

DEVOIR SYNDICAL DE JUSTE REPRÉSENTATION

C'est en raison du pouvoir exclusif détenu par une association syndicale de représenter tous les salariés compris dans l'unité de négociation pour laquelle elle est accréditée que le devoir de juste représentation existe dans le [Code du travail](#) (articles 47.2 et suivants). Cette obligation prend la forme d'une interdiction faite au syndicat d'agir de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou de faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans cette unité de négociation.

Les comportements prohibés visent les gestes posés par le syndicat dans l'exercice de son devoir de représentation des salariés envers leur employeur. Ces gestes concernent, en règle générale, l'application et la négociation de la convention collective. En conséquence, une plainte pour manquement du syndicat à son devoir de juste représentation qui vise des gestes autres que ceux-ci, pourrait ne pas être accueillie par la Commission.

LES COMPORTEMENTS FAUTIFS DANS L'EXERCICE DU POUVOIR DE REPRÉSENTATION

L'obligation de représentation interdit quatre types de conduite : la mauvaise foi, le comportement arbitraire, la discrimination et la négligence grave. Le recours prévu aux articles 47.2 et suivants du Code du travail (C.t.) n'en est donc pas un pour insatisfaction générale envers les décisions du syndicat ou de son comportement. Le salarié qui désire porter plainte devra démontrer que le syndicat a manqué à son obligation de représentation en violant l'une ou l'autre des quatre interdictions.

La mauvaise foi

La mauvaise foi suppose un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile. Elle implique une intention de nuire ou un comportement vexatoire de la part du syndicat.

La Commission a déjà reconnu qu'une association avait agi de mauvaise foi et de façon discriminatoire alors qu'elle avait déposé un grief tardivement à cause de l'animosité de certains dirigeants syndicaux envers le salarié ([2003 QCCRT 0588](#)).

Le comportement arbitraire

Le comportement arbitraire implique que, même sans intention de nuire, la réclamation d'un salarié a été traitée de façon superficielle, inattentive ou non fondée sur la raison. Il en est de même lorsque la décision syndicale est prise en l'absence d'une évaluation réelle du dossier ou après une enquête insuffisante. Toutefois, une enquête sérieuse n'est pas nécessairement la plus approfondie.

Le salarié est cependant en droit d'obtenir un examen raisonnable de la situation qui permette de cerner les éléments essentiels du problème soulevé, tant pour les faits que le droit.

Un comportement arbitraire peut se manifester, par exemple, lorsqu'une idée était conçue à l'avance, qu'il y avait une volonté injustifiée de ne pas déposer de grief ou de porter celui-ci à l'arbitrage ou par le fait de ne pas laisser la chance au salarié de faire connaître sa version.

Le comportement discriminatoire

Le comportement discriminatoire se manifeste par toute tentative de défavoriser un individu ou un groupe sans que le contexte des relations de travail dans l'entreprise ne le justifie. Il peut se définir par un traitement différent de celui qui est accordé aux autres salariés ou par une distinction ou une exclusion qui est faite lors du traitement du dossier d'un salarié ou d'un groupe de salariés. Le refus de traiter un grief parce que le salarié n'est pas membre de l'association est, par exemple, un comportement discriminatoire.

La race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge sont aussi des motifs de discrimination prohibés par les chartes des droits et libertés de la personne.

La négligence grave

La négligence grave d'une association s'apparente à une attitude marquée par l'erreur grossière ou la faute lourde commise par l'un de ses représentants dans le traitement d'un grief (par exemple, un oubli impardonnable, une méconnaissance inexcusable, un manque évident d'habileté, une insouciance ou une incapacité de prendre sérieusement et efficacement en main les intérêts des salariés qu'elle représente), et ce, même si l'association est de bonne foi. La Commission a déjà reconnu qu'il y avait négligence grave en cas de défaut de suivre les étapes ou les délais de la procédure de grief établie à la convention collective ([2003 QCCRT 0192](#)).

L'article 47.2 C.t. n'impose cependant pas une norme de perfection au syndicat. Les erreurs commises qui ne peuvent être qualifiées de fautes grossières ne sont habituellement pas de la négligence grave. La représentation doit refléter des connaissances et une habileté normales. Pour être trouvé fautif, le comportement du syndicat doit représenter plus que de la simple incompétence, négligence ou erreur excusables.

LES GESTES POSÉS PAR LE SYNDICAT QUI PEUVENT FAIRE L'OBJET D'UNE PLAINTE

Les gestes accomplis dans le cadre de l'application et de l'interprétation de la convention collective

Ces gestes se manifestent habituellement par le refus de déposer un grief ou de le porter à l'arbitrage. Toutefois, le syndicat bénéficie d'une certaine latitude dans la décision de déposer ou de poursuivre un grief. Lorsque le syndicat a fait une enquête sérieuse et a constaté, de bonne foi, le bien-fondé de la position de l'employeur, il n'a pas l'obligation de déposer ou de porter un grief à l'arbitrage.

