, including CAPE.

En outre, par suite du jugement *Weber* et de diverses décisions connexes rendues depuis 1995, la jurisprudence a établi une définition élargie, quoique contestée, de la responsabilité syndicale en matière de recours pour les syndicats au Canada, y compris l'ACEP.

Furthermore, both CUPTE and SSEA have histories of representation on various matters that have become the past practice of the successor organisation, CAPE.

De plus, l'ACEP a adopté pour coutume les antécédents de représentation de ses syndicats fondateurs, le SCEPT et l'AESS, concernant diverses questions.

In order to ensure that there is a common understanding of responsibilities, liabilities and processes shared by Labour Relations Officers, National Executive Committee members and members of the Local Leadership, the following protocol describes the internal procedures regarding redress for which the Director of Professional Services is responsible and that officers are required to follow.

Pour faire en sorte que chacun comprenne bien les responsabilités, les obligations et les processus communs aux agents des relations de travail, aux membres du Conseil exécutif national et aux dirigeants des sections locales, le protocole qui suit expose les méthodes internes en matière de recours dont le directeur des Services professionnels est responsable et que les agents doivent suivre.

Protocol 1 does not apply to matters of a collective nature, that should be addressed through consultation with the employer. Protocol 1 describes CAPE's role and the role of CAPE officials in redress procedures.

Le protocole n° 1 ne s'applique pas aux questions d'ordre collectif, qui devraient faire l'objet de consultation avec l'employeur. Il décrit le rôle de l'ACEP et celui des dirigeants de l'ACEP en matière de recours.

2. General Principles

A) Professional Labour Relations

Firstly, CUPTE and SSEA, and now CAPE have always offered a level of service second to none to its membership.

Fundamental to that effort has been the strategy of engaging professional staff in redress actions, and of engaging professional staff at the beginning of any redress effort for a member, whether formal redress or informally.

This has allowed professional labour relations staff to ensure that the member receives:

- receives timely service;
- competent and well informed advice regarding the assessment, filing and wording of the grievance, and,
- professional representation throughout the redress process.

As a result, CAPE has been able to meet the constitutionally defined objective of providing a high standard of professional service to its members.

B) Duty

Secondly, CAPE has a general duty of fair representation to each member, in all

2. Principes généraux

A) Relations de travail professionnelles

Premièrement, le SCEPT et l'AESS, et aujourd'hui l'ACEP, ont toujours offert un niveau de service insurpassé à leurs membres.

Cette réussite est fondamentalement attribuable à leur stratégie de retenir les services de professionnels pour les recours des membres et ce, dès les premiers stades, qu'il s'agisse de recours formel ou informel.

Ainsi, les professionnels des relations du travail ont pu faire en sorte que les membres obtiennent :

- des services opportuns;
- des avis compétents et éclairés concernant l'évaluation, la présentation et le libellé du grief;
- une représentation professionnelle tout au cours du processus de recours.

C'est pourquoi l'ACEP a réussi à atteindre l'objectif qu'elle s'est donné dans ses Statuts de fournir un niveau élevé de services professionnels à ses membres.

B) Obligation

Deuxièmement, l'ACEP a pour obligation générale de représenter équitablement

matters. The Association must openly and clearly represent members in a manner that is not arbitrary, discriminatory, or in bad faith as defined in law and case law.

chaque membre dans toutes les questions. Elle doit représenter les membres avec transparence et clarté, d'une façon qui n'est pas arbitraire et sans discrimination ou mauvaise foi au sens où l'entendent la législation et la jurisprudence.

The requirement is a requirement in law that applies to all officers, elected and non-elected.

Il s'agit là d'une obligation en droit qui s'applique à tous les dirigeants, élus comme non élus.

Hence the importance of clearly delineating responsibilities within the organisation, where labour relations are the responsibility of labour relations specialists.

D'où l'importance de clairement délimiter les responsabilités au sein de l'organisation : les relations de travail incombent aux spécialistes des relations de travail.

An error by an elected official who cannot be expected to be fully cognizant of the state of labour law could be costly to a fellow member and/or to the membership of CAPE.

