



LE DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION

Service de la formation & Service juridique

Révisé le 22 février 2018

Guide à l'intention
des sections locales

Table des matières

Introduction.....	1
Le contenu du devoir de juste représentation.....	2
Les bénéficiaires du devoir de représentation du syndicat?.....	2
La conduite répréhensible : mauvaise foi, arbitraire, discriminatoire ou négligence grave.....	3
L'enquête.....	5
La discrétion syndicale	6
L'obligation du salarié : collaborer avec le syndicat.....	6
La juridiction du Tribunal administratif du travail (TAT)	7
Exercice du recours	7
Les remèdes.....	8
La juridiction du Conseil canadien des relations industrielles	9
Exercice du recours	9
Les remèdes.....	10
Les recommandations toutes juridictions confondues	11
Quelques exemples	11

Introduction

L'obligation de juste et loyale représentation du syndicat est née notamment d'une décision rendue par la Cour suprême en 1959 dans l'arrêt *Paquet*¹ qui énonce le rôle du syndicat à titre de représentant exclusif des salariés.

Cette obligation découle également du droit du syndicat de percevoir des cotisations de tous les salariés couverts par l'accréditation et non seulement ceux qui veulent adhérer au syndicat. C'est ce que l'on connaît sous le vocable de la formule Rand qui est issu également d'une décision du juge Rand, maintenant reconnu dans le Code du travail à l'article 47.

Le titre d'agent négociateur exclusif qui est ainsi attribué au syndicat amène une obligation corollaire qui est celle de représenter tous les salariés visés par une accréditation qu'ils soient ou non membres en règle du syndicat et de le faire d'une manière juste et loyale. Plus récemment, c'est dans la décision *Guilde de la marine marchande du Canada*² qu'on retrouve ces principes.

Cette obligation est énoncée de la manière suivante :

Article 47.2 Code du travail (juridiction provinciale)

« Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non »

Article 37 Code canadien du travail (juridiction fédérale)

« Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective »

¹ Syndicat catholique des employés de magasins de Québec inc. c. Paquet. [1959] R.C.S. 206

² Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon [1984] 1 R.C.S. 509

Le contenu du devoir de juste représentation

Le syndicat doit, même lorsqu'il agit à titre de défenseur des droits d'une personne salariée, tenir compte des intérêts de l'ensemble des membres de l'unité d'accréditation dans l'exercice de sa discrétion de poursuivre ou non un grief ou une position de négociation. Le syndicat jouit donc d'une discrétion lui permettant de soupeser les intérêts divergents entre une personne salariée et le collectif de toutes les personnes salariées, tout en apportant à cette problématique la solution qui lui apparaît la plus juste et raisonnable. Encore faut-il que le syndicat fasse cette opération de soupeser ces intérêts divergents en apparence...

«Les intérêts concurrents des autres salariés dans l'unité de négociation constituent un facteur important dans l'évaluation de la conduite syndicale. Cet élément reflète la nature collective des relations du travail, y compris dans l'administration de la convention collective. Les intérêts de l'ensemble de l'unité pourront justifier des comportements du syndicat par ailleurs désavantageux pour certains salariés en particulier».

*Cette discrétion doit être exercée de **bonne foi**, de façon **objective et honnête**, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour la personne salariée, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat, d'autre part³.*

On ne peut faire une étude sérieuse d'un grief ou d'un dossier⁴ que si l'on a en main toutes les informations (de faits et de droit) pertinentes sur le sujet.

Les bénéficiaires du devoir de représentation du syndicat?

a) Les employés actifs

Il va de soi que les employés actifs, c'est-à-dire qui ont un lien d'emploi incluant les employés en absence (maladie, CSST, congé sans solde, congé de maternité, mis à pied, etc.), bénéficient de la représentation du syndicat.

b) Les retraités

Les retraités ne sont plus des employés actifs, mais le syndicat peut avoir encore des obligations de représentation envers ces personnes. En effet, il est maintenant reconnu que le départ à la retraite d'un salarié n'exclut pas le devoir de représentation d'une association accréditée à son endroit. Non pas à l'égard d'une

³ Noël c. Société d'énergie de la Baie-James [2001] 2 RCS 207.

⁴ Péloquin c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, [2000] RJQ 2215 (C.A.)

situation postérieure au lien d'emploi, mais antérieure au départ du salarié (*Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 [2002] 2 R.C.S. page 640⁵*)

c) Les employés temporaires et/ou en probation

Les employés temporaires et/ou en probation ont droit à la représentation du syndicat malgré l'existence d'une clause de la convention qui nie le droit au grief pour cette catégorie d'employés.

