

Le devoir de représentation syndicale : cadre d'analyse des obligations sous-jacentes

Diane Veilleux

Volume 48, numéro 4, 1993

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050894ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050894ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Veilleux, D. (1993). Le devoir de représentation syndicale : cadre d'analyse des obligations sous-jacentes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 48(4), 661–690. <https://doi.org/10.7202/050894ar>

Le devoir de représentation syndicale

Cadre d'analyse des obligations sous-jacentes

Diane Veilleux

Jusqu'à présent, la littérature relative au devoir de représentation syndicale n'a pas tenté de mettre en évidence les distinctions entre les interdictions générales d'agir avec arbitraire, avec discrimination, avec mauvaise foi et avec négligence grave. Cet article a pour objet de démontrer la portée différente de chacune de ces notions en présentant un cadre d'analyse des obligations qui découlent du devoir de représentation syndicale. Deux catégories d'obligations sont identifiées et analysées : les obligations spécifiques à la fonction de représentant et les obligations liées à l'intensité de la représentation.

Le devoir de représentation syndicale a été étudié sous différents aspects, notamment : ses fondements¹, ses origines et sa portée². Toutefois, aucune tentative n'avait encore été faite pour identifier et catégoriser les obligations qui découlent du devoir de représentation syndicale. Cet article vise donc à

* VEILLEUX, D., Professeure adjointe, École de relations industrielles, Université de Montréal.

** Je remercie ma collègue Guylaine Vallée de ses commentaires à l'occasion de la lecture de la version préliminaire de ce texte.

¹ Voir notamment : C. SUMMERS, « Individual Rights in Collective Agreements and Arbitration », (1962) 37 *N.Y.U.L.R.* 362, 399-404 ; A. BLUMROSEN, « The Worker and Three Phases of Unionism : Administrative, and Judicial Control of the Worker-Union Relationship », (1963) 61 *Mich.L.R.* 1475-1482 ; P. WEILER, *Reconcilable Differences*, Toronto, The Carswell Company Limited, 1980, p. 137-139 ; B. ADELL, « Collective Agreements and Individual Rights : A Note on The Duty of Fair Representation », (1985-86) 11 *Q.L.J.* 254-255.

² De façon générale, voir : B. AARON, « The Duty of Fair Representation : An Overview », *The Duty of Fair Representation*, sous la direction de Jean T. MCKELVEY, New-York, New-York State School of Industrial Relations Cornell University, 1977, p. 8-16 ; J.D. GAGNON, « Le devoir de représentation des associations de salariés en droit canadien et québécois », (1981) *R. du B.* 640-646 ; M. SWART, « The Duty of Fair Representation : Individuals Rights in the Collective Bargaining Process, or Squaring the Circle », (1982) 28 *McGill L.J.*, 60 ; T.R. KNIGHT, « The Role of the Duty of Fair Representation in Union Grievance Decisions », (1987) *R.I.* 716.

présenter un cadre d'analyse qui permet de cerner les différentes obligations sous-jacentes aux interdictions générales d'agir avec arbitraire, discrimination, mauvaise foi et négligence grave prévues à l'article 47.2 du *Code du travail*³ (C.t.) du Québec et d'en analyser leur portée.

Au Québec, le Tribunal du travail a compétence, depuis le 1^{er} février 1978, pour décider des plaintes en violation de l'article 47.2 C.t. lorsqu'il s'agit d'un renvoi ou d'une mesure disciplinaire⁴. Dans tous les autres cas, les salariés doivent s'adresser aux tribunaux de droit commun s'ils estiment que le syndicat a manqué à son devoir de représentation. La portée du devoir de représentation syndicale est donc cernée à l'aide des jugements rapportés ou publiés du Tribunal du travail et de ceux des tribunaux de droit commun rendus avant et après 1978 lesquels, soulignons-le, sont beaucoup moins abondants en cette matière. Les jugements et les arrêts des tribunaux de droit commun qui ont été saisis de cette question par la voie de l'évocation sont également considérés.

Les interdictions générales prévues à l'article 47.2 du *Code du travail* sont groupées sous deux catégories d'obligations distinctes : les « obligations spécifiques à la fonction de représentant » et les « obligations liées à l'intensité de la représentation ». Bien que chacune de ces catégories ne soit pas parfaitement étanche compte tenu qu'elles ont trait toutes deux à des comportements du syndicat accrédité, elles permettent néanmoins de distinguer les comportements propres à la représentation (les obligations spécifiques), auxquels tout syndicat devrait normalement se conformer, des comportements relevant plutôt de la qualité de la représentation (les obligations liées à l'intensité de la représentation).

Les obligations spécifiques à la fonction de représentant découlent des interdictions d'agir avec arbitraire et avec discrimination. Elles se distinguent des « responsabilités particulières » qui incombent au syndicat accrédité selon la convention collective applicable et selon le grief qu'il est appelé à prendre charge. Par exemple, le respect de la procédure interne et de la procédure d'arbitrage prévues à la convention collective, la rédaction adéquate d'un grief constituent, selon notre classification, des responsabilités particulières. Contrairement à ce type de responsabilités, certaines obligations s'appliquent indistinctement au syndicat accrédité, au salarié concerné ou à la convention collective sur laquelle se fonde le grief. C'est pourquoi ces obligations sont considérées comme étant « spécifiques à la fonction de représentant ». Ces obligations sont l'objet de la première partie de cette analyse.

³ L.R.Q., c. C-27. Le devoir de représentation syndicale a été codifié en 1977 en vertu de la *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main d'œuvre*, L.Q., 1977, c. 41, art. 28, remplaçant l'art. 38 par les art. 38 à 38f, maintenant art. 47.2 à 47.6 C.t.

⁴ Art. 47.3 et suivants C.t.

La seconde catégorie d'obligations vise les interdictions d'agir avec mauvaise foi et avec négligence grave énoncées à l'article 47.2 du *Code du travail*. Ces obligations servent à qualifier l'intensité des obligations spécifiques à la fonction de représentant et l'intensité des responsabilités particulières découlant généralement de la convention collective. La seconde partie de l'analyse relative aux obligations d'agir sans mauvaise foi et sans négligence grave a donc pour objet de déterminer le degré de compétence dont doit faire preuve le syndicat accrédité lors de l'accomplissement d'une obligation spécifique à la fonction de représentant ou d'une responsabilité particulière pour empêcher de conclure au manquement au devoir de représentation.

LES OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES À LA FONCTION DE REPRÉSENTANT

Les obligations spécifiques à la fonction de représentant découlent des interdictions d'agir avec arbitraire et avec discrimination.

L'interdiction d'agir avec arbitraire

Les tribunaux qualifient d'arbitraires différents comportements du syndicat accrédité sans vraiment préciser les obligations sous-jacentes à cette interdiction. À notre avis, les différentes règles jurisprudentielles liées à la notion d'arbitraire peuvent être classifiées en fonction des obligations suivantes : l'obligation d'agir dans les limites du pouvoir de représentation, l'obligation d'équité procédurale et l'obligation d'impartialité.

L'obligation d'agir dans les limites du pouvoir de représentation

Lors de l'application de la convention collective, le syndicat a l'obligation d'agir dans les limites de son pouvoir de représentation. Ces limites sont définies principalement en tenant compte de la loi qui régit le syndicat accrédité, de la convention collective et du grief dont il doit disposer. Ainsi la conduite du syndicat sera jugée arbitraire s'il refuse de déposer un grief, s'il s'en désiste ou s'il le règle au détriment du salarié en se fondant sur des motifs contraires à la convention collective, sur des motifs étrangers au litige ou sur une appréciation manifestement erronée du mérite du grief.

Motifs contraires à la convention collective

Lorsqu'il décide du sort d'un grief, la discrétion du syndicat accrédité sera plus ou moins étendue selon que la convention collective est claire et précise ou qu'elle est ambiguë ou silencieuse⁵.

⁵ Concernant cette nomenclature, voir : C. W. SUMMERS, « Measuring the Union's Duty to the Individual : An Analytic Framework », *The Changing Law of Fair Representation*, sous la direction de J.T. MCKELVEY, New-York, Cornell University, 1985, p. 149-153.

Convention collective claire et précise. Lorsque la convention collective énonce un droit clair, le syndicat accrédité doit déposer un grief à l'arbitrage s'il y a contravention à ce droit. Il ne peut refuser d'agir ou agir contrairement aux dispositions de la convention collective⁶. Ce principe ressort d'abord dans l'arrêt *Syndicat des agents de la paix de la fonction publique c. Richer*⁷ rendu par la Cour d'appel du Québec. Dans cette affaire, les deux salariées appelantes poursuivent conjointement et solidairement le syndicat et l'employeur. Elles contestent la validité d'une entente que le syndicat et l'employeur ont conclu à leur insu et ayant pour effet de leur retirer leurs postes de surveillante et d'annuler leurs nominations à titre d'employées régulières du ministère de la Justice. Les événements qui ont donné lieu à ce litige se sont produits au cours des années 1973-1974, à une époque où le devoir de représentation n'était pas encore reconnu par la loi au Québec. C'est donc le devoir de représentation de droit commun qui a été sanctionné en l'espèce. Bien que dans cette affaire, la *Loi de la fonction publique* alors applicable ait une incidence sur la résolution du problème, la Cour d'appel a dû examiner également le droit des salariées à la permanence afin de déterminer si celles-ci pouvaient contester leur congédiement au moyen de la procédure d'arbitrage de griefs. L'employeur et le syndicat leur niaient ce droit en soutenant qu'elles occupaient des emplois temporaires. La juge L'Heureux-Dubé constate que les salariées en question ont acquis leur permanence selon la convention collective et qu'elles ont, par conséquent, un droit clair de formuler un grief à l'encontre de leur congédiement⁸. Cet arrêt permet ainsi de conclure que le syndicat ne peut nier au salarié un droit qui lui est clairement reconnu par la convention collective.

Ce principe a également été affirmé par le Tribunal du travail en application de l'article 47.2 C.t. dans différentes affaires. Ainsi le Tribunal du travail a conclu dans le cas *Bilodeau c. Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité*⁹ que le syndicat ne pouvait, par une entente verbale avec l'employeur, ignorer le droit d'ancienneté incontestablement acquis par le plaignant en vertu de la convention collective. En l'espèce, le syndicat avait donné son accord verbal à l'employeur à l'effet de ne plus embaucher de salariés permanents parce que de nombreuses mises-à-pied étaient prévues. Dans l'affaire *Dallaire c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6833*¹⁰, le syndicat accrédité

⁶ À ce sujet, voir les propos de : C.W. SUMMERS, *id.*, 149; J.D. GAGNON, « Le devoir de représentation des associations de salariés en droit canadien et québécois », *loc.cit.*, note 2, 672-673.

⁷ *Syndicat des agents de la paix de la fonction publique c. Richer*, [1983] C.A. 167 (demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada rejetée le 17 mai 1983).

⁸ *Id.*, 175.

⁹ *Bilodeau c. Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité*, D.T.E 91T-1369 (T.T.).