Une erreur commise par un dirigeant élu, dont on ne peut attendre une connaissance intime du droit du travail, pourrait se révéler coûteuse pour un collègue et/ou l'ensemble des membres de l'ACEP.

CAPE's duty is to commit the appropriate professional resources to redress processes.

Il incombe à l'ACEP de consacrer les ressources professionnelles voulues aux recours.

CAPE will not provide representation to a person who is not a member of one of its bargaining units. CAPE will not represent a member on a matter that occurred when the member was not a member of a CAPE bargaining unit.

L'ACEP ne représentera pas une personne qui n'est pas membre d'une de ses unités de négociations. L'ACEP ne représentera pas un membre pour une question qui a surgi lorsque le membre ne faisait pas partie d'une unité de négociation de l'ACEP.

The President of CAPE can make exception to the previous paragraph further to a recommendation from the Director of Professional Service.

Le Président de l'ACEP peut faire exception au paragraphe précédent suite à une recommandation du Directeur des services professionnels.

C) Accountability

Thirdly, in order to be held accountable for its redress representation, the Association must have authority over the matters for which it will be asked to answer.

In matters of the collective agreement, law stipulates that the parties to the agreement are the parties to a grievance.

If there is a dispute regarding the manner in which a grievance is presented or whether the matters of the grievance are pursued, CAPE decides in a manner that is not arbitrary, discriminatory, or in bad faith how the file is administered and whether or not to pursue the grievance. CAPE is accountable.

In other matters of representation, a member of the Association may request representation from the Association.

After reviewing the facts of the matter in a manner that is not arbitrary, discriminatory, or in bad faith, the Association will decide whether to offer representation.

Once the Association has committed itself to representing the member, it will assume accountability for the file and authority over the file to the same extent as with a grievance of the collective agreement. CAPE is accountable.

C) Reddition de comptes

Troisièmement, pour être obligée de rendre des comptes sur sa représentation dans les recours, l'Association doit avoir compétence sur les questions en cause.

En matière de conventions collectives, la loi stipule que les parties à la convention sont les parties à un grief.

Si un différend surgit concernant la façon dont un grief est présenté ou les questions qui en font l'objet, l'ACEP décide d'une façon qui n'est pas arbitraire et sans discrimination ou mauvaise foi comment le dossier sera administré et s'il y a lieu ou non de donner suite au grief. L'ACEP doit en rendre compte.

Dans d'autres questions de représentation, le membre de l'Association peut demander à celle-ci de le représenter.

Après avoir examiné les faits d'une façon qui n'est pas arbitraire et sans discrimination ou mauvaise foi, l'Association décidera s'il y a lieu ou non d'assurer la représentation.

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

Matters that are not of the collective agreement can be pursued by a member without the involvement of the Association.

Un membre peut, sans la participation de l'Association, présenter un grief sur des questions qui n'ont pas trait à la convention collective.

If a member wishes to be represented by another party, including legal counsel, the Association will accept the member's choice and will dissociate itself entirely from the matter of representation.

Si un membre désire être représenté par une autre partie, y compris un conseiller juridique, l'Association acceptera son choix et se dissociera complètement de cette représentation.

D) Financial Responsibility

D) Responsabilité financière

Fourthly, redress representation is one of the major activities of the organization. However, it is not the only activity nor the only important activity.

Quatrièmement, la représentation dans les recours est l'une des principales activités de l'organisation, Cependant, elle n'est pas la seule, ni la seule qui soit importante.

The preamble of CAPE's Constitution reads in part: *We shall maintain a high level of services, in a financially efficient manner.*

Le préambule des Statuts de l'ACEP stipule notamment que : *Nous maintiendrons un niveau élevé de services, allié à l'efficience financière.*

Thus practical limits must be established to ensure that all members are served professionally, but are served in a manner that will not create a financial liability for the organization.

Ainsi, il faut établir des limites pratiques pour faire en sorte que tous les membres obtiennent des services professionnels, mais sans pour autant occasionner de fardeau financier pour l'organisation.

3. Representation

3. Représentation

A) General

A) Généralités

- i) The responsibility of representation on labour relation

- i) La responsabilité de la représentation en matière de

and employment matters at CAPE belongs to CAPE's Labour Relations Officers, reporting to the Director of Professional Services.

relations de travail et d'emploi à l'ACEP incombe aux agents des relations de travail (ART), qui relèvent du directeur des Services professionnels.

