

Devoir syndical de juste représentation

Ce document ne constitue pas un avis juridique. Il a pour objectif de résumer la jurisprudence du Tribunal administratif du travail en ce qui a trait au devoir syndical de juste représentation. Le lecteur est invité à consulter le *Code du travail* et les décisions rendues en la matière.

Certaines décisions données en exemples dans le présent document ont été rendues par la Commission des relations du travail (CRT), à laquelle le Tribunal administratif du travail succède depuis le 1^{er} janvier 2016. **Ces décisions demeurent valides.**

Toute association syndicale détient le pouvoir exclusif de représenter l'ensemble des salariés de l'unité de négociation pour laquelle elle est accréditée, qu'ils en soient membres ou non. Par conséquent, elle doit respecter le devoir de juste représentation en vertu du [Code du travail](#) (articles 47.2 et suivants). Cette obligation interdit au syndicat quatre types de conduite : la **mauvaise foi**, le comportement **arbitraire**, la **discrimination** et la **négligence grave** envers les salariés de l'unité de négociation.

Les comportements prohibés visent les gestes qui, en règle générale, sont posés par le syndicat dans le cadre de la négociation et de l'application de la convention collective. Le Tribunal pourrait refuser une plainte qui porterait sur des gestes autres que ceux relatifs à la convention collective.

Le salarié qui veut porter plainte doit démontrer que le syndicat a manqué à son devoir de juste représentation en adoptant l'un ou l'autre des quatre types de conduites interdites.

Conduites interdites dans l'exercice du pouvoir de représentation

Mauvaise foi

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

À titre d'exemple, la Commission des relations du travail avait reconnu la mauvaise foi d'une association en raison du comportement hostile de l'exécutif syndical à l'endroit du plaignant avec l'intention de lui nuire ([2012 QCCRT 0579](#)).

Comportement arbitraire

Le comportement arbitraire implique que, même sans intention de nuire, la réclamation d'un salarié a été traitée sans fondement rationnel, de façon superficielle ou inattentive. Il en est ainsi lorsque la décision du syndicat est prise en l'absence d'une évaluation réelle du dossier ou après une enquête insuffisante. Le salarié est en droit d'obtenir un examen raisonnable de la situation qui permette de cerner les éléments essentiels du problème soulevé, tant pour les faits que le droit.

Un comportement arbitraire se manifeste notamment par une idée préconçue, par une volonté injustifiée de ne pas déposer un grief ou de le porter à l'arbitrage, ou par le fait de ne pas laisser la chance au salarié de faire connaître sa version.

Discrimination

Le comportement discriminatoire se traduit par toute tentative de défavoriser un individu ou un groupe sans que le contexte des relations de travail dans l'entreprise ne le justifie (ex. : condition d'ancienneté). Par exemple, il se manifeste par un traitement différent de celui qui est accordé aux autres salariés, soit par une distinction ou une exclusion qui est faite lors du traitement du dossier d'un salarié ou d'un groupe de salariés. Le refus de traiter un grief parce que le salarié n'est pas membre de l'association constitue un exemple de comportement discriminatoire. Parmi les motifs de discrimination prohibés par les chartes des droits et libertés de la personne,

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

Négligence grave

La négligence grave d'une association renvoie à une attitude marquée par l'erreur grossière ou la faute lourde commise par l'un de ses représentants dans le traitement d'un grief, par exemple :

- un oubli impardonnable;
- une méconnaissance inexcusable;
- un manque évident d'habileté;
- une insouciance ou une incapacité de prendre sérieusement et efficacement en main les intérêts des salariés qu'elle représente.

Le Tribunal, comme la CRT antérieurement, a reconnu qu'il y avait négligence grave en cas de défaut de suivre les étapes ou les délais de la procédure de grief établie à la convention collective ([2016 QCTAT 309](#), [2016 QCTAT 3491](#), [2016 QCTAT 4231](#), [2017 QCTAT 447](#) et [2017 QCTAT 2618](#)).

L'article 47.2 du *Code du travail* n'impose cependant pas une norme de perfection au syndicat. Les erreurs commises qui ne peuvent être qualifiées de fautes grossières ne consistent habituellement pas en de la négligence grave. Pour être jugé fautif, le comportement du syndicat doit représenter plus que de l'incompétence ou des erreurs excusables.

Gestes posés par le syndicat pouvant faire l'objet d'une plainte

Gestes posés lors de la négociation de la convention collective

Ces gestes concernent le comportement d'une association accréditée lorsqu'elle négocie avec l'employeur les conditions de travail qui s'appliqueront à l'ensemble des salariés. Bien que le syndicat dispose d'une grande latitude en matière de négociation, il doit respecter son devoir de juste représentation, ce qui n'est pas le cas, par exemple, s'il négocie des clauses discriminatoires ou contraires aux lois.