¹⁰ *Dallaire c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6833*, [1984] T.T. 402.

s'était engagé en vertu d'une lettre d'entente particulière à ne pas représenter et à ne pas défendre les salariés qui devaient être rappelés au travail selon les dispositions de la convention collective, puisqu'en vertu de cette même entente, l'employeur consentait à privilégier l'ancienneté pure lors du rappel au travail conformément à la demande syndicale, laquelle contrevenait à la convention collective. Le Tribunal du travail a rejeté la prétention syndicale à l'effet que le syndicat est libre de conclure une entente avec l'employeur qui avantage la majorité des salariés de l'unité d'accréditation. Le Tribunal du travail constate plutôt que le pouvoir discrétionnaire du syndicat lors de l'application de la convention collective est limité par les conditions qui y sont expressément énoncées¹¹.

Le syndicat ne peut s'autoriser non plus de son pouvoir de surveillance quant à l'application de la convention collective pour s'entendre avec l'employeur sur l'imposition d'une mesure disciplinaire contraire à la loi. Par exemple, dans l'affaire *Lessard c. Union des chauffeurs et ouvriers de diverses industries, local 69*¹², le syndicat a demandé à l'employeur de suspendre un salarié jusqu'à ce que ce dernier ait réglé son différend avec le syndicat. Le Tribunal du travail a jugé que le syndicat avait agi arbitrairement parce qu'en utilisant cette façon de procéder il tentait tout simplement de contourner l'application de l'article 63 du *Code du travail* qui interdit à l'employeur de congédier un salarié au motif que le syndicat refuse de l'admettre dans ses rangs ou l'en a exclu.

En conséquence, sous peine que sa conduite soit qualifiée d'arbitraire, le syndicat accrédité ne peut, en vertu du pouvoir discrétionnaire qui lui est dévolu lors de l'application de la convention collective, aménager des conditions de travail qui sont contraires à la convention ou à la loi qui en dispose. Néanmoins, il peut négocier des ententes particulières qui ont pour effet de compléter ou de clarifier une convention collective silencieuse ou ambiguë quant aux conditions de travail applicables.

Convention collective silencieuse ou ambiguë. Le syndicat possède une marge de manœuvre plus étendue lorsque la convention collective est silencieuse ou ambiguë quant aux droits des salariés¹³. Le juge Girouard du

¹¹ *Id.*, 407-408.

¹² *Lessard c. Union des chauffeurs et ouvriers de diverses industries, local 69*, D.T.E. 84T-768, (T.T.).

¹³ À ce sujet voir les propos suivants de C.W. SUMMERS, *loc. cit.*, note 5, 150-151 :
When grievances raise issues involving unsettled contractual terms, the function of the grievance procedure is to provide a forum for the parties to negotiate settlements of dispute terms. If the parties are unable to agree, then the arbitrator resolves the ambiguity or fills the gap. The grievance procedure and arbitration is the process adopted by the parties to complete agreement. The process is essentially one of negotiating a term in the collective agreement, and the union's duty should be substantially the same as in

Tribunal du travail indiquait ainsi « qu'il y aura lieu d'admettre des accommodements d'application en zones grises, ou pour suppléer à des silences sur des modalités de réalisation des sujets visés par des textes déjà convenus¹⁴ ». Toutefois aussitôt que les droits d'un salarié paraissent clairs et précis selon la convention collective, ce genre d'entente n'est plus possible. Les affaires *Boivin-Wells c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi*¹⁵ et *Leclerc c. Syndicat des employés du Foyer de Kingsey Falls Inc.*¹⁶ en sont des exemples. Dans ces deux affaires, un salarié est choisi par l'employeur suivant un affichage de poste alors qu'aucun des candidats en lice ne répondait aux exigences. L'employeur a désigné le candidat qui lui a semblé le plus apte en les circonstances. À la suite de cette nomination, l'employeur a conclu avec le syndicat une entente ayant pour effet de retirer le poste au candidat préalablement désigné et de l'accorder au salarié le plus ancien. Le Tribunal du travail a jugé dans les deux affaires précitées que le syndicat a failli à son devoir de représentation n'ayant plus le pouvoir de conclure pareille entente sans l'accord du salarié concerné, à partir du moment où la nomination a été effectuée par l'employeur¹⁷. La solution qu'a adoptée le Tribunal du travail dans ces deux affaires ne tient évidemment pas compte de l'intérêt collectif que défend le syndicat accrédité et de la dynamique même des relations du travail. En effet, elle subordonne l'action syndicale au bon vouloir de l'employeur et à celui d'un salarié dont les intérêts sont opposés à une revendication légitime du syndicat. Au motif que l'employeur a nommé un salarié qui n'avait, en vertu de la convention collective, pas plus le droit qu'un autre d'obtenir une promotion, le syndicat doit pratiquement cesser de revendiquer un avantage collectif qui permettrait essentiellement de combler le silence de la convention collective. En pareil cas, la décision initialement prise unilatéralement par l'employeur ne devrait pas constituer un empêchement de procéder ultérieurement à des accommodements avec le syndicat.

negotiating the agreement itself, so long as the settlement comes within the range of ambiguity of the contractual provision.

Également : J.D. GAGNON, *loc. cit.*, note 2, 673.

¹⁴ *Dallaire c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6833*, précité, note 10.

¹⁵ *Boivin-Wells c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi*, [1987] T.T. 307. Requête en évocation rejetée par [1992] C.A. 331. Cette requête portait principalement sur la notion de renvoi. Le Tribunal du travail a conclu que le transfert d'un poste permanent à un poste temporaire peut être assimilé à un renvoi au sens de l'article 47.3 C.t.

¹⁶ *Leclerc c. Syndicat des employés du Foyer de Kingsey-Falls Inc.*, [1989] T.T. 476. Le Tribunal du travail a conclu à l'arbitraire du syndicat. Cependant, il a rejeté la plainte au motif qu'il ne s'agissait pas d'un renvoi au sens de l'art. 47.3 C.t.

¹⁷ Voir également : *Boisvert c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, D.T.E. 92T-326 (T.T.). Dans ce cas, le salarié était le seul à avoir réussi le test exigé par l'employeur.

Motifs étrangers au litige

Le refus de déposer un grief, son désistement ou son règlement au détriment du salarié plaignant sont généralement qualifiés d'arbitraires s'ils sont fondés sur des motifs complètement étrangers au litige. Ce principe s'infère d'abord de l'arrêt *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*¹⁸, rendu par la Cour suprême du Canada. En effet, le plus haut tribunal du Canada refuse l'argument selon lequel le syndicat accrédité peut procéder au règlement d'un grief contestant un congédiement en s'appuyant uniquement sur le fait que ce grief est inclus dans un lot de griefs à titre de monnaie d'échange lors d'une négociation collective. La Cour conclut que ce motif ne peut justifier le règlement d'un grief lorsque la nature de celui-ci ne le permet pas. À cet égard, la juge Claire L'Heureux-Dubé, écrivant au nom de la Cour, confirme le jugement du Tribunal du travail en le commentant ainsi :

Comme le Tribunal du travail agissait à l'intérieur des limites de sa compétence et ce faisant n'a commis aucune erreur, la Cour supérieure et la Cour d'appel ont eu raison de ne pas intervenir, d'autant que le syndicat a admis son incurie. Je partage par ailleurs l'avis du Tribunal du travail, qui ayant constaté une faute grave de la part du Syndicat, a conclu que celui-ci avait fondé sa discrétion qu'il possède par ailleurs indubitablement — non pas sur des motifs sérieux qui prennent en considération des avantages bénéfiques pour l'ensemble des salariés, mais bien au contraire sur des motifs complètement étrangers aux faits du grief, dans un cas où la nature de celui-ci ne le permettait pas, d'où la violation par le syndicat de son devoir de juste représentation¹⁹.

Sans référer à la notion d'arbitraire, la Cour suprême du Canada indique clairement que le syndicat a commis une faute grave en se fondant sur des motifs étrangers au litige lorsqu'il a décidé du sort du grief. Néanmoins, il faut souligner que cette faute n'est pas le seul manquement reproché au syndicat accrédité. Celui-ci avait également négligé de faire enquête auprès de la salariée avant de procéder au règlement du grief.

Le fait qu'un syndicat accrédité soit visé par une requête en révocation d'accréditation constitue également un motif étranger au litige pour tout grief antérieur à la révocation. En effet, la révocation d'accréditation n'a d'effet que pour le futur. Elle ne libère pas le syndicat accrédité de son devoir de représentation eu égard aux griefs qui ont pris naissance avant la révocation de son accréditation²⁰. Le comportement du salarié à l'égard du syndicat accrédité

¹⁸ *Centre hospitalier Régina Ltée. c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330.

¹⁹ *Id.*, 1354-1355.

²⁰ *Jubinville c. Syndicat canadien des officiers de marine marchande (F.T.Q.)*, [1988] T.T. 501, 515. De façon générale quant à la durée du devoir de représentation, voir : R. P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *Droit du travail*, 2e éd., Sainte-Foy, P.U.L., 1991, p. 362-363 ; A.M. BRUNET, « Les obligations du syndicat accrédité envers les salariés », (1991) 12 *Marché du travail*, 10 et 84.

peut aussi constituer un motif étranger au litige. Par exemple, le syndicat accrédité ne peut refuser de déposer un grief à l'arbitrage parce qu'il veut sévir contre un salarié qui a enfreint ses statuts et règlements ou qui le critique ouvertement²¹. Néanmoins, le salarié doit collaborer avec le syndicat accrédité s'il veut que son grief soit déféré à l'arbitrage. En effet, il doit lui faire part de ses intentions relativement au grief²². De plus, il doit être disponible pour répondre à ses questions et lui fournir l'information pertinente quant au grief²³.

Partant du principe que le syndicat accrédité ne peut se fonder sur des motifs étrangers pour décider du sort d'un grief, on peut se demander si le coût de l'arbitrage et l'incidence de l'arbitrage sur les relations ultérieures avec l'employeur peuvent être considérés comme des motifs extrinsèques au litige²⁴. À ce sujet, la position de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Centre hospitalier Régina Ltée* relativement au traitement des griefs à titre de monnaie d'échange lors de la négociation collective, apparaît tout aussi pertinente lorsqu'il s'agit de déterminer dans quelle mesure ces éléments doivent entrer en ligne de compte pour décider du sort d'un grief. Ceux-ci sont susceptibles, à notre avis, de renforcer le bien-fondé de la décision syndicale si elle n'est pas imbuée d'arbitraire, de discrimination, de mauvaise foi ou encore de négligence grave. En d'autres termes, ces facteurs ne devraient pas pouvoir dégager le syndicat accrédité de son devoir de représentation envers les salariés de l'unité d'accréditation.

Appréciation manifestement erronée du fond du grief

Le syndicat qui décide du sort d'un grief doit préalablement l'évaluer à son mérite en tenant compte des faits et du droit pertinents au litige pour déterminer les chances d'obtenir gain de cause. La conduite du syndicat accrédité peut être qualifiée d'arbitraire lorsqu'il commet une erreur manifeste dans

²¹ *Legault c. Syndicat des travailleurs almagamés du vêtement et du textile, local 644*, [1979] T.T. 375, 381; *Paré c. Association des chauffeurs d'autobus de Valleyfield*, [1989] T.T. 281; *Michaud c. Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec-Lévis*, résumé dans D.T.E. 91T-832 (T.T.) (représentants syndicaux tenus à l'écart lors de la rencontre avec l'employeur). Voir, également : J.D. GAGNON, « Le devoir de représentation des associations de salariés en droit canadien et québécois », *loc.cit.*, note 2, 659; A.M. BRUNET, *id.*, 85.