- | | | | |
|------|---|------|--|
| ii) | The Labour Relations Officer may ask a local officer for assistance in a matter of representation, including signing a grievance form or transmittal form, communicating information to a member or making the representation before the employer representative. | ii) | L'ART peut demander de l'aide à un dirigeant de section locale dans une question de représentation, notamment signer une formule de grief ou une formule de transmission de grief, communiquer des renseignements à un membre ou assurer la représentation même devant le représentant de l'employeur. |
| iii) | CAPE's role of representation includes providing information to the member, evaluating the member's case, providing advice, preparing the representation to be made before the employer representative, a service provider, an arbitration board or other administrative tribunals. | iii) | Le rôle de l'ACEP en matière de représentation consiste notamment à renseigner le membre, évaluer sa cause, fournir des conseils et préparer la représentation devant le représentant de l'employeur, un fournisseur de services, un conseil d'arbitrage ou d'autres tribunaux administratifs. |
| iv) | CAPE advocates on behalf of the member; it is not a mediator. | iv) | L'ACEP plaide en faveur du membre; elle n'est pas un médiateur. |
| v) | Failure by the member to provide the relevant information or documentation in a timely manner will result in an automatic decision by the Association to reject representation. | v) | Dans le cas où le membre ne lui fournit pas les renseignements ou les documents pertinents en temps opportun, l'Association refusera automatiquement de le représenter. |
| vi) | At any time, the Director of Professional Services may choose | vi) | Le directeur des Services professionnels peut, en tout |

to make exceptions to Protocol 1, so long as those exceptions are in the best interests of the Association and the membership as a whole.

temps, décider de déroger au Protocole n° 1, pourvu que de telles dérogations soient dans l'intérêt de l'Association et de l'ensemble des membres.

vii) The Director of Professional Services will decide whether CAPE will proceed with a case to adjudication, and/or to Federal Court. In the event that a member has the options of self-representation and of representation by another party, the member will be advised by CAPE.

vii) Le directeur des Services professionnels décidera si l'ACEP soumettra un cas à l'arbitrage et/ou à la Cour fédérale. Si le membre a les options de se représenter lui-même ou de se faire représenter par une autre partie, il en sera informé par l'ACEP.

viii) CAPE considers its legal obligation to the membership, and to employment equity groups when pursuing a matter on behalf of an individual member.

viii) Lorsque l'ACEP représente un membre individuel dans une cause, elle tient compte de son obligation légale envers ses membres et les groupes d'équité en matière d'emploi.

B) Informal Representation

B) Représentation informelle

i) Formal redress procedures can be invoked when a problem is not being addressed adequately through normal channels of communication within the work place, or through normal communications with a service provider.

i) Il peut y avoir recours formel lorsqu'un problème n'est pas réglé adéquatement par les voies de communication normales au travail, ou par les voies de communication normales avec un fournisseur de services.

ii) CAPE will consider informal representation on behalf of the member before initiating a formal redress procedure, and may do so again at any time during the

ii) L'ACEP envisagera la représentation informelle du membre avant d'amorcer un recours formel, et elle peut ensuite revenir à la représentation

process.	informelle en tout temps au cours du processus.
iii) Recourse to formal redress will be protected when choosing informal representation.	iii) L'option de recours formel est protégée si la représentation informelle est choisie.
iv) CAPE may choose not to pursue a matter informally. Or, CAPE may choose not to proceed with a formal redress process further to informal representation.	iv) L'ACEP peut décider de ne pas opter pour la représentation informelle. Ou encore, elle peut décider de ne pas passer au recours formel après une représentation informelle.
C) Collective Agreement Grievance (and NJC Grievance)	C) Grief de convention collective (et grief du CNM)
i) The responsibility of the Association in matters arising out of the collective agreement is to ensure the appropriate interpretation and application of the agreement.	i) La responsabilité de l'Association dans les questions découlant de la convention collective consiste à veiller à ce que la convention soit interprétée et appliquée de manière adéquate.
ii) The LRO will carefully consider the information provided by the member, then advise the member and determine whether the Association will proceed with the grievance.	ii) L'ART examinera avec soin les renseignements fournis par le membre, puis il avisera celui-ci et établira si l'Association présentera le grief.
iii) In all matters of the collective agreement, the Association is obligated to consider the interest of the membership in general as well as the interests of the member who wishes to file a grievance.	iii) Dans toutes les questions relatives à la convention collective, l'Association est obligée de tenir compte de l'intérêt de l'ensemble des membres et de ceux du membre qui désire présenter un grief.