En effet, le syndicat ne peut s'en remettre exclusivement au texte de la convention collective et refuser de déposer un grief, par exemple, suite au congédiement d'un salarié temporaire ou en probation. Il doit vérifier si la conduite de l'Employeur est empreinte de mauvaise foi ou est discriminatoire. Le Syndicat doit vérifier si l'Employeur a respecté les chartes des droits.

Également, compte tenu de la jurisprudence de la Cour suprême dans l'affaire SFPQ, si le salarié a deux (2) ans de service continu avec l'Employeur, il a droit à la procédure de grief malgré le texte de la convention collective. Ceci est particulièrement important pour les travailleurs saisonniers.

d) Les ex-employés

Les ex-employés lorsque le litige a pris naissance alors qu'ils étaient membres de l'unité d'accréditation.

La conduite répréhensible : mauvaise foi, arbitraire, discriminatoire ou négligence grave

a) La mauvaise foi

- Suppose que le syndicat a agi de manière intentionnelle et malveillante pour nuire à l'égard du salarié;
- La bonne foi du syndicat se présume. Le plaignant a le fardeau de renverser cette présomption ;
- Le syndicat doit démontrer qu'il a agi de manière à protéger les intérêts de l'unité et qu'il a adopté une démarche sérieuse, notamment par l'enquête (voir diapos suivantes) ;
- La mauvaise foi peut prendre la forme suivante : admission de mauvaise foi en arbitrage, conflit d'intérêts personnels entre les exécutifs et le traitement

⁵ Bériault c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143, 2008 QCCS 5212, 27 octobre 2008, Jean Normand, j.c.s.

du grief, retrait du grief parce que le salarié n'a pas respecté les statuts et règlements du syndicat.

b) L'arbitraire

- Le salarié n'a pas besoin de prouver l'intention de nuire du syndicat, mais seulement que son grief a été traité de manière superficielle. Le TAT apprécie la qualité de la représentation du syndicat;
- Fardeau de preuve lourd pour le syndicat; c'est ici que la preuve de l'enquête doit être faite. Le traitement du dossier doit avoir été fait dans les limites de la discrétion raisonnablement exercée;
- L'arbitraire peut prendre les formes suivantes: réponse sommaire à une question complexe, refus de représenter un salarié qui ne paie pas ses cotisations syndicales par erreur, retrait du grief sans explications claires faites au plaignant, etc..

c) La conduite discriminatoire

- S'entend non seulement au sens des Chartes, mais aussi au sens plus large. Le syndicat doit assurer un devoir de représentation juste et équitable dans un contexte de relations de travail normal dans l'établissement concerné;
- Un syndicat ne peut agir de manière discriminatoire à l'égard d'un salarié par rapport à son statut (temporaire, non membre du syndicat) ou face à des dissidents indésirables de l'exécutif en place;
- Le fardeau de preuve appartient au plaignant. La bonne foi se présume pour le syndicat qui devra démontrer l'absence d'intention malicieuse dans ses agissements.

d) La négligence grave

- Il s'agit d'une faute lourde, grossière, d'une conduite impardonnable ou inexcusable;
- Plus les droits du plaignant sont importants, plus l'effort déployé dans le traitement du dossier par le syndicat doit être diligent et raisonnablement exercé;
- La négligence peut prendre la forme suivante: négligence dans les délais et prescription, inaction totale suite à une plainte légitime, refus pour le syndicat d'obtenir de l'aide externe pour un dossier complexe, refus de consulter le salarié concerné après avoir obtenu la version des faits de l'employeur pour porter le grief en arbitrage, etc.

L'enquête

Le syndicat doit faire enquête sur les révélations faites par la personne salariée impliquée⁶ afin d'être certain que tous les points de vue ont été examinés.

Le syndicat doit donc recueillir le plus d'information possible, par exemple :

- La version du salarié
- Les documents que le salarié a en sa possession. Dans certains cas, obtenir son autorisation pour avoir accès à son dossier d'employé et/ou son dossier médical s'il ne l'a pas
- Relevés de paie, feuilles de temps supplémentaire.
- Certificats médicaux
- Rencontrer les témoins et obtenir leur version
- Consulter le conseiller syndical
- Dans certains cas, obtenir un avis juridique ou d'expert

Par la suite, le syndicat est en mesure de faire une analyse du dossier. Pour ce faire, il devra prendre en compte :

- Les dispositions et l'analyse de la convention collective
- Les dispositions législatives pertinentes en matière de droit du travail (incluant notamment les chartes des droits de la personne)
- Les informations recueillies lors de l'enquête
- La nature du grief
- Le fardeau et la nature de la preuve qui devra être présentée devant l'arbitre
- La fiabilité de la preuve (incluant la fiabilité et la crédibilité des témoins)
- La jurisprudence interne (qui a déjà été rendue pour la section locale) et/ou la jurisprudence externe (qui a été rendue dans d'autres sections locales)
- Dans certains cas, il faudra un avis juridique et/ou d'expert pour compléter l'analyse

Bien entendu, il faut **CONSULTER LE CONSEILLER SYNDICAL OU LA CONSEILLÈRE SYNDICALE** afin de s'assurer de la rigueur de la démarche et effectuer le travail pour que le dossier puisse être parfaitement préparé pour être plaidé ou pour justifier un refus d'aller à l'arbitrage.