²² *Michaud c. Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec-Lévis, id.*

²³ *Jourdain c. Infirmiers et infirmières unis (FIIQ)*, D.T.E. 91T-1130 (T.T.); *Martin c. Steinberg Inc.*, D.T.E. 83T-688 (C.S.); *Lapointe c. Syndicat national des employés du transport d'écoliers Saguenay-Lac-St-Jean*, D.T.E. 83T-745 (T.T.); *Fortin c. Conseil des employés de commerce du Québec*, D.T.E. T82-253 (T.T.); *Therrien c. Syndicat de la pharmacie Jean Coutu de Pointe-aux-Trembles*, D.T.E. T82-3 (T.T.); *Drolet c. Syndicat des employés du Supermarché Roy Inc.*, [1979] T.T. 221; *Godin c. Fraternité unie des charpentiers d'Amérique, local 2533*, [1979] T.T. 157.

²⁴ À ce propos, voir : J.D. GAGNON, *loc.cit.*, note 2, 656, 673-674; G. A. ZABOS, « Fair Representation : The "Arbitrary", "Discriminatory" or "Bad Faith" Test in Canada », (1978-79) 43 *Sask. L.R.* 20.

l'appréciation du fond d'un grief, spécialement si cette erreur est imputable à son manque de diligence, tel que nous l'expliquerons ci-après. En matière disciplinaire, l'appréciation du syndicat est jugée manifestement erronée s'il refuse de déposer un grief ou s'il s'en désiste, alors qu'il y a une disproportion évidente entre la faute commise par le salarié et la sanction qui lui est imposée. Dans l'affaire *Allard c. Syndicat des travailleurs spécialisés en charcuterie de Magog (CSD)*²⁵, le juge Bernard Lesage du Tribunal du travail s'exprime ainsi à ce propos :

Particulièrement, lorsqu'il s'agit d'apprécier la sévérité d'une peine, il faut vraiment qu'il y ait disproportion manifeste, un déséquilibre choquant entre la contravention admise et la sanction pour que l'on puisse assimiler à de l'arbitraire la décision du syndicat de ne pas débattre la question. Il ne suffit pas que les chances de succès ou d'échec soient égales²⁶.

Par exemple, dans les affaires *Faucher c. Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog Inc.*²⁷ et *Boisvert c. Syndicat national des employés de garage de Québec Inc.*²⁸, l'appréciation du syndicat accrédité a été jugée erronée en regard du congédiement imposé à la suite du départ du salarié avant la fin de son travail, sans l'autorisation du supérieur immédiat. Dans ces deux affaires, le syndicat n'a pas tenu compte des circonstances atténuantes permettant de contester le congédiement. Dans le cas *Faucher*, le salarié a quitté son travail après que son supérieur immédiat ait refusé de l'affecter au poste convenu par entente avec le syndicat accrédité. Le Tribunal du travail constate que le syndicat n'a pas tenu compte de tous les éléments pertinents au litige avant de refuser de déférer le grief à l'arbitrage. Dans le cas *Boisvert*, il s'agit d'un recours en dommages-intérêts contre le syndicat pour manquement au devoir de représentation. En l'espèce, le salarié a refusé de travailler en temps supplémentaire parce qu'il souffrait d'une céphalée. Il a été congédié suite à ce refus. Après l'analyse de la preuve, la Cour supérieure conclut que la véritable raison du congédiement est le manque d'efficacité au travail du salarié. Toutefois, le tribunal remarque que le salarié n'a jamais été avisé de son rendement insuffisant et n'a jamais été invité à changer son comportement. Considérant les circonstances atténuantes au dossier, la Cour supérieure juge

²⁵ *Allard c. Syndicat des travailleurs spécialisés en charcuterie de Magog (CSD)*, D.T.E. T82-817 (T.T).

²⁶ *Id.*, p. 9 dans le jugement intégral.

²⁷ *Faucher c. Syndicat des ouvriers du textile de Magog Inc.*, D.T.E. 84T-169 (T.T.), requête en évocation rejetée dans *Syndicat catholique des ouvriers de Magog Inc. c. Tribunal du travail*, D.T.E. 84T-446 (C.S.).

²⁸ *Boisvert c. Syndicat national des employés de garage de Québec*, J.E. 80-797 (C.S.), jugement porté en appel 200-09-000-559-804, règlement hors cour, 1986-04-04.

que la décision du syndicat accrédité quant au bien-fondé du congédiement n'est pas raisonnable.

Dans une autre affaire *Paquet c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 (FTQ-CTC)*²⁹, le Tribunal du travail est saisi d'une plainte d'un salarié qui a été congédié parce qu'il n'a pas avisé l'employeur qu'il était dans l'impossibilité de se présenter au travail, comme l'exigeait la convention collective. Le salarié avait complètement oublié d'informer l'employeur parce qu'il était trop ébranlé d'apprendre qu'il devait subir une seconde intervention chirurgicale majeure. Le Tribunal du travail a jugé que le syndicat avait fait preuve d'arbitraire en décidant de ne pas poursuivre le grief à l'arbitrage puisqu'il n'avait aucunement tenu compte des circonstances atténuantes particulières au cas du plaignant, faussant ainsi son appréciation quant à la pertinence de la sanction. Dans les différents cas précités, les tribunaux ont conclu au manquement au devoir de représentation parce que le syndicat avait commis une erreur manifeste dans l'appréciation de la sanction.

Cependant la preuve que le syndicat accrédité s'est appuyé sur l'opinion de son conseiller juridique lors de l'appréciation des faits et du droit relatifs au grief paraît excuser, dans une certaine mesure, le caractère autrement arbitraire d'une décision entachée par une appréciation manifestement erronée, voire même déraisonnable. L'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*³⁰ offre, semble-t-il, assise à ce moyen de défense syndical. Rappelons que dans cet arrêt, la Cour suprême du Canada renverse le jugement de la Cour supérieure du Québec et celui de la Cour d'appel jugeant contrairement à ces deux instances que le syndicat accrédité selon le *Code canadien du travail* n'a pas failli à son devoir de représentation et ne peut donc être tenu responsable civilement des dommages causés au capitaine Gagnon à la suite de son congédiement déguisé. La Cour d'appel a jugé le syndicat responsable de ces dommages, concluant que l'absence d'enquête approfondie de ce dernier a donné lieu à une décision arbitraire, c'est-à-dire le refus de poursuivre le grief à l'arbitrage. Pourtant dans cette affaire, la Cour d'appel a reconnu que le syndicat était au courant de tous les faits pertinents au litige et qu'il avait requis l'opinion de son avocat avant de prendre sa décision. Elle lui reproche cependant de ne pas avoir pris au sérieux les allégations du capitaine Gagnon quant au traitement que son employeur lui avait fait subir lui permettant ainsi de constater que la mutation du capitaine Gagnon était en réalité un congédiement déguisé. La Cour d'appel a rejeté l'argument selon lequel le syndicat s'est

²⁹ *Paquet c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 (FTQ-CTC)*, D.T.E. T82-315 (T.T.).

³⁰ *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S 509, 534.

fondé sur l'opinion de son avocat pour prendre sa décision. La juge L'Heureux-Dubé, alors juge à la Cour d'appel, le réfute pour les motifs suivants :

La Guilde ne peut non plus se retrancher derrière l'opinion de son conseiller juridique quant à la non arbitrabilité du grief puisque ce dernier, malgré l'opinion qu'il avait d'abord donné, s'est subséquemment ravisé pour se déclarer prêt à porter le grief à l'arbitrage³¹.

Il est possible d'inférer des propos précités, en les interprétant *a contrario*, que le syndicat accrédité aurait pu se retrancher derrière l'opinion de son conseiller juridique si celui-ci n'avait pas indiqué qu'il acceptait de poursuivre le grief à l'arbitrage. Infirmant le jugement de la Cour d'appel, la Cour suprême du Canada conclut au contraire que le syndicat a fait une enquête sérieuse et qu'il s'est appuyé sur l'opinion de son conseiller juridique pour décider du sort du grief. Le juge Chouinard, écrivant au nom de cette Cour, dispose de ces questions comme suit :

Avec égards, il ne m'est pas possible de voir en quoi le défaut de la Guilde de faire une « enquête approfondie », une « enquête sérieuse » comme l'expriment respectivement les juges de la Cour supérieure et de la Cour d'appel dont c'est le seul reproche fait à la Guilde, peut constituer de la mauvaise foi de la part de celle-ci et engager sa responsabilité envers l'intimé. La Cour d'appel affirme que la Guilde a été mise au courant de tous les faits par l'intimé et possédait tous les éléments nécessaires pour agir. Du reste, ce n'est pas parce qu'elle ne croyait pas la version de l'intimé que la Guilde a décidé de ne pas procéder. Il n'y a aucune indication à cet effet. La Guilde s'est appuyée sur l'opinion de son conseiller juridique et c'est ce qu'elle a fait savoir à l'intimé dès le 29 mars. Début octobre, bien que le conseiller juridique se dise disposé à procéder, c'est sous réserve de son opinion qui n'avait pas changé. Je ne vois pas que l'on puisse par ailleurs reprocher à la Guilde de s'être appuyée sur cette opinion motivée, fut-elle mal fondée, ce sur quoi je ne me prononce pas³².

La Cour suprême du Canada ne s'est pas prononcée sur le fond de la décision du syndicat accrédité. Elle a également refusé de discuter du bien-fondé de l'opinion du conseiller juridique. En outre, elle conclut que le syndicat accrédité n'a pas manqué à son devoir de représentation parce qu'il a pris connaissance de tous les faits et qu'il a basé sa décision sur l'opinion de son conseiller juridique. De plus, la Cour indique qu'une opinion juridique mal fondée, ce sur quoi elle ne se prononce pas en l'espèce, ne peut être reprochée au syndicat. Cette approche restreint considérablement la notion d'arbitraire en ce qui a trait à l'appréciation d'un grief au mérite par le syndicat accrédité. En fait, ce dernier peut prendre une décision carrément erronée, voire même déraisonnable sans qu'elle soit jugée arbitraire si elle est fondée sur l'opinion d'un conseiller juridique. Le Tribunal du travail dans l'affaire *Roy c. Union des*

³¹ *Administration de pilotage des Laurentides c. Gagnon*, [1981] C.A. 450.

³² *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, précité, note 30, 534.

employés du transport local³³ applique le même raisonnement que celui de la Cour suprême du Canada sans cependant référer à l'arrêt *Gilde de la marine marchande*. Le juge Lesage qualifie l'appréciation du syndicat accrédité de « gravement déraisonnable », mais il conclut que le syndicat n'a pas agi de façon arbitraire parce que sa décision est fondée sur l'opinion de son conseiller juridique. Le juge Lesage souligne également à titre d'opinion que le syndicat ne pouvait être tenu responsable de la faute professionnelle de son conseiller, mentionnant cependant qu'en l'espèce, il y avait absence de faute. Un jugement récent du Tribunal du travail rendu par le juge Brière affirme cependant qu'un syndicat accrédité ne peut se retrancher derrière l'opinion de son conseiller juridique à titre d'assurance contre un manquement au devoir de représentation³⁴.