D) Grievance of a Matter Outside the Collective Agreement

- i) The LRO will carefully consider the information provided by the member, advise the member, and determine whether the Association will offer representation.
- ii) If the LRO determines that it is not in the interest of the member or the membership in general to proceed with the grievance, the member will be informed of the options of self-representation and of seeking representation from another party.

E) Classification Grievance

- i) The LRO will carefully consider the information provided by the member, then advise the member and determine whether the Association will proceed with the grievance.
- ii) If the LRO determines that it is not in the interest of the member or the membership in general to proceed with the grievance, the member will be informed of the options of self-representation and of seeking representation from another party.
- iii) The LRO will explain to the member the requirement that a classification grievance must be

D) Grief portant sur une question hors du champ de la convention collective

- i) L'ART examinera avec soin les renseignements fournis par le membre, puis il avisera celui-ci et établira si l'Association offrira de le représenter.
- ii) Si l'ART juge qu'il n'est pas dans l'intérêt du membre ou de l'ensemble des membres de présenter le grief, il informera le membre de ses options de se représenter lui-même ou de se faire représenter par une autre partie.

E) Grief de classification

- i) L'ART examinera avec soin les renseignements fournis par le membre, puis il avisera celui-ci et établira si l'Association présentera le grief.
- ii) Si l'ART juge qu'il n'est pas dans l'intérêt du membre ou de l'ensemble des membres de présenter le grief, il informera le membre de ses options de se représenter lui-même ou de se faire représenter par une autre partie.
- iii) L'ART expliquera au membre qu'un grief de classification doit être présenté au plus tard 25 jours

	<p>filed no later than 25 working days after a classification decision.</p>		<p>ouvrables après qu'une décision de classification a été rendue.</p>
iv)	<p>The LRO will explore with the member the possibility of provoking a classification decision, i.e. the possibility of substantial changes to the work description.</p>	iv)	<p>L'ART examinera avec le membre la possibilité de provoquer une décision de classification, c.-à-d., la possibilité d'apporter des modifications importantes à la description de travail.</p>
v)	<p>When filing a work description grievance for the purpose of reclassification, or when filing a classification grievance, the LRO will consider the related issues of effective date and retroactivity (acting pay clause of the member's collective agreement).</p>	v)	<p>Dans la présentation d'un grief concernant une description de travail aux fins de reclassification, ou d'un grief de classification, l'ART tiendra compte de questions connexes, à savoir, la date d'entrée en vigueur et la rétroactivité (la disposition de la convention collective du membre relative à la rémunération d'intérim).</p>
vi)	<p>The Association will not provide representation to a member who is seeking a reclassification into a bargaining unit that is not represented by CAPE. CAPE will offer to initiate contact for the member with the bargaining agent most competent to argue the reclassification into the bargaining unit not represented by CAPE.</p>	vi)	<p>L'Association n'assurera pas la représentation d'un membre qui cherche à obtenir une reclassification dans une unité de négociation que l'ACEP ne représente pas. L'ACEP offrira de mettre le membre en communication avec l'agent négociateur le plus compétent pour plaider la reclassification dans l'unité de négociation qui n'est pas représentée par l'ACEP.</p>
vii)	<p>The Association will not refuse representation to a member who wishes to file a work description grievance (plus related effective date and acting pay grievances) on the basis that the member is seeking a reclassification into a</p>	vii)	<p>L'Association ne refusera pas d'assurer la représentation d'un membre qui désire présenter un grief concernant une description de travail (plus des griefs relatifs à la date d'entrée en vigueur et à la rémunération d'intérim) du seul fait</p>

bargaining unit that is not represented by CAPE.

que le membre cherche à obtenir une reclassification dans une unité de négociation que l'ACEP ne représente pas.