⁶ *Peters c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 145 DTE 2001T-417 (T.T.)*

La discrétion syndicale

Le grief appartient au syndicat et il existe des situations où la renonciation par le syndicat à un grief ou son refus d'en déposer un, peut avoir des conséquences graves pour la personne salariée concernée. Le syndicat doit en tenir compte, mais cette prise en compte des conséquences pour le plaignant ou la plaignante ne doit pas faire oublier que la personne salariée, même dans des cas graves, n'a pas un droit automatique à l'arbitrage.

L'obligation de juste représentation ne signifie pas que le syndicat doit exécuter toutes les demandes des salariés. La jurisprudence a reconnu que le salarié n'a pas un droit absolu au grief⁷.

L'obligation du salarié : collaborer avec le syndicat

« En contrepartie à l'obligation de juste représentation des syndicats, il a été reconnu par une jurisprudence constante que le syndiqué a le devoir de collaborer avec son syndicat pour mener à bien l'arbitrage de ses griefs »⁸

Le salarié doit donc répondre aux demandes d'informations du syndicat et ne pas avoir une attitude équivoque avec les représentants syndicaux. Le syndicat ne peut pas agir efficacement si le salarié ne coopère pas et affiche un comportement d'agressivité et d'hostilité avec ses représentants. Autrement dit, le salarié ne peut se plaindre de la conduite de son syndicat si lui-même ne coopère pas.

⁷ Tabib et Syndicat des professeures et professeurs du Collège Édouard-Montpetit (SPPCEM), 2016 QCTAT 1331, 3 mars 2016, Alain Turcotte, juge administratif

⁸ Vigeant c. Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), 2008 QCCA 163, 2008.01.29

La juridiction du Tribunal administratif du travail (TAT)

Les pouvoirs du TAT en matière de devoir de représentation se retrouvent à l'article 47.5 du Code qui prévoit ce qui suit :

« Toute plainte portée en application de l'article 47.2 doit l'être dans les six mois de la connaissance de l'agissement dont le salarié se plaint.

Si le Tribunal estime que l'association a contrevenu à l'article 47.2, il peut autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre nommé par le ministre pour décision selon la convention collective comme s'il s'agissait d'un grief. Les articles 100 à 101.10 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires. L'association paie les frais encourus par le salarié.

Le Tribunal peut, en outre, rendre toute autre ordonnance qu'il juge nécessaire dans les circonstances ».

Il importe de souligner que l'obligation de juste représentation prévue au Code se limite au contexte des relations patronales-syndicales. Autrement dit, ceci exclut les litiges portant exclusivement sur la régie interne du syndicat c'est-à-dire le respect des statuts et règlements du syndicat.

Le syndicat jouit d'une grande discrétion pour décider du traitement des griefs. Il exerce cette discrétion de bonne foi sans arbitraire ou discrimination. Avant de refuser de déposer un grief ou de le retirer, il doit avoir fait une analyse sérieuse du dossier.

Exercice du recours

L'article 47.5 du Code prévoit un délai de 6 mois pour le dépôt d'une plainte contre le syndicat.

Le salarié a le fardeau de démontrer que la conduite du syndicat a été arbitraire, négligente, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi. Entre autres, le seul fait de soumettre au tribunal une absence de confiance est insuffisant. Il faut qu'il y ait une preuve de la conduite prohibée.

Les remèdes

Quelles sont les ordonnances que peut prendre le TAT si une plainte est accueillie?

Les situations les plus fréquentes sont celles où le syndicat a refusé de déposer un grief ou a déposé un grief hors des délais prévus à la convention collective, ce qui lui a fait perdre le droit au grief.

Comme le prévoit l'article 47.5, le TAT peut ordonner que le grief soit soumis à l'arbitrage aux frais du syndicat. Il peut également ordonner le versement de dommages et intérêts.⁹

⁹ Association des policiers de Thetford Mines c. Thetford Mines (Ville de) 2015 QCCA 915 (requête pour permission d'en appeler à la Cour suprême rejetée)

La juridiction du Conseil canadien des relations industrielles

L'article 37 du Code canadien du travail (C.c.t.) prévoit ce qui suit :

« Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective ».