L'approche jurisprudentielle qui semble excuser le refus de poursuivre un grief à l'arbitrage fondé sur une appréciation manifestement erronée du mérite du grief est discutable, à notre avis. D'une part, le syndicat consulte généralement son conseiller juridique avant de prendre sa décision de poursuivre ou non le grief. Par conséquent, le conseiller juridique n'est pas en situation de représentation eu égard au syndicat accrédité. De plus, ce n'est pas le conseiller juridique qui décide de déférer ou non le grief à l'arbitrage. Ce pouvoir appartient en effet au syndicat accrédité selon les articles 100 et 69 du *Code du travail*. Dans le cas où ce dernier déléguerait le pouvoir de déférer le grief à un tiers, il devrait néanmoins être tenu responsable des fautes de son représentant. En effet, ce pouvoir lui revient en exclusivité et à ce titre, il ne peut s'en libérer et ainsi se dégager de ses responsabilités envers les salariés de l'unité d'accréditation en le déléguant à un tiers. D'ailleurs, le Tribunal du travail a déjà reconnu que le syndicat qui confie à un tiers la gestion complète de la convention collective et s'en remet à celui-ci pour décider du sort des griefs est responsable des actes de ce dernier lorsqu'il manque au devoir de représentation³⁵. Donc à notre avis, lorsque l'appréciation du syndicat est manifestement erronée rendant arbitraire son refus de déférer le grief à l'arbitrage, le syndicat ne devrait pas pouvoir se cacher derrière une opinion juridique pour excuser son acte arbitraire, pas plus qu'il ne peut le faire si le refus

³³ *Roy c. Union des employés du transport local*, D.T.E. 84T-3 (T.T.). En droit canadien, l'erreur d'appréciation du syndicat apparaît également excusée lorsque ce dernier fonde son appréciation sur l'opinion d'un conseiller juridique. À ce sujet, voir : G. W. ADAMS, *Canadian Labour Law*, Aurora, Canada Law Book inc., 1985, p. 732 et 734.

³⁴ *Péloquin c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, D.T.E. 93T-585 (T.T.).

³⁵ Voir : *Pépin c. Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité*, D.T.E. 88T-568 (T.T.); *Morin c. Fraternité des instructeurs, moniteurs en conduite automobile du Québec*, D.T.E. 85T-538 (T.T.).

de déposer le grief est fondé sur des motifs contraires à la convention collective³⁶ ou sur des motifs étrangers au litige.

L'obligation d'équité procédurale

Le droit d'être entendu découle de la règle *audi alteram partem* ainsi que de la règle d'équité procédurale ou *duty to act fairly* applicables à l'administration publique. Le droit d'être entendu assure aux administrés le droit de présenter une défense pleine et entière. Les modalités inhérentes à ce droit varient selon les pouvoirs qui sont conférés à l'organisme d'adjudication ou d'appel. Bien que la règle d'équité procédurale soit associée essentiellement à l'administration publique, elle n'est pas, à notre avis, étrangère au syndicat accrédité. En effet, ce dernier joue un rôle déterminant dans la procédure d'arbitrage de griefs, puisqu'il en contrôle généralement l'accès et qu'il soumet lui-même le grief à l'arbitrage³⁷. Lorsqu'il décide du sort d'un grief, le syndicat accrédité peut tenir compte de l'intérêt collectif. Cependant, il ne peut privilégier cet intérêt au détriment des droits individuels si par son action il manque au devoir de représentation³⁸. Bien que l'expression « obligation d'équité procédurale » ne soit pas utilisée par les tribunaux pour décrire le comportement que doit adopter le syndicat envers les salariés dont il défend les intérêts lors de l'application de la convention collective, cette obligation ressort en outre aux différentes étapes de la procédure d'arbitrage. Elle s'étend à l'enquête du syndicat, à l'audition du grief et au règlement du grief.

³⁶ Par exemple, voir : *Desfossés c. Syndicat national de l'amiante d'Abestos Inc.*, D.T.E. 86T-438 (T.T.), requête en évocation rejetée dans *J.M. Asbestos c. Girouard*, D.T.E. 87T-834 (C.S.). Dans cette affaire, le syndicat s'était fondé sur l'opinion de ses conseillers juridiques lorsqu'il a refusé de déférer le grief à l'arbitrage. Cette défense n'a pas été retenue puisque le Tribunal du travail a constaté qu'un arrêt de la Cour d'appel visant l'unité de négociation dont faisaient partie les réclamants indiquait l'interprétation et l'application à donner aux dispositions en litige de la convention collective.

³⁷ D. E. FELLER dans « A General Theory of the Collective Bargaining Agreement », (1973) 61 *Cal.L.R.* 811, qualifie ainsi le pouvoir du syndicat lors de l'application de la convention collective :

Indeed, the use of a standard developed for judicial review of agency action within the scope of its authority may be particularly appropriate, since the union, in determining whether to abandon, settle, or process grievance, is performing a discretionary administrative function.

Voir également les commentaires de S. J. ROSEN, « Fair Representation, Contract Breach and Fiduciary Obligations : Unions, Union Officials and the Worker in Collective Bargaining », (1964) 15 *Hastings L.J.* 391.

³⁸ Concernant la distinction entre la discrétion du syndicat lors de l'application de la convention collective et lors de la négociation collective, voir *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330, 1350-1351.

Lors de l'enquête du syndicat accrédité

L'enquête à laquelle doit procéder le syndicat accrédité n'est pas imposée par l'article 47.2 du *Code du travail*. Cependant, elle est requise par la jurisprudence. La règle de « l'enquête sérieuse » a d'abord été énoncée par la Cour suprême des États-Unis dans l'arrêt *Vaca c. Sipes*³⁹. La Cour suprême du Canada a également affirmé cette règle dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*⁴⁰ en application du devoir de représentation de droit commun. Cette règle est imposée aussi par le Tribunal du travail selon le devoir de représentation prévu à l'article 47.2 du *Code du travail*⁴¹.

L'enquête du syndicat accrédité doit lui permettre de décider en toute connaissance s'il va soutenir le grief et le cas échéant, comment il le soutiendra. Il doit donc recueillir toute l'information disponible compte tenu de ses ressources matérielles et financières. Au moment de son enquête, le syndicat accrédité doit donner l'occasion au salarié plaignant de présenter sa version des faits⁴². La conduite du syndicat qui se fonde uniquement sur la version des faits de l'employeur sans prendre connaissance de celle du salarié visé par le grief peut être jugée arbitraire parce que son enquête n'est pas sérieuse. Néanmoins, le syndicat accrédité n'est pas tenu en toutes circonstances d'entendre la version des faits du salarié pour disposer du grief, à la condition qu'il puisse démontrer qu'il possède toute l'information nécessaire pour prendre une décision éclairée⁴³. Lorsqu'un grief doit franchir différents paliers syndicaux pour être soumis à l'arbitrage, le syndicat doit inviter le salarié à leur présenter sa version des faits afin qu'ils prennent une décision en toute connaissance de cause⁴⁴. Cependant, une dérogation à cette obligation est acceptable

³⁹ *Vaca c. Sipes*, [1966] 386 U.S. 171, 194.

⁴⁰ *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, précité, note 30.

⁴¹ Voir notamment : *Paquet c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 (FTQ-C.T.C.)*, précité note 29; *Rivest c. Association internationale des pompiers, section locale 1121*, [1980] T.T. 276; *Boutin c. Syndicat international des travailleurs en électricité de radio et de machinerie, local 522*, [1979] T.T. 91, 95-96; *Boulay c. Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal inc.*, [1978] T.T. 319.

⁴² *Renaud c. Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8922*, D.T.E. 87T-149 (T.T.); *Pépin c. Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité*, précité, note 35; *Allard c. Syndicat des travailleurs spécialisés en charcuterie de Magog (CSD)*, précité, note 25; *Rivest c. Association internationale des pompiers, section locale 1121*, [1980] T.T. 276; *Boutin c. Syndicat international des travailleurs en électricité, section 522, id.*; *Maurice c. Union canadienne des travailleurs des brasseries, local 301*, [1979] T.T. 82.

⁴³ *Allard c. Syndicat des travailleurs spécialisés en charcuterie de Magog (CSD)*, précité, note 25.

⁴⁴ *Faucher c. Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog Inc.*, précité, note 27; *Paquet c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 (FTQ-CTC)*, précité, note 29; *Bernard c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5778*, J.E. 81-208 (C.S.); *Bernard c. Syndicat des contremaitres de la S.T.C.U.M.*, [1986] R.J.Q. 1309 (C.S.). Dans cette dernière affaire, il s'agit d'une association de cadres non accréditée.

lorsque le syndicat accrédité démontre que le plaignant n'a pas été lésé suite à son absence devant ces différentes instances ou devant l'une d'entre elles⁴⁵.

Lorsque le syndicat accrédité consulte un avocat à l'occasion de son enquête, il n'est pas tenu de permettre au salarié de présenter personnellement sa version des faits à l'avocat, à moins qu'au sein du syndicat cette pratique soit établie⁴⁶. Avant de refuser de déférer le grief à l'arbitrage, le syndicat accrédité doit, au moment de son enquête, tenter d'obtenir la version des faits d'autres témoins de l'affaire lorsque celle du plaignant lui paraît peu probante⁴⁷. Le syndicat doit également vérifier l'exactitude des informations rapportées dans les documents produits par l'employeur⁴⁸. Le syndicat peut aussi être tenu d'obtenir une contre-expertise d'un rapport d'expert présenté par l'employeur lorsque cette mesure s'avère nécessaire pour décider du sort d'un grief⁴⁹. Enfin, le syndicat devrait consulter un expert-conseil lorsqu'il est incapable d'apprécier les faits et le droit pertinents au litige⁵⁰.

En résumé, le syndicat accrédité doit procéder à une enquête sérieuse qui lui permette d'apprécier justement les chances de succès ou d'échec du grief. Ayant le pouvoir et incidemment la responsabilité de soumettre le grief à l'arbitrage, il doit en conséquence prendre tous les moyens raisonnables et utiles pour recueillir la preuve écrite et testimoniale qui offre au salarié la possibilité de faire valoir son point de vue.

⁴⁵ *Belzile c. Teamsters du Québec, chauffeurs et ouvriers de diverses industries, local 69*, D.T.E. 85T-14 (T.T.); *Muylder c. Syndicat des employés de Marconi*, [1984] T.T. 296, 299-300; *Leduc c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile*, [1981] T.T. 93.

⁴⁶ *Roy c. Union des employés du transport local*, précité, note 33.

⁴⁷ *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, précité note 30; *Renaud c. Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8922*, précité, note 42; *Bernard c. Syndicat des contremaîtres de la S.T.C.U.M.*, précité, note 44; *Jones c. Union des employés du transport, local 931*, D.T.E. 92T-91.

⁴⁸ *Roy c. Union des employés du transport local*, précité, note 33.

⁴⁹ Cette règle a d'abord été énoncée dans l'arrêt *Vaca c. Sipes*, précité note 39, 194. Au Québec, voir : *Belzile c. Teamsters du Québec*, précité note 45; *Dagenais c. Ouvriers unis du caoutchouc, liège, linoléum et plastique d'Amérique, local 930*, D.T.E. 91T-1129 (T.T.).