F) Harassment Complaint

F) Plainte de harcèlement

- i) The LRO will explore with a member who wishes to file a complaint of harassment the alternative of filing a harassment grievance.
- ii) The LRO will carefully consider the information provided by the member, then advise the member and determine whether the Association will further assist the member.
- iii) If the LRO determines that it is not in the interest of the member or the membership in general to proceed with the grievance, the member will be informed of the options of self-representation and of seeking representation from another party.
- iv) The role of the LRO when a complaint of harassment is filed is a role of advisor. The LRO is limited to advising and assisting the member, and to intervening on matters of process. The member is responsible for presenting the case.
- v) CAPE will provide a member who

- i) L'ART examinera avec le membre qui désire présenter une plainte de harcèlement la possibilité de présenter plutôt un grief de harcèlement.
- ii) L'ART examinera avec soin les renseignements fournis par le membre et établira si l'Association continuera de l'aider.
- iii) Si l'ART juge qu'il n'est pas dans l'intérêt du membre ou de l'ensemble des membres de présenter le grief, il informera le membre de ses options de se représenter lui-même ou de se faire représenter par une autre partie.
- iv) Le rôle de l'ART dans la présentation d'une plainte de harcèlement en est un de conseiller. l'ART doit se contenter de conseiller et d'assister le membre et, d'intervenir au sujet du processus. Le membre est responsable de présenter ses faits.

- v) L'ACEP fournira au membre qui

is a complainant in a harassment complaint process and who approaches the Association for representation a document explaining what a complainant should do.

est le plaignant dans une plainte de harcèlement et qui demande à l'Association qu'elle le représente un document exposant la marche à suivre pour le plaignant.

vi) CAPE will provide a member who is a respondent in a harassment complaint process and who approaches the Association for representation a document explaining what a respondent should do.

vi) L'ACEP fournira au membre qui est l'intimé dans une plainte de harcèlement et qui demande à l'Association qu'elle le représente un document exposant la marche à suivre pour l'intimé.

vii) CAPE will provide assistance to both the respondent and the complainant when both are members, both request assistance, and the redress process chosen by the complainant is a complaint.

vii) L'ACEP fournira de l'aide à l'intimé et au plaignant lorsque les deux sont membres de l'Association et les deux demandent de l'aide et que le plaignant a opté pour la présentation d'une plainte comme recours.

viii) If a member is found to have harassed, if the member is disciplined, and if the member requests assistance from the Association on the matter of the discipline, CAPE will review the file and will determine whether it will represent the member.

viii) S'il est jugé qu'un membre s'est livré à du harcèlement, qu'il fasse l'objet de mesure disciplinaire et qu'il demande de l'aide de l'Association à ce dernier égard, l'ACEP examinera le dossier et décidera si l'Association représentera le membre.

G) Harassment Grievance

G) Grief de harcèlement

i) The role of the LRO when a grievance of harassment is filed is a role of advocate. By the very nature of the process, the LRO speaks on behalf of the member.

i) Le rôle de l'ART dans la présentation d'un grief de harcèlement en est un de défenseur. De par la nature même du processus, l'ART défend les intérêts du membre.

- | | |
|--|--|
| <p>ii) The LRO will carefully consider the information provided by the member, advise the member, and determine whether the Association will offer representation.</p> | <p>ii) L'ART examinera avec soin les renseignements fournis par le membre, puis il avisera celui-ci et établira si l'Association offrira de le représenter.</p> |
| <p>iii) If the LRO determines that it is not in the interest of the member or the membership in general to proceed with the grievance, the member will be informed of the options of self-representation and of seeking representation from another party.</p> | <p>iii) Si l'ART juge qu'il n'est pas dans l'intérêt du membre ou de l'ensemble des membres de présenter le grief, il informera le membre de ses options de se représenter lui-même ou de se faire représenter par une autre partie.</p> |

H) NJC letters of appeal

H) Lettres d'appel au CNM

- | | |
|--|--|
| <p>i) In the event that the redress procedure is a letter of appeal to a Board or to a service provider, CAPE will review the facts with the member and advise the member in the matter of writing the letter.</p> | <p>i) Dans le cas où le recours choisi est une lettre d'appel à une commission ou à un fournisseur de services, l'ACEP examinera les faits avec le membre et le conseillera sur la rédaction de la lettre.</p> |
|--|--|