La décision de principe en droit fédéral est *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057, [1990] 1 R.C.S. 1298*

On ne retrouve pas la notion de négligence grave comme à l'article 47.2 du Code du travail, mais elle est intégrée dans la conduite arbitraire.

Les autres critères sont appliqués de la même manière qu'en droit provincial. Par exemple, voir *Costa et al c. International Longshore and Warehouse Union, section locale 500*, et *Kdhy c. International Longshore and Warehouse Union, section locale 500, 2017, CCRI 845*.

« ...Le Conseil reconnaît que, pour évaluer si un syndicat s'est acquitté de son DRJ, il ne doit pas exiger de lui la perfection ni lui imposer une norme déraisonnable. Le syndicat doit toutefois démontrer qu'il a mené une enquête approfondie et a pris au sérieux toutes les circonstances de l'affaire du plaignant ».¹⁰

Comme en droit provincial, le CCRI n'a pas juridiction sur les affaires internes syndicales¹¹.

Exercice du recours

Le recours contre le syndicat est prévu à l'article 97(1) C.c.t. qui prévoit que :

« ...toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant :

a) À un syndicat d'avoir manqué à l'article 37 ... »

¹⁰ Lang c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, 2017 CCRI 848

¹¹ MacReaJackson, 2004 CCRI 290

La plainte au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) doit être déposée, selon l'article 97 (2) C.c.t. « dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte ».

Les remèdes

Dans le cas où le CCRI en vient à la conclusion que le syndicat a contrevenu à son obligation de juste représentation, le conseil peut émettre des ordonnances comme prévu à l'article 99 (1) b), e), f).

Le plus important, c'est que le CCRI a de vastes pouvoirs pour remédier aux effets de la contravention à l'article 37.

En effet, l'article 99 (2) prévoit que :

Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ses objectifs.

Par exemple, le CCRI dans l'affaire Lang¹², en plus d'ordonner que le dossier de congédiement de la plaignante soit soumis à l'arbitrage aux frais du syndicat avec l'avocat de son choix, a également ordonné que

« si l'arbitre accueille le grief et ordonne qu'une indemnisation soit versée à la plaignante, le syndicat devra payer la totalité de l'indemnisation ordonnée de la période allant de la date du dépôt de la plainte, soit le 13 mars 2015, à la date de la décision du Conseil ».

¹² Précité, note 10

Les recommandations toutes juridictions confondues

Pour être en mesure de démontrer que le dossier de grief a été analysé sérieusement avant de prendre quelque décision que ce soit :

- **Avoir des écrits des rencontres avec les salariés** (date de la rencontre, qui était présent, etc.)
- **Avoir des notes dans les dossiers de griefs** (les faits, qui a été rencontré, à quelle date, etc.)
- **Noter les conversations téléphoniques avec les salariés, mais également les divers intervenants dans le dossier.**
- **Avoir une copie des documents consultés pour analyser le dossier.**

Quelques exemples

Exemples de ce qui fait partie du devoir de représentation :

- A) un membre destitué de son syndicat ne peut porter plainte au TAT car ceci relève des statuts et règlements du syndicat, mais si ce fait l'empêche de participer au vote pour l'adoption de la convention collective, ceci contrevient alors au Code alors le TAT aura juridiction sur le litige.
- B) Un membre fait une plainte en vertu de l'article 47.3 parce que le syndicat refuse de lui remettre une copie des états financiers. Ceci contrevient à l'article 47.1 du Code donc le TAT a juridiction.

Exemples de ce qui ne fait pas partie du devoir de représentation :

- A) Refus du syndicat de financer une poursuite d'un salarié contre un autre
- B) Plainte relative à la gestion financière du syndicat
- C) Désaccord sur les moyens de défense pour un grief. Dans ce cas, le TAT n'interviendra pas, à moins « *d'une faute importante, majeure ou encore une erreur flagrante* ». ¹³
- D) Regroupement de griefs, ceci relève de la discrétion du syndicat. Le TAT interviendra uniquement s'il y a une conduite blâmable¹⁴
- E) Réunion syndicale tenue sans respecter les statuts et règlements.
- F) Signature d'une lettre d'entente sans approbation des membres lors d'une assemblée¹⁵

¹³ Mailhot c. Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1294, 2013 QCCRT 0339, 10 juillet 2013, Alain Turcotte, juge administratif

¹⁴ De Tilly c. Section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (section locale 145, SCEP), 2012 QCCRT 0474, 15 octobre 2012, Esther Plante, juge administrative

¹⁵ Duheme c. Syndicat des Métallos, section locale 2008, 2013 QCCRT 0241, 16 mai 2013, Pierre Flageole, juge administratif