Les gestes accomplis lors de la négociation de la convention collective

Ces gestes visent le comportement d'une association accréditée lorsqu'elle négocie avec l'employeur les conditions de travail qui seront applicables à l'ensemble des salariés. On peut prétendre, par exemple, que l'association n'a pas respecté son devoir de représentation en négociant des clauses discriminatoires ou contraires aux lois. Le syndicat a cependant une grande latitude en cette matière.

Les gestes relatifs à la régie interne du syndicat

La Commission a rendu quelques décisions sur des plaintes qui touchaient seulement à la régie interne des syndicats (autrement dit, à la vie syndicale). Ces plaintes ont été rejetées.

Les plaintes soumises concernaient par exemple :

- la recherche d'excuses de la part de son syndicat à la suite de menaces de congédiement ([2005 QCCRT 0202](#))
- la destitution d'officiers ([2005 QCCRT 0230](#))
- la procédure de vote lors d'une assemblée où fut adoptée une résolution concernant la distribution des fonds du syndicat au moment de la dissolution ([2005 QCCRT 0576](#))
- la convocation d'une assemblée des membres pour procéder à l'élection du comité de direction ([2005 QCCRT 0233](#))
- la tenue d'une assemblée ou d'un référendum ainsi que le respect des statuts et règlements ([2006 QCCRT 0314](#))

LE POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU SYNDICAT

L'association accréditée jouit d'une certaine liberté dans sa prise de décision : c'est le **pouvoir discrétionnaire**.

Le pouvoir discrétionnaire dans l'application de la convention collective

Le syndicat a le pouvoir exclusif d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie de l'unité de négociation qu'il représente. En contrepartie, il a l'obligation de juste représentation de tous les salariés compris dans cette unité.

La décision de déposer ou de porter un grief à l'arbitrage est laissée à l'appréciation du syndicat. Le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage. L'appréciation doit être faite de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du dossier, tout en tenant compte d'une part, des conséquences pour le salarié et, d'autre part, des intérêts légitimes des autres salariés et du syndicat. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, discriminatoire ni abusive. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure et sans hostilité envers le salarié.

Ainsi, un syndicat n'est pas tenu de réclamer un droit qu'un salarié croit détenir en vertu de la convention collective indépendamment des chances de réussite. Il doit également tenir compte de **l'intérêt de la collectivité** qui peut parfois entrer en opposition avec les intérêts individuels d'un salarié et peut justifier le refus de déposer un grief ou de le porter en arbitrage. Généralement, le pouvoir discrétionnaire exercé à la suite d'une décision ayant fait l'objet d'une évaluation sérieuse de tous les enjeux en cause ne justifie pas une intervention de la Commission.

Le pouvoir discrétionnaire dans la négociation de la convention collective

Le syndicat bénéficie également d'une marge de manoeuvre lorsqu'il agit dans le cours de la négociation de la convention collective. Son pouvoir discrétionnaire existe tant à l'égard de sa stratégie, des moyens qu'il choisit, que des compromis qu'il estime devoir faire pour en arriver à une entente avec l'employeur. En ce domaine, son pouvoir discrétionnaire est encore plus marqué qu'en matière d'application de la convention collective. Divers éléments le justifient tels le contexte parfois conflictuel dans lequel se déroulent les négociations, le rapport de force entre les parties et les intérêts divergents au sein du groupe de salariés représenté.

Ainsi, les résultats d'une négociation peuvent avantager un groupe au détriment d'un autre ou d'un salarié, ou il peut en découler la perte, pour certains, d'avantages ou de conditions de travail. Autrement dit, le syndicat ne peut

satisfaire entièrement tous ses membres et des choix peuvent être faits au désavantage de certains sans qu'il soit fautif.

Compte tenu de ce pouvoir discrétionnaire plus important en matière de négociation de la convention collective, la Commission doit faire preuve d'une grande retenue dans l'examen du comportement d'une association. De plus, les salariés qui prétendent à une entorse par le syndicat à l'obligation de représentation équitable doivent présenter une preuve particulièrement convaincante à cet effet.

L'ANALYSE DU COMPORTEMENT SYNDICAL PAR LA COMMISSION

La Commission tient compte de différents facteurs dans l'analyse du comportement du syndicat.