I) Appeals of Staffing Decisions

I) Appels de décisions de dotation

- | | |
|--|--|
| <p>i) The LRO will carefully consider the information provided by the member, then advise the member and determine whether the Association will proceed with representation.</p> | <p>i) L'ART examinera avec soin les renseignements fournis par le membre, puis il avisera celui-ci et établira si l'Association offrira de le représenter.</p> |
| <p>ii) If the LRO determines that it is not in the interest of the member or the membership in general to proceed with the appeal, the</p> | <p>ii) Si l'ART juge qu'il n'est pas dans l'intérêt du membre ou de l'ensemble des membres de présenter l'appel, il informera le</p> |

	member will be informed of the options of self-representation and of seeking representation from another party.		membre de ses options de se représenter lui-même ou de se faire représenter par une autre partie.
iii)	CAPE may decide to withdraw its representation after the disclosure process.	iii)	L'ACEP peut décider de mettre fin à sa représentation après le processus de communication préalable de la preuve.
iv)	In the event that CAPE has decided not to represent a member at a hearing, and the member is able to achieve more at the hearing than what was achieved by the Association on the matter of the appeal, then the Association will reimburse reasonable expenses incurred by the member for preparation and representation at the hearing.	iv)	Dans le cas où l'ACEP a décidé de ne pas représenter un membre à une audition et que le membre parvient, à ce stade, à obtenir davantage que l'Association n'a pu obtenir sur la question en appel, l'Association remboursera au membre les frais raisonnables qu'il a engagés pour la préparation et la représentation à l'audition.
v)	CAPE will not represent a member at an appeal hearing if it was not involved in the disclosure process.	v)	L'ACEP ne représentera pas un membre à l'audition d'un appel si elle n'a pas participé au processus de divulgation.
vi)	CAPE will make an exception in either of the following situations: <ul style="list-style-type: none"> the member could not have known earlier that representation by CAPE was available; or further to a review of the appellant's allegations and evidence by the LRO, it is determined that the member has a case that can be reasonably argued before a board. 	vi)	L'ACEP fera exception dans l'éventualité d'une des deux situations suivantes: <ul style="list-style-type: none"> le membre ne pouvait savoir plus tôt que l'ACEP offrait des services de représentation; ou, suite à une analyse des allégations et de la preuve de l'appelant par l'ART, il est décidé que le membre a une cause qui peut être défendue raisonnablement devant un comité d'appel.

J) Complaint of a Deployment Decision

- i) The LRO will carefully consider the information provided by the member, then advise the member and determine whether the Association will proceed with representation.
- ii) If the LRO determines that it is not in the interest of the member or the membership in general to proceed with the complaint, the member will be informed of the options of self-representation and of seeking representation from another party.

J) Plainte concernant une décision de mutation

- i) L'ART examinera avec soin les renseignements fournis par le membre, puis il avisera celui-ci et établira si l'Association offrira de le représenter.
- ii) Si l'ART juge qu'il n'est pas dans l'intérêt du membre ou de l'ensemble des membres de présenter la plainte, il informera le membre de ses options de se représenter lui-même ou de se faire représenter par une autre partie.

K) Complaint to the Canadian Human Rights Commission

- i) The LRO will carefully consider the information provided by the member, then advise the member and determine whether the Association will further assist the member.
- ii) If the LRO determines that it is not in the interest of the member or the membership in general to proceed with the complaint, the member will be informed of the options of self-representation and of seeking representation from another party.

K) Plainte à la Commission canadienne des droits de la personne

- i) L'ART examinera avec soin les renseignements fournis par le membre, puis il avisera celui-ci et établira si l'Association continuera de l'aider.
- ii) Si l'ART juge qu'il n'est pas dans l'intérêt du membre ou de l'ensemble des membres de présenter la plainte, il informera le membre de ses options de se représenter lui-même ou de se faire représenter par une autre partie.