⁵⁰ Dans les cas où le syndicat n'a pas consulté d'expert et qu'il erre dans l'appréciation des faits et du droit, sa conduite est jugée arbitraire et gravement négligente. À ce sujet, voir : *Boisvert c. Syndicat national des employés de garage de Québec*, précité, note 28; *Paquet c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 (FIQ-CTC)*, précité, note 29. Lorsque le syndicat consulte un expert et qu'il erre néanmoins dans son appréciation des faits et du droit, les tribunaux concluent généralement à l'absence de manquement au devoir de représentation. Voir : *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, précité, note 30; *Roy c. Union des employés du transport local*, précité, note 33.

Lors de l'audition du grief

Lors de l'audition du grief à l'arbitrage, le syndicat accrédité doit assurer le droit d'être entendu du salarié. Son obligation se distingue alors selon qu'il défend ou non les intérêts du salarié.

Le syndicat accrédité défend les intérêts du salarié. L'article 100.5 du *Code du travail* permet à toute partie intéressée d'être entendue lors d'un arbitrage de griefs. Cet article se lit comme suit : « L'arbitre doit donner à l'association accréditée, à l'employeur et au salarié intéressé l'occasion d'être entendus ». Lors de l'audition du grief, l'arbitre est responsable de l'application de cette règle. Lorsque les intérêts du syndicat accrédité ne s'opposent pas à ceux du salarié visé par le grief, l'arbitre convoquera par écrit uniquement l'employeur et le syndicat en leur indiquant la date, l'heure et l'endroit où l'audition aura lieu. En ce contexte, le syndicat devrait transmettre ces informations au salarié afin de lui assurer une défense pleine et entière. Ainsi, dans l'affaire *Municipalité de la Baie-James c. St-Arnaud*⁵¹, le syndicat a omis d'informer la plaignante de la date de l'audition du grief. Le jour de l'audition, le procureur syndical a admis, en l'absence de la salariée, le contenu d'un document mis en preuve par l'employeur, indiquant l'ancienneté de cette dernière. L'information apparaissant au document était erronée quant à la durée de l'ancienneté de la salariée. Dans cette affaire, la Cour supérieure constate que le syndicat a manqué à un principe de justice naturelle fondamental en ne donnant pas à la salariée l'opportunité d'être présente à l'audition du grief. Celle-ci aurait pu alors indiquer au procureur syndical l'erreur apparaissant sur le document patronal. Son absence a eu pour effet de l'empêcher de présenter une défense pleine et entière.

Le droit du salarié dont les intérêts sont défendus par le syndicat accrédité ne lui permet pas cependant d'exiger que le syndicat soit représenté par un avocat⁵². Le syndicat devra requérir les services d'un avocat seulement si une politique ou une pratique démontre, qu'en des cas semblables, ces services sont toujours retenus⁵³.

Les intérêts du salarié s'opposent à ceux que défend le syndicat accrédité. Il est clairement établi par la jurisprudence que le salarié dont les intérêts

⁵¹ *Municipalité de la Baie-James c. St-Arnaud*, [1981] C.S. 394. Ce jugement a été infirmé par [1984] C.A. 321. La Cour d'appel infirme le jugement de la C.S. uniquement sur la base des pouvoirs conférés au Tribunal du travail en vertu des art. 47.3 et suivants C.t.. Le jugement de la C.A. est confirmé par *Gendron c. Baie-James (Municipalité)*, [1986] 1 R.C.S. 401.

⁵² Notons que l'article 128 par. 2a) de la *Loi sur le Barreau*, L.R.Q., c. B-1, ne fait pas de la représentation en arbitrage un élément du champ de pratique exclusif de la profession.

⁵³ *Goudreault c. Union des employés de commerce, local 501*, D.T.E. 85T-274 (T.T.); *Lortie c. Syndicat des employés de transport public du Québec métropolitain*, D.T.E. 84T-844 (T.T.).

sont contraires à ceux du syndicat accrédité à le droit d'être entendu lors de l'arbitrage de griefs⁵⁴. Au Québec, ce droit est confirmé par l'article 100.5 du *Code du travail*. Cette règle oblige donc l'arbitre à convoquer en bonne et due forme le salarié à l'audition du grief. Bien que l'arbitre soit tenu au respect de la règle *audi alteram partem* envers le salarié dont les intérêts s'opposent à ceux que défend le syndicat accrédité, celui-ci devrait, à notre avis, prendre l'initiative d'informer ce salarié qu'un grief conteste un droit qui est actuellement reconnu par l'employeur. Il devrait lui expliquer l'objet et les conséquences de cette contestation et lui indiquer la date, l'heure et le lieu de l'audition. Il devrait également lui faire part qu'il a le droit d'être représenté par un procureur de son choix s'il le désire. Le syndicat ne devrait pas cependant avoir l'obligation s'assumer les honoraires de l'avocat du salarié⁵⁵ lorsque celui-ci a des intérêts opposés à ceux qu'il défend. La fonction du syndicat accrédité est de défendre les intérêts de l'unité d'accréditation. Lorsque ces intérêts entrent en opposition avec ceux de la minorité, il n'a pas à supporter les frais de représentation des intérêts individuels opposés à l'intérêt collectif, à moins d'un manquement au devoir de représentation. Son devoir devrait se limiter à informer le salarié de son droit d'être entendu.

Lors du règlement d'un grief

L'employeur et le syndicat peuvent procéder au règlement d'un grief tant et aussi longtemps que l'arbitre n'a pas rendu sa décision⁵⁶. Toutefois avant de décider du règlement d'un grief, le syndicat devra consulter le salarié quant à l'opportunité de régler le grief. La Cour suprême du Canada a affirmé clairement ce principe dans l'arrêt *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*⁵⁷. Dans cette affaire, la Cour confirme le jugement du Tribunal du travail qui annule un règlement intervenu entre le centre hospitalier et le syndicat. Ce règlement avait pour effet de régler un lot de griefs lors de la négociation collective, dont le grief de congédiement d'une salariée. La Cour suprême du Canada a jugé ce règlement arbitraire et inopposable à la plaignante dont le droit d'être entendu a été violé par le syndicat accrédité. Ce principe est également reconnu dans l'affaire *Grégoire c. Syndicat des employés de produits alimentaires de Plessisville (CSD)*⁵⁸. En l'espèce, le syndicat accrédité

⁵⁴ *Hoogendorn c. Greening Metal*, [1968] 1 R.C.S. 30.

⁵⁵ *Syndicat des employés d'exécution de Québec Téléphone, section locale 5044, SCFP c. Morin*, [1987] C.S. 639. Contra : *Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 136 c. Laperrière*, D.T.E. 86T-200 (C.S.); *Brochu c. Syndicat des salarié(e)s d'autobus Laval Ltée (CSD)*, D.T.E. 91T-1021 (C.S.).

⁵⁶ Art. 100.3 C.t.

⁵⁷ *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, précité note 38.

⁵⁸ *Grégoire c. Syndicat des employés de produits alimentaires de Plessisville (CSD)*, D.T.E. T82-95 (T.T.).

a réglé le congédiement d'un salarié en une suspension de cinq jours sans l'avoir préalablement consulté, ni entendu sa version des faits.

Dans les deux affaires précitées, la preuve a démontré que les syndicats respectifs n'ont pas procédé à une enquête sérieuse du dossier et qu'ils ont transigé avec l'employeur sans demander l'avis du salarié concerné. Néanmoins, le syndicat pourrait, après avoir consulté le salarié et évalué sérieusement les chances d'obtenir gain de cause, décider de régler le grief s'il juge qu'un règlement est plus avantageux pour le salarié et l'unité d'accréditation. Le règlement sera difficilement contestable dans un tel contexte puisque les tribunaux ne reconnaissent pas au salarié un droit absolu à l'arbitrage.

Lorsqu'il procède au règlement d'un grief, le syndicat a également l'obligation d'informer le salarié dont les intérêts sont opposés à ceux qu'il défend. Cette règle ressort dans l'arrêt *Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique c. Richer*⁵⁹, dont les faits ont été précédemment expliqués. Dans cette affaire, rappelons néanmoins que le syndicat a déposé, à l'insu de deux salariées, un grief réclamant leur renvoi. Puis, il a procédé au règlement de ce grief ayant pour effet de les évincer de leur poste hors de leur connaissance et à leur détriment. La juge Claire L'Heureux-Dubé, alors juge à la Cour d'appel, qualifie le manquement au principe de justice naturelle dans les termes suivants :

Loin de servir les intérêts de ses deux membres en règle, et contrairement à son devoir statutaire et contractuel, le syndicat poursuit des intérêts diamétralement opposés sans pour autant pouvoir justifier de son intérêt ou de l'intérêt d'autres de ses membres à poursuivre tel objectif. Non seulement il ne s'est pas contenté de ce faire, mais le syndicat l'a fait de façon inqualifiable, au détriment de la plus élémentaire justice envers ses propres membres en règle. Du début à la fin du processus de renvoi entrepris par le syndicat à l'insu des intimées, celles-ci ont été laissées dans la plus complète ignorance de ce qui se tramait et du processus mis en marche pour les priver de leur emploi. Alors que leurs droits étaient lésés, les intimées étaient de plus privées du droit de faire valoir leur point de vue, d'être représentées et d'obtenir justice. L'entente hors cour culminant le tout a été conclue au détriment d'une règle fondamentale de notre système judiciaire, la règle *audi alteram partem*⁶⁰.

À ces propos, on peut facilement conclure que le syndicat accrédité a une obligation d'équité procédurale envers le salarié dont les intérêts sont opposés à ceux qu'il défend. En somme, le syndicat accrédité doit aux différentes étapes de la procédure d'arbitrage de griefs s'assurer qu'il prend les décisions relatives au grief en toute connaissance de cause et que le droit d'être entendu du salarié concerné a été respecté.

⁵⁹ *Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique c. Richer*, précité note 7; également, *Boisvert c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, précité, note 17.

⁶⁰ *Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique c. Richer*, *id.*, 180.

L'obligation d'impartialité

L'interdiction d'agir avec arbitraire sous-tend une obligation d'impartialité envers les salariés de l'unité d'accréditation. Bien que les tribunaux ne nomment pas cette obligation, ils jugeront, dans certaines situations particulières, arbitraire la conduite du syndicat alors qu'il s'est placé en situation de conflit d'intérêts avec les salariés de l'unité d'accréditation. On peut distinguer trois cas qui sont susceptibles de placer le syndicat en situation de conflit d'intérêts avec les salariés qui contestent la mesure administrative ou disciplinaire qui leur est imposée : le syndicat qui a un problème de régie interne l'opposant à un salarié; le syndicat qui permet à l'employeur de participer à son pouvoir de représentation; le syndicat qui participe à un régime de gestion participative.

Problème de régie interne avec un salarié de l'unité d'accréditation

Le syndicat accrédité dont les intérêts s'opposent à ceux d'un salarié de l'unité d'accréditation peut se placer en situation de conflit d'intérêts lorsqu'il exige lui-même l'imposition d'une mesure administrative ou d'une mesure disciplinaire. Lorsque le syndicat fonde sa position seulement sur ses intérêts personnels, sa conduite sera alors empreinte d'arbitraire⁶¹. Par contre, lorsque le syndicat accrédité démontre que le salarié a enfreint un règlement de l'entreprise en commettant une faute à l'égard d'un représentant syndical, par exemple en harcelant un représentant syndical sur les lieux de travail, le Tribunal du travail ne conclura pas nécessairement à l'arbitraire⁶². Le syndicat pourra justifier sa position en démontrant : premièrement, qu'il a entendu la version des faits du salarié avant de décider du sort du grief; deuxièmement, que le représentant syndical qui a réclamé la mesure imposée n'a pas participé aux discussions et à la décision en regard de l'affaire; et troisièmement, que la mesure imposée apparaît justifiée eu égard à la faute reprochée. Le Tribunal du travail n'impose donc pas une obligation stricte d'éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts lorsque le syndicat a personnellement une faute à reprocher à un salarié.