Ainsi, sont considérés :

- la taille du syndicat et les moyens à sa disposition
- les ressources disponibles
- l'expérience et la formation des représentants syndicaux
- l'importance du grief et ses conséquences pour le salarié (telle la perte de l'emploi)
- les chances de succès du grief
- l'intérêt concurrent des autres salariés dans l'unité de négociation
- l'absence ou l'insuffisance de collaboration du plaignant

LES LIMITES DU RECOURS

Le rôle de la Commission consiste à analyser la conduite du syndicat afin de déterminer s'il a manqué ou non à son devoir de juste représentation, pour l'un ou l'autre des quatre motifs énumérés plus haut, à la suite de la démarche d'un salarié visant à contester la mesure de l'employeur. Ce n'est qu'en cas de manquement de la part du syndicat qu'elle peut intervenir. La Commission ne se prononce pas sur le bien-fondé d'une décision prise par l'employeur ou sur son comportement. Ces questions relèvent de l'arbitre de grief.

Le recours n'en est pas un pour insatisfaction générale envers son syndicat. Il doit viser des actes posés par le syndicat lorsqu'il négocie, interprète ou applique la convention collective. Enfin, la Commission doit tenir compte du pouvoir discrétionnaire dont dispose le syndicat puisque l'exercice correct de ce pouvoir ne justifie pas son intervention.

SI UN ARBITRE DE GRIEF A DÉJÀ RENDU UNE DÉCISION, LE RECOURS EST-IL POSSIBLE ?

En principe, une question ne peut être de nouveau déférée en arbitrage si une décision a déjà été rendue par l'arbitre. Il peut y avoir exception à ce principe si, à titre d'exemple, un grief est rejeté par l'arbitre parce qu'il est déposé au-delà du délai prévu à la convention collective et que le retard est la conséquence de la négligence grave du syndicat.

La Commission ne peut agir en appel des décisions rendues par un arbitre en y substituant sa propre appréciation des faits ou son interprétation de la convention collective ou des lois. La Commission n'a pas compétence pour agir en révision de la sentence arbitrale, ce pouvoir relève de la Cour supérieure.

SI UNE ENTENTE EST INTERVENUE, LE RECOURS EST-IL POSSIBLE ?

Lorsqu'une entente est déjà intervenue entre les parties à un grief, qu'elle soit écrite ou verbale, la Commission ne peut intervenir et autoriser un salarié à soumettre sa réclamation à l'arbitrage en vertu des articles 47.2 et suivants du C.t.

Il peut y avoir exception à ce principe dans les cas où le consentement du salarié, lors de la conclusion de l'entente, est vicié. Le salarié qui veut démontrer qu'il n'est pas lié par cette entente doit prouver à la Commission qu'il était dans un état tel qu'il ne pouvait donner un consentement libre et éclairé.

La Commission a estimé que :

- des allégations de détresse psychologique provoquée par un divorce ou du harcèlement ne suffisaient pas ([2005 QCCRT 0153](#))
- les prétentions de troubles d'adaptation ayant vicié le consentement n'étaient pas soutenues par le rapport médical ([2006 QCCRT 0083](#) - Révision interne rejetée [2006 QCCRT 0226](#))
- elle ne pouvait retenir l'argument voulant que le syndicat avait exercé sur la plaignante une pression induue pour accepter l'entente, s'agissant plutôt d'un encouragement à l'accepter, basé sur une appréciation raisonnable du dossier ([2005 QCCRT 0153](#), [2005 QCCRT 0391](#))
- les remords n'affectent en rien la validité d'une transaction ([2004 QCCRT 0365](#) - révision judiciaire rejetée [CS 460-17-000403-048](#))

LES REDRESSEMENTS DE LA COMMISSION

Lorsque la Commission accueille une plainte portant sur un renvoi, une sanction disciplinaire ou un cas de harcèlement psychologique, elle peut ordonner que la réclamation du salarié soit déferée à l'arbitrage.

Généralement, le syndicat doit assumer tous les frais relatifs à l'arbitrage et la Commission peut autoriser le salarié à se faire représenter par l'avocat de son choix.

Dans certaines circonstances, la Commission a ordonné le remboursement au plaignant des frais qu'il avait encourus dans le cadre de sa plainte devant elle ([2005 QCCRT 0204](#) – révision judiciaire rejetée [CS 500-17-025801-054](#) – appel rejeté [CA 500-09-016580-060](#))

MISE EN GARDE : Ce document ne constitue pas un avis juridique et n'équivaut pas à une décision de la Commission. Il n'a pour objectif que de résumer la jurisprudence de la Commission et des autres tribunaux sur la question. Le lecteur est invité à consulter le texte de la loi et les décisions rendues en cette matière. Les décisions de la Commission sont publiées régulièrement sur son site Web. Les décisions dont le numéro de référence se termine par XXXX QCCRT XXXX, **47.3CT** traitent des plaintes concernant un renvoi ou une mesure disciplinaire. Celles se terminant par XXXX QCCRT XXXX, **47.2CT** se prononcent sur des situations autres qu'un renvoi ou une mesure disciplinaire.