- | | | | |
|------|--|------|--|
| iii) | CAPE will assist complainants and respondents. But, at no time will it assist both parties to the same complaint. | iii) | L'ACEP aidera les plaignants et les intimés. Cependant, elle n'aidera jamais les deux parties à la même plainte. |
| iv) | In the event that both complainant and respondent are members of CAPE and approach the Association for representation, the LRO will review the facts as presented by each party and determine which party should be assisted by the Association. | iv) | Dans le cas où le plaignant et l'intimé sont tous les deux membres de l'ACEP et demandent la représentation de l'Association, l'ART examinera les faits présentés par chacune des parties et établira laquelle devrait jouir de l'aide de l'Association. |
| v) | If the assessment of the complaint by the LRO concludes that the complaint is frivolous or in bad faith, the Association will represent the respondent. | v) | Si, après avoir évalué la plainte, l'ART conclut qu'elle est frivole ou de mauvaise foi, l'Association représentera l'intimé. |
| vi) | The Labour Relations Officer will assist the member with the preparation of the complaint, with mediation or conciliation as the case may be, and with the preparation of a submission to the Commission in response to the investigator's report. | vi) | L'ART aidera le membre dans la préparation de la plainte, dans la médiation ou la conciliation, selon le cas, et dans la préparation d'un mémoire à la Commission en réplique au rapport de l'enquêteur. |
| vii) | If the Commission decides to refer the complaint to the Canadian Human Rights Tribunal, the Labour Relations Officer will brief CAPE's legal counsel and provide a copy of the case file. | vii) | Si la Commission décide de renvoyer la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne, l'ART mettra le conseiller juridique de l'ACEP au courant et lui fournira copie du dossier de la cause. |

L) Worker's Compensation Appeals

L) Appels d'accident du travail

- | | | | |
|----|-------------------------------------|----|-------------------------------|
| i) | The LRO will carefully consider the | i) | L'ART examinera avec soin les |
|----|-------------------------------------|----|-------------------------------|

	information provided by the member, then advise the member and determine whether the Association will further assist the member.		renseignements fournis par le membre, puis il avisera celui-ci et établira si l'Association continuera de l'aider.
ii)	If the LRO determines that it is not in the interest of the member or the membership in general to proceed with the complaint, the member will be informed of the options of self-representation and of seeking representation from another party.	ii)	Si l'ART juge qu'il n'est pas dans l'intérêt du membre ou de l'ensemble des membres de présenter la plainte, il informera le membre de ses options de se représenter lui-même ou de se faire représenter par une autre partie.
iii)	The LRO will assist the member who appeals a Worker Compensation Board decision, including return to work plan.	iii)	L'ART aidera le membre qui en appelle d'une décision de la Commission des accidents du travail, y compris pour ce qui est de son plan de retour au travail.
iv)	The LRO will also represent a member who is required to participate in a hearing, or who in the LRO's assessment should file a grievance against management actions.	iv)	L'ART représentera aussi un membre qui est tenu de participer à une audition ou qui, selon l'évaluation de l'ART, devrait présenter un grief concernant des mesures prises par la direction.
v)	CAPE's assistance and/or representation continues until a Worker Compensation Board decides that the member is unable to return to work for the member's employer. CAPE will assist or represent a member up to but not including the market re-entry phase.	v)	L'aide et/ou la représentation de l'ACEP se poursuit jusqu'à ce qu'une Commission des accidents du travail juge que le membre est incapable de retourner au travail pour son employeur. L'ACEP aidera ou représentera un membre jusqu'à l'étape de la réintégration dans le marché du travail, exclusivement.

M) Reintegration into the Work Place

- i) CAPE will assist and accompany a member to a first meeting with management to discuss the conditions of re-integration into the work place.
- ii) If a member raises a problem with the Association after the first meeting with management, the LRO will carefully consider the information provided by the member, then advise the member and determine whether it is appropriate for the Association to intervene again.

M) Réintégration au travail

- i) L'ACEP aidera et accompagnera un membre à sa première rencontre avec la direction pour discuter des conditions de sa réintégration au travail.
- ii) Si un membre expose un problème à l'Association après la première rencontre avec la direction, l'ART examinera avec soin les renseignements fournis par le membre, puis il avisera celui-ci et établira s'il convient que l'Association intervienne de nouveau.