L'employeur participe avec le syndicat à l'exercice du pouvoir de représentation

En permettant à l'employeur de participer à la décision de déférer ou non un grief à l'arbitrage, le syndicat se place en situation de conflit d'intérêts à

⁶¹ *Paré c. Association des chauffeurs d'autobus de Valleyfield*, [1989] T.T. 281; *Pépin c. Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité*, précité, note 35; *Lessard c. Union des chauffeurs et ouvriers de diverses industries, local 69*, précité, note 12; *Boisvert c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, précité, note 17.

⁶² *Bibeau c. Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 2533*, [1978] T.T. 131, 134.

l'égard du salarié concerné par le grief. Par exemple, la procédure de règlement des griefs selon laquelle un comité composé de représentants de l'employeur et de représentants du syndicat décide à la majorité du sort des griefs après avoir entendu la preuve et les arguments des deux parties place le syndicat dans une situation de conflit d'intérêts. La légalité d'une telle procédure est discutable parce que d'une part, elle fait reposer le droit à l'arbitrage sur la décision des représentants patronaux qui sont à la fois juges et parties et d'autre part, elle va à l'encontre du pouvoir exclusif du syndicat accrédité de déférer un grief à l'arbitrage⁶³. Le syndicat risque que sa conduite soit jugée arbitraire si le salarié refuse de se plier à cette procédure et réclame que son grief soit déféré à l'arbitrage. Le Tribunal du travail a exprimé dans différentes espèces, sa réticence à l'égard d'une telle procédure⁶⁴. Le juge Lesage du Tribunal du travail indique ainsi qu'une démarche syndicale qui ne définit pas de façon autonome et responsable la position du syndicat quant à la poursuite ou non du grief à l'arbitrage est viciée à la base et constitue un manquement élémentaire au devoir de représentation⁶⁵.

Le syndicat participe à la gestion de l'entreprise

Le syndicat accrédité peut être placé en situation de conflit d'intérêts lorsque dans un régime de gestion participative, il contribue à l'imposition d'une mesure disciplinaire ou administrative et qu'il est ensuite requis par le salarié visé par cette mesure de déposer un grief à l'arbitrage. Sans se prononcer sur la légalité du régime de cogestion et sans accorder au salarié un droit absolu à l'arbitrage, le Tribunal du travail impose plutôt, dans un tel cas, un devoir de représentation au syndicat dans le cadre de l'exercice du droit de direction. Il oblige notamment le syndicat à faire enquête auprès du salarié avant de prendre position au comité de gestion et à évaluer les chances réelles du salarié de réussir son grief si ce dernier conteste la mesure imposée⁶⁶.

En somme, la jurisprudence du Tribunal du travail reconnaît les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles peut être placé un syndicat accrédité, mais refuse de conclure au manquement au devoir de représentation lorsque le syndicat prend position de façon autonome en respectant toutes les autres obligations inhérentes à ce devoir.

⁶³ Voir l'art. 100 C.t. qui confère au syndicat accrédité le pouvoir de déférer un grief à l'arbitrage et incidemment le pouvoir de décider de le déférer ou non.

⁶⁴ *Roy c. Association des salariés des autobus de l'Estrie Inc.*, [1985] T.T. 110; *Muylder c. Syndicat des employés de Marconi*, précité, note 45. Dans ce dernier cas, le juge Lesage constate la force exécutoire de la décision du comité syndical-patronal parce que le salarié a consenti en toute connaissance de cause à se soumettre à cette procédure.

⁶⁵ *Roy c. Association des salariés des autobus de l'Estrie Inc.*, *id.*, 113.

⁶⁶ *Boily c. Syndicat des travailleurs en garderie du Saguenay Lac St-Jean*, [1991] C.T./T.T. (T.T.) 185, 188-193.

L'interdiction d'agir avec discrimination

L'article 47.2 du *Code du travail* prévoit expressément que le syndicat accrédité doit agir sans discrimination à l'égard des salariés de l'unité d'accréditation qu'ils soient ses membres ou non⁶⁷. Le sens du terme « discrimination » employé dans cet article est plus large que la définition qu'en donne la *Charte des droits et libertés de la personne*⁶⁸. Évidemment, le syndicat accrédité ne peut établir des distinctions fondées sur des motifs discriminatoires au sens de cette loi. Celle-ci prohibe l'exercice d'une discrimination directe⁶⁹ et d'une discrimination par effet préjudiciable⁷⁰. Dans ce dernier cas, l'arrêt récent de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Renaud c. Centrale Okanagan School District No. 23*⁷¹, impose maintenant une obligation d'accommodement⁷² au syndicat accrédité lorsqu'une disposition d'une convention collective exerce une discrimination par effet préjudiciable envers un salarié. Dans la mesure où les principes énoncés dans cet arrêt sont susceptibles de s'appliquer à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec⁷³, le syndicat accrédité, lorsqu'il est coauteur d'une discrimination avec l'employeur, partage l'obligation de prendre des mesures raisonnables pour supprimer ou restreindre la source de l'effet discriminatoire, sans nécessairement attendre que l'employeur fasse appel à lui⁷⁴. Dans le cas où le syndicat ne

⁶⁷ *Bolduc c. Syndicat national des services hospitaliers de Thetford-Mines Inc.*, D.T.E. 92T-327 (T.T.).

⁶⁸ Voir l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

⁶⁹ « Il y a discrimination directe lorsqu'un employeur adopte une pratique ou une règle qui, à première vue, établit une distinction pour un motif prohibé », voir : *Commission ontarienne des droits de la personne & O'Mally c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536, 551.

⁷⁰ La discrimination par effet préjudiciable « se produit lorsqu'un employeur adopte, pour des raisons d'affaires véridables, une règle ou une norme qui est neutre à première vue et qui s'applique également à tous les employés, mais qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un seul employé ou un groupe d'employés en ce qu'elle leur impose, en raison d'une caractéristique spéciale de cet employé ou de ce groupe d'employés, des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres employés », voir : *Simpsons Sears, id.*

⁷¹ *Renaud c. Centrale Okanagan School District No. 23*, [1992] 2 R.C.S. 970. Dans cette affaire, l'appelant occupait un poste d'agent de sécurité. En raison de ses convictions religieuses, il a demandé à son employeur de ne pas l'assigner au quart de soir du vendredi normalement inclus dans l'horaire de travail prévu à la convention collective. L'employeur a proposé au syndicat de prévoir une exception à la convention collective afin d'accommoder l'appelant. Cette mesure d'accommodement avait pour effet de créer un quart de travail s'étalant du dimanche au jeudi. Le syndicat a refusé l'application d'une telle mesure et le salarié a été finalement congédié.

⁷² L'obligation d'accommodement avait déjà été imposée à l'employeur. Voir à ce sujet : *O'Mally c. Simpsons Sears*, précité note 69; *Bindher c. C.N.*, [1985] 2 R.C.S. 561; *Alta. (HRC) c. Central Alberta Dairy Pool*, [1990] 2 R.C.S. 489.

⁷³ Concernant l'application de ces principes au Québec, voir notamment : *Syndicat des métallos, section locale 4796 c. Minerais Lac (complexe Bousquet)*, LPJ-93-4019 (T.A.).

⁷⁴ *Renaud c. Centrale Okanagan School District No.23*, précité, note 71, 992-993.

contribue pas initialement à une discrimination, mais qu'il empêche par son absence de collaboration d'en arriver à un compromis raisonnable, l'employeur doit étudier sérieusement d'autres mesures d'accomodement avant que la participation du syndicat ne puisse être exigée pour aider à trouver ou pour mettre en œuvre une solution⁷⁵.

Le syndicat accrédité ne peut distinguer non plus les avantages ou les droits des salariés en se fondant sur des critères inéquitables. Cependant, la jurisprudence et la doctrine reconnaissent généralement que le syndicat accrédité peut établir dans la convention collective, sans qu'il y ait discrimination, des distinctions fondées sur les catégories d'emploi, les statuts d'emploi, la formation des salariés et l'ancienneté⁷⁶. Néanmoins, lorsque le syndicat modifie au détriment de la minorité des droits reconnus dans la convention collective, il devrait être en mesure de justifier raisonnablement son choix⁷⁷. Lors de l'application de la convention collective, le syndicat accrédité doit accorder un traitement équitable à tous les salariés de l'unité d'accréditation⁷⁸. Par conséquent, il doit adopter une ligne de conduite qui lui permette d'offrir des services identiques à l'ensemble des salariés de l'unité d'accréditation. Toutefois, le syndicat pourra, dans certains cas, justifier raisonnablement le fait qu'il ne procure pas les mêmes avantages à tous les salariés de l'unité⁷⁹.

LES OBLIGATIONS LIÉES À L'INTENSITÉ DE LA REPRÉSENTATION

Les interdictions d'agir avec mauvaise foi et avec négligence grave sont clairement exprimées à l'article 47.2 du *Code du travail*. Elles servent à qualifier l'intensité des obligations spécifiques précédemment décrites et des

⁷⁵ *Id.*, 993.

⁷⁶ Voir l'arrêt de la Cour suprême des États-Unis qui établit le principe : *Ford Motor Co. c. Huffman*, (1953) 345 U.S. 330, 338. Au Québec, voir : *Ouellet c. Syndicat des travailleurs et travailleuses du Deauville*, D.T.E. 83T-436 (T.T.); *Dallaire c. Métallurgistes unis d'Amérique*, local 6833, précité, note 14. Également : J.D. GAGNON, *loc.cit.*, note 2, 650-651; G.W. ADAMS, *op. cit.*, note 33, p. 752-759.

⁷⁷ Voir notamment les décisions des commissions des relations de travail de l'Ontario et de la Colombie-Britannique : *Radenko Budvich*, [1982] 1 C.L.B.R. 422 (Ont.); *Seagram's Employees c. Distillery, Brewery, Winery, Soft Drink & Allied Wkrs. Union, local 604*, [1978] 1 C.L.B.R. 375 (B.C.). Voir également : Paul WEILER, *Reconciliable Differences*, *op.cit.*, note 1, p. 128-139; Bernard ADEL, « Collective Agreements and Individual Rights : A note on the Duty of Fair Representation », *loc.cit.*, note 1, 260-263.

⁷⁸ *Roy c. Union des employés du transport local*, précité, note 33; *Marcotte c. Union des employés de commerce, local 503*, D.T.E. 88T-168 (C.S); *Allard c. Syndicat des travailleurs spécialisés en charcuterie de Magog (CSD)*, précité, note 25; *Fortin c. Conseil des employés de commerce de Québec*, précité, note 23.

⁷⁹ *Goudreault c. Union des employés de commerce, local 501*, précité, note 53.

responsabilités particulières qui incombent au syndicat accrédité en vertu de la convention collective.

L'obligation d'agir sans mauvaise foi

La mauvaise foi réfère à un comportement malicieux, frauduleux, malveillant et hostile⁸⁰. Elle aggrave un manquement à une obligation spécifique⁸¹ ou à une responsabilité particulière⁸². Le constat de mauvaise foi est établi lorsqu'aucune preuve ne permet d'expliquer raisonnablement pourquoi le syndicat accrédité a manqué à une obligation spécifique ou à une responsabilité particulière. La mauvaise foi se distingue de la négligence grave caractérisée par un manque d'habileté et de diligence manifeste sans qu'il y ait nécessairement connotation malicieuse.

L'obligation d'agir sans négligence grave

La négligence grave est généralement définie par la jurisprudence comme étant une faute lourde, une conduite impardonnable et inexcusable⁸³. La première question est de savoir si les conséquences qui découlent de la faute du syndicat doivent être prises en considération pour en qualifier la gravité. La Cour suprême du Canada a déjà donné certaines indications à ce propos dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*⁸⁴. Elle les réitère clairement dans l'arrêt plus récent *Centre hospitalier Régina Ltd. c. Tribunal du travail*⁸⁵. Le syndicat accrédité doit décider du sort du grief en tenant compte de la nature de celui-ci et de ses conséquences pour le salarié. Cependant, l'obligation qu'a le syndicat de tenir compte de l'importance du grief n'implique pas que toute négligence ou erreur de sa part lorsqu'il s'agit d'un congédiement, par exemple, entraîne un manquement au devoir de représentation. Sinon, ce serait établir indirectement un droit absolu à l'arbitrage de

⁸⁰ *Bernard c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5778*, précité, note 44, 23; *Bécotte c. Syndicat canadien de la fonction publique, local 301*, [1979] T.T. 231, 235.

⁸¹ Par exemple : *Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique c. Richer*, précité, note 7, 180 (manquement à l'obligation d'équité procédurale); *Jubinville c. Syndicat canadien des officiers de marine marchande (FTQ)*, précité, note 20, (le syndicat fonde sa décision sur des motifs étrangers au litige); *Pépin c. Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité*, précité note 35 (le syndicat s'est placé en situation de conflit d'intérêts); *Lessard c. Union des chauffeurs et ouvriers de diverses industries, local 69*, précité, note 12.

⁸² *Asselin c. Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile, local 1838*, [1985] T.T. 74,82 (mauvaise rédaction du grief que le syndicat a sciemment ignoré).

⁸³ *Bécotte c. Syndicat canadien de la fonction publique*, précité, note 80, 236; *Blackman c. Montreal Newspaper Guild, local 111*, D.T.E. 87T-833 (T.T.).

⁸⁴ *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, précité, note 30, 527.

⁸⁵ *Centre hospitalier Régina Ltd. c. Tribunal du travail*, précité, note 18, 1352, 1354-1355.

griefs, droit que les tribunaux se sont toujours refusés à reconnaître jusqu'à maintenant⁸⁶. Ainsi, la position du Tribunal du travail qui distingue la cause du manquement et l'effet du manquement paraît entièrement justifiée même si la Cour suprême du Canada impose au syndicat accrédité de considérer la nature du grief avant d'en disposer. Cette position est clairement exprimée par les propos suivants du juge Claude St-Arnaud dans l'affaire *Bécotte c. Syndicat canadien de la fonction publique, local 301* :

Selon le requérant, il y a eu négligence grave dans son cas parce que ce congédiement lui a causé un préjudice grave. Analyser la notion de négligence grave en fonction des conséquences qui en découlent, comme le fait le requérant, m'apparaît tout simplement confondre la cause et l'effet, car la gravité des conséquences de la mesure disciplinaire et la gravité de la négligence dont serait tenu responsable le syndicat constituent deux choses bien distinctes⁸⁷.

Dans cette affaire, le Tribunal du travail constate que le retard du syndicat à déposer le grief contestant un congédiement dans le délai prescrit par la convention collective entraînant sa déchéance n'est pas un motif suffisant pour conclure au manquement au devoir de représentation. Encore faut-il démontrer que le syndicat a agi de façon déraisonnable. Considérer que le retard dans le dépôt d'un grief constitue automatiquement une négligence grave lorsqu'il s'agit d'un congédiement, c'est imposer une obligation de résultat⁸⁸ au syndicat accrédité relativement au respect des délais prévus à la convention collective.

La négligence grave ne peut être fondée non plus sur le caractère arbitraire du grief. En d'autres termes, la conduite du syndicat ne peut constituer une négligence grave parce que le salarié démontre que son grief aurait été arbitraire si le syndicat l'avait déposé. Dans l'arrêt *Guilde de la marine*

⁸⁶ Voir particulièrement, aux États-Unis : *Vaca c. Sipes*, précité, note 39, 191-192; au Canada : *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, précité, note 30, 527.

⁸⁷ *Bécotte c. Syndicat canadien de la fonction publique, local 301*, précité note 80, 236. Au même effet : *Allard c. Syndicat des travailleurs spécialisés en charcuterie de Magog (CSD)*, précité, note 25; *St-Jean c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5569, D.T.E. 84T-359 (T.T.)*; *Paquet c. Syndicat des travailleurs du ciment (CSD)*, [1983] T.T. 183, 188-189; *Bernard c. Syndicat national des affaires sociales du Lac Etchemin*, [1984] T.T. 203, 204-205. Contra : *Courchesne c. Syndicat des travailleurs de la Corporation de la batterie Cegelec de Louisville (CSN)*, [1978] T.T. 328.

⁸⁸ Concernant l'obligation de résultat, voir : P.A. CRÉPEAU, *L'intensité de l'obligation juridique*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1989, p. 11. Cet auteur définit l'obligation de résultat comme suit :

L'obligation de résultat est celle où le débiteur est tenu d'obtenir un résultat précis, déterminé. Il ne s'agit plus, comme dans l'obligation de diligence, d'un résultat envisagé ou souhaité, mais bien d'un résultat promis ou imposé. On dit alors que le résultat est « in obligatione ».

marchande du Canada, la Cour suprême du Canada distingue nettement le caractère arbitral d'un grief de la conduite négligente du syndicat :

Même en l'absence de tout doute quant au caractère arbitral du grief de l'intimé, ce sur quoi je ne me prononce pas, il ne s'ensuit pas nécessairement que l'appelante a engagé sa responsabilité en décidant de ne pas le pousser jusqu'à l'arbitrage⁸⁹.

La négligence grave s'évalue plutôt en fonction de la diligence dont fait preuve le syndicat lors de l'exercice de son pouvoir de représentation. Celui-ci doit se comporter en personne raisonnable⁹⁰. Il n'est pas tenu cependant de fournir les meilleurs services possibles⁹¹. Il n'a pas non plus à faire preuve d'une compétence absolue ou de résultats toujours triomphants⁹². La compétence du syndicat est évaluée en fonction des moyens techniques et financiers dont il dispose⁹³. Sa compétence doit cependant, en ce domaine, être supérieure à celle du salarié ordinaire. Bien que le syndicat n'ait pas l'obligation d'être à la hauteur des standards professionnels d'un expert, il doit néanmoins maintenir une structure organisationnelle adéquate pour assurer les services auxquels sont normalement en droit de s'attendre les salariés de l'unité d'accréditation⁹⁴. Ainsi il doit nommer les officiers syndicaux qui vont le représenter auprès des salariés et auprès de l'employeur⁹⁵. Il doit également se doter d'une structure qui permette d'informer les salariés des activités collectives, de leurs droits et recours en vertu de la convention collective et des

⁸⁹ *Gilde de la marine marchande du Canada*, précité, note 30, 516.

⁹⁰ *Blackman c. Montreal Newspaper Guild, local 111*, précité, note 83; *Bisson c. Lamontagne*, [1986] C.P. 155, 158-159; *Gavin c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, local 2468*, D.T.E. 85T-516 (T.T.); *Paquet c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065*, précité, note 29; *Lavoie c. Syndicat des travailleurs(euses) d'abattoirs de volailles de St-Jean-Baptiste (CSN)*, D.T.E. 85T-695 (T.T.); *Roy c. Union des employés de transport local*, précité, note 33.

⁹¹ *Blackman c. Montreal Newspaper Guild, local 111, id.*; *Fortin c. Conseil des employés de commerce de Québec*, précité, note 23; *Gavin c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, local 2468, id.*; *Jubenville c. Syndicat canadien des officiers de marine marchande (FTQ)*, précité, note 20; *Paquet c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 (FTQ-CTC)*, précité, note 29.

⁹² *Picard c. Syndicat des employés du Cégep du Vieux-Montréal*, D.T.E. 84T-710 (T.T.).

⁹³ *Paquet c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7065 (FTQ-CTC)*, précité, note 29.

⁹⁴ *Morin c. Fraternité des instructeurs, moniteurs en conduite automobile du Québec*, précité, note 35; *Thibault c. Syndicat des travailleurs de Eau de source Boischatel*, D.T.E. 89T-328 (T.T.); *Bordeleau c. Syndicat des professeurs du Nord-Ouest*, [1979] T.T. 133; *St-Laurent c. Syndicat des employés de soutien du Cégep de St-Jérôme*, [1985] T.T. 353; *Grammenidou c. Vanier College Teachers's Association (FAC)*, D.T.E. 91T-1320 (T.T.).

⁹⁵ *Bordeleau c. Syndicat des professeurs du Collège Nord-Ouest, id.*; *St-Laurent c. Syndicat des employés de soutien du Cégep de St-Jérôme, id.*

représentants syndicaux⁹⁶. Il doit aussi fournir aux salariés la possibilité d'insituer valablement et dans les délais les recours se fondant sur la convention collective en assurant un minimum de formation à ses représentants⁹⁷.

Le Tribunal du travail et les tribunaux de droit commun imposent généralement une obligation de diligence lors de l'exécution des obligations que nous avons qualifiées comme étant spécifiques à la fonction de représentant. Cependant, dans plusieurs cas, le simple fait de contrevenir à une obligation spécifique constitue un manque de diligence. C'est le cas notamment lorsque le syndicat conclut une entente contraire à la convention collective⁹⁸. C'est également le cas lorsque le refus de déférer un grief à l'arbitrage est fondé sur des motifs étrangers au litige⁹⁹. La conduite du syndicat accrédité qui agit de façon discriminatoire sera également taxée de négligence grave et souvent même de mauvaise foi¹⁰⁰.

Par contre, dans certains cas, l'inexécution d'une obligation spécifique est excusée si le syndicat a fait preuve de diligence avant de poser l'acte qui lui est reproché. Par exemple, le syndicat peut excuser une appréciation manifestement erronée du mérite d'un grief en prouvant qu'elle est fondée sur l'opinion d'un expert¹⁰¹. Il peut aussi excuser le fait qu'il n'a pas donné au salarié l'occasion de présenter sa version des faits en démontrant que cette omission ne l'a pas empêché de prendre une décision en toute connaissance de cause¹⁰².

La position du Tribunal du travail et celle des tribunaux de droit commun diffèrent cependant lors de l'évaluation d'un manquement à une responsabilité particulière découlant de la convention collective. Le Tribunal du travail considère qu'il y a négligence grave lorsque le syndicat accrédité fait preuve d'un manque de diligence, c'est-à-dire lorsqu'il commet une erreur ou une imprudence que n'aurait pas commise un représentant syndical ayant un comportement raisonnable en pareille situation. Ainsi, la conduite du syndicat sera jugée

⁹⁶ *Fréchette c. Union des agents de sécurité du Québec, local 111*, D.T.E. 84T-82 (T.T.); *Bastien c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux de Québec*, D.T.E. 88T-799 (C.P.).

⁹⁷ *Morin c. Fraternité des instructeurs, moniteurs en conduite automobile du Québec*, précité, note 35; *Thibault c. Syndicat des travailleurs de Eau de source Boischatel*, précité, note 94.

⁹⁸ *Ross c. Association des professeurs du Collège Laflèche*, [1987] T.T. 419, 421; *Boivin-Wells c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi*, précité, note 15, 307; *Leclerc c. Syndicat des employés du Foyer de Kingsey Falls Inc.*, précité, note 16, 476, 487.

⁹⁹ *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, précité, note 18; *Jubinvillie c. Syndicat canadien des officiers de marine marchande (FTQ)*, précité note 20.

¹⁰⁰ *Legault c. Syndicat des travailleurs amalgamés du vêtement et du textile, local 644*, précité, note 21; *Desfossés c. Association des pompiers de Montréal Inc.*, D.T.E. 83T-619 (C.S.).

¹⁰¹ *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, précité, note 30; *Roy c. Union des employés du transport local*, précité, note 33.

¹⁰² *Allard c. Syndicat des travailleurs spécialisés en charcuterie de Magog (CSD)*, précité, note 25.

gravement négligente s'il ne fait aucune démarche pour déposer le grief à l'arbitrage et qu'il laisse croire au salarié que la procédure se déroule normalement¹⁰³. Le syndicat accrédité commet également une négligence grave lorsque le représentant syndical chargé du dossier laisse traîner, dans le fond de sa valise, l'avis d'arbitrage pendant des semaines par simple distraction¹⁰⁴ ou lorsque le syndicat ne prend aucune mesure raisonnable pour mettre en place un système lui permettant de suivre le déroulement adéquat des étapes d'un grief¹⁰⁵. Dans le cas où le syndicat accrédité peut raisonnablement justifier son manquement, il n'y aura pas négligence grave¹⁰⁶. La seule façon de prouver un manquement au devoir de représentation en ce cas est de démontrer la mauvaise foi du syndicat¹⁰⁷.

Contrairement au Tribunal du travail qui distingue la mauvaise foi de la négligence grave, les tribunaux de droit commun ont tendance à assimiler ces deux notions lorsqu'il s'agit d'évaluer la conduite du syndicat eu égard à un manquement à une responsabilité particulière découlant de la convention collective. Le salarié doit démontrer que la négligence et l'incompétence du syndicat équivalent à la mauvaise foi pour que le tribunal conclut au manquement au devoir de représentation. Par exemple, le salarié doit convaincre par une prépondérance de preuve que le syndicat qui avait quinze jours pour déférer un grief à l'arbitrage et qui a décidé de faire enquête pendant trois mois avant de déposer le grief l'a fait dans l'intention de nuire et pas seulement parce qu'il était complètement ignorant de la procédure à suivre¹⁰⁸.

L'approche des tribunaux de droit commun, au Québec, paraît correspondre aux courants majoritaires canadien¹⁰⁹ et américain¹¹⁰ lorsqu'il s'agit de définir la négligence grave lors de l'inexécution d'une responsabilité particulière prévue à la convention collective. Le devoir de représentation tel qu'il est énoncé sous les juridictions canadiennes, à l'exclusion du Québec, et sous la juridiction américaine ne comporte pas une interdiction d'agir avec négligence grave. Les tribunaux de droit commun et les tribunaux spécialisés concluent

¹⁰³ *Pakenham c. Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires, section locale 1974, U.F.C.W.*, [1983] T.T. 191; *Chartrand c. Union des chauffeurs d'autobus et de limousines, local 275*, D.T.E. 84T-289 (T.T.).

¹⁰⁴ *Lavoie c. Syndicat des travailleurs(euses) d'abattoirs de volailles de St-Jean-Baptiste (CSN)*, précité, note 90; *Jones c. Union des employés du transport, local 931*, précité, note 47.

¹⁰⁵ *Grammenidou c. Vanier College Teacher's Association (FAC)*, précité, note 94; *Bilodeau c. Syndicat des travailleurs de transport J.G. Fortin*, D.T.E. 92T-120 (T.T.).

¹⁰⁶ Par exemple : *Gaudreault c. Syndicat des employés de commerce de la Baie-des-Ha-Ha*, D.T.E. 91T-1054 (T.T.).

¹⁰⁷ *Allaire c. Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu d'Alma*, D.T.E. 83T-746.

¹⁰⁸ *Rioux c. Union nationale des poseurs de systèmes intérieurs et revêtements souples et travailleurs d'usine, local 2366 (FTQ)*, D.T.E. 86T-301.

¹⁰⁹ G.W. ADAMS, *op. cit.*, note 33, p.751.

¹¹⁰ C. W. SUMMERS, *loc. cit.*, note 5, 158-163.

néanmoins à la négligence grave sans qu'il y ait nécessairement mauvaise foi de la part du syndicat accrédité lorsqu'il y a inexécution d'une obligation que nous avons qualifiée comme étant spécifique à la fonction de représentant. Cependant lorsqu'il s'agit d'évaluer le comportement du syndicat lors de l'exécution d'une responsabilité particulière liée par exemple, au respect de la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective, les juridictions canadiennes et américaine semblent imposer une obligation d'agir sans mauvaise foi pour conclure à la négligence grave et non seulement une obligation de diligence comme le fait le Tribunal du travail. Au Québec, l'approche des tribunaux de droit commun est restrictive et ne tient pas compte, à notre avis, de l'esprit et de la lettre de l'article 47.2 du *Code du travail* qui interdit non seulement d'agir avec mauvaise foi, mais également d'agir avec négligence grave.

CONCLUSION

En conclusion, le syndicat accrédité doit, en contrepartie de son pouvoir de représentation, assumer son devoir de représentation à l'égard de tous les salariés de l'unité d'accréditation. Ce devoir influe évidemment sur les relations de travail que le syndicat entretient avec l'employeur, notamment lors de l'application de la convention collective. Bien que le syndicat accrédité soit lui-même partie prenante à la convention collective, sa discrétion doit, en effet, être exercée en tenant compte du devoir de représentation syndicale. Ce devoir s'applique lorsque le syndicat est habilité à représenter les intérêts collectifs ou individuels des salariés de l'unité d'accréditation en vertu du pouvoir que lui confère l'accréditation. En d'autres circonstances, le syndicat appelé à représenter ou à défendre les intérêts des salariés de l'unité d'accréditation aura essentiellement un statut de mandataire à leur égard¹¹¹. C'est le cas, par exemple, en matière de santé-sécurité du travail lorsque le syndicat accrédité, après avoir reçu un mandat exprès d'un salarié, représente celui-ci devant les instances administratives d'adjudication et d'appel. Le syndicat accrédité est alors soumis aux obligations qui sont dévolues au mandataire en droit civil, puisque le recours n'est pas seulement exercé au bénéfice du salarié, mais également en son nom personnel.

¹¹¹ Par exemple, voir : *Perrault c. Hillroy*, JuriSélection J4-7-12 (C.A.L.P.); également : *Cols bleus Ville de Montréal c. Legault & Touchette inc. et Ville de Montréal*, JuriSélection, J4-17-08 (C.A.L.P.).

Duty of Fair Representation: An Analytic Framework of Underlying Obligations

The duty of fair representation, counterpart to the power of representation of the certified association, has been studied under three different aspects, namely: its origin, foundation and scope. No attempt has as yet been made, however, to identify and categorize the obligations arising from the duty of fair representation. This article, then, aims at presenting an analytic framework which encompasses the various underlying obligations pertaining to the general interdictions of acting in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner, or of showing serious negligence, as stipulated in section 47.2 of the Quebec Labour Code, and at analyzing the scope of such obligations.

General interdictions, as set out in section 47.2 of the Labour Code, are split into two distinct categories of obligations, namely: "obligations which specifically apply to representative duties" and "obligations which pertain to the intensity of such representation". Obligations which specifically apply to representative duties follow from the interdictions of acting in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner. Such obligations differ from "individual responsibilities" which rest with the certified association according to the applicable collective agreement as well as to the grievance which it is called upon to handle, as in the case of formalities with regards to the observance of the internal procedure and of the procedure for grievance arbitration. Obligations which specifically apply to representative duties, as opposed to individual responsibilities, do so indistinctly for the certified association, the salaried employee concerned or the collective agreement on which the grievance is based.

The author identifies three types of obligations arising from the interdictions of acting in an arbitrary manner: the obligation to act within the boundaries of the power of representation, the duty to act fairly and the duty to act impartially. The obligation to act within the boundaries of the power of representation prohibits the certified association from refusing to file a grievance, from withdrawing such grievance or from settling it to the detriment of the salaried employee based on grounds conflicting with the collective agreement, on grounds which are extraneous to the dispute, or on a patently erroneous assessment of the basis for the grievance. The duty to act fairly comes into play at various stages of the arbitration procedure. It obliges the association to be in full knowledge of the facts before it makes decisions in connection with the grievance, and to respect the salaried employee's right to be heard. The duty to act impartially forbids the association from placing itself in a conflict of interest situation with the bargaining unit's salaried employees. The author identifies three cases which are apt to result in the association's being placed in a conflict of interest situation with the salaried employees who are challenging the administrative or disciplinary measure which is being imposed upon them: the association having an internal management problem which opposes it to a salaried employee; the association which allows the employer to participate in its power of representation; the association which participates in the management system.

The duty to act in a non-discriminatory manner constitutes yet another obligation which specifically relates to representative duties. In this context, the term "discriminatory" is used in a broader sense than that attributed to it by the *Charter of Human Rights and Freedoms*. Clearly, the certified association may not act indiscriminately when it bases its actions on grounds which are discriminatory within the meaning of this law, which prohibits directly acting in a discriminatory manner or acting in a manner which is discriminatory by prejudicial effect. As well, based on inequitable criteria, the association may be unable to distinguish salaried employees' benefits or rights.

As opposed to specific obligations which apply to behaviour, the second category of obligations pertains to the quality of the behaviour rather than to the behaviour itself. Thus, obligations arising out of the interdictions of acting in bad faith or of showing serious negligence, serve to qualify the intensity of the obligations which specifically apply to representative duties, and of individual responsibilities, which rest with the certified association by virtue of the collective agreement. Bad faith refers to malicious, fraudulent, malevolent and hostile behaviour. It worsens the failure to meet a specific obligation or a particular responsibility. Serious negligence, on the other hand, may be assessed according to the diligence with which the association exercises its power of representation. The author notes that, as a rule, the Labour Court and courts of justice impose an obligation to act diligently with regards to obligations which specifically apply to representative duties. In several cases, however, the mere fact of contravening the specific obligation constitutes lack of diligence. Nevertheless, the Labour Court and courts of justice adopt different positions when it comes to assessing what constitutes failure to meet an individual responsibility, as required according to the collective agreement. The Labour Court imposes an obligation to act diligently, whereas courts of justice tend to require proof that acting in bad faith has occurred before deciding upon failure to meet the duty of representation.

In conclusion, the author wishes to emphasize that underlying obligations to the duty of fair representation apply only when the association exercises its power of representation which is conferred upon it by virtue of its certification. In other cases of representation, the association should be bound to fulfil the obligations of the mandatary.