Gestes posés dans le cadre de l'application et de l'interprétation de la convention collective

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

Gestes relatifs à la régie interne du syndicat

Le Tribunal n'exerce pas un pouvoir général de surveillance sur les affaires internes de l'association. Les agissements du syndicat qui sont assujettis à l'obligation de juste représentation sont ceux qui découlent exclusivement du monopole de représentation syndical et des rapports collectifs de travail. Ainsi, sont exclus du devoir de représentation syndical :

- le mandat de représentation devant la Commission des lésions professionnelles (CLP), maintenant le Tribunal administratif du travail – Division de la santé et de la sécurité du travail ([2011 QCCRT 0440](#) et [2016 QCTAT 5509](#));
- le mandat de représentation pour une réclamation d'assurance ([2013 QCCRT 0067](#) et [2013 QCCRT 0210](#));
- la façon dont s'est déroulé le vote pour l'acceptation des offres patronales lors du renouvellement de la convention collective ([2013 QCCRT 0040](#));
- la révision d'une décision prise lors d'une assemblée générale du syndicat ([2016 QCTAT 6865](#));
- la mauvaise gestion des finances du syndicat ([2016 QCTAT 6397](#));
- la destitution d'officiers syndicaux ([2007 QCCRT 0461](#) et [2014 QCCRT 0414](#)).

Pouvoir discrétionnaire du syndicat

Le pouvoir discrétionnaire du syndicat se définit par la liberté dont il dispose dans sa prise de décision.

Le pouvoir discrétionnaire dans la négociation de la convention collective

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

Les résultats d'une négociation peuvent s'avérer moins avantageux pour un salarié ou un groupe de salariés, notamment par la perte d'avantages ou la modification des conditions de travail. Autrement dit, le syndicat ne peut satisfaire entièrement tous ses membres; il

doit faire des choix qui peuvent en désavantager certains, et ce, sans être forcément fautif.

En raison de ce pouvoir discrétionnaire plus important en matière de négociation de la convention collective, le Tribunal doit faire preuve d'une grande retenue dans l'examen du comportement d'une association. Ainsi, un salarié qui dépose une plainte à l'effet que son syndicat a manqué à son obligation de juste représentation doit présenter une preuve particulièrement convaincante.

Le pouvoir discrétionnaire dans l'application de la convention collective

Le syndicat a le pouvoir exclusif d'agir à titre de porte-parole des employés de l'unité de négociation qu'il représente. En contrepartie, il a l'obligation d'assurer la juste représentation de tous les salariés de cette unité. Cette représentation n'est pas seulement apparente, mais bien réelle. Elle doit être faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure et sans hostilité envers le salarié.

La décision de déposer un grief ou de le porter à l'arbitrage est laissée à l'appréciation du syndicat. Celle-ci doit être faite de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du dossier. Elle doit tenir compte, d'une part, des conséquences pour le salarié et, d'autre part, des intérêts légitimes des autres salariés et du syndicat. La décision de ce dernier ne doit être ni arbitraire, ni discriminatoire, ni abusive. Le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage.

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

Traitement d'une plainte pour manquement au devoir syndical de juste représentation

À la réception d'une plainte, le Tribunal procède à une analyse afin de déterminer si le syndicat a manqué ou non à son devoir de juste représentation pour l'un ou l'autre des quatre motifs suivants : mauvaise foi, comportement arbitraire, discrimination ou négligence grave. Être insatisfait de son syndicat ne constitue pas un motif valable. Le recours doit porter sur des actes qu'aurait posés le syndicat au moment de négocier, d'interpréter ou d'appliquer la convention collective.

Pour l'analyse du comportement du syndicat, le Tribunal tient compte de différents facteurs :

- la taille du syndicat et les moyens à sa disposition;
- les ressources disponibles;
- l'expérience et la formation des représentants syndicaux;

- l'importance du grief et ses conséquences pour le salarié (ex. : perte de l'emploi);
- les chances de succès du grief;
- l'intérêt concurrent des autres salariés dans l'unité de négociation;
- l'absence ou l'insuffisance de collaboration du salarié qui dépose la plainte.

Le principe selon lequel le syndiqué a le devoir de collaborer avec son syndicat pour mener à bien l'arbitrage de ses griefs, en contrepartie de l'obligation de juste représentation du syndicat, est bien établi. Ainsi, le fait de ne pas collaborer avec son syndicat peut entraîner le rejet d'une plainte ([2016 QCTAT 1453](#) et [2017 QCTAT 444](#)).

Le Tribunal prend également en considération le pouvoir discrétionnaire du syndicat, soit la liberté dont il dispose pour prendre des décisions. Si ce pouvoir est exercé correctement, l'intervention du Tribunal n'est pas justifiée.

En cas de manquement de la part du syndicat, le Tribunal peut intervenir. Il ne se prononce toutefois pas sur le comportement de l'employeur ni sur le bien-fondé d'une décision que ce dernier a prise. Ces questions relèvent de l'arbitre de grief.

Dans l'industrie de la construction, le Tribunal peut permettre au salarié de choisir une nouvelle association syndicale dans les 30 jours suivant la décision rendue, et ce, conformément à l'article 27 de la [Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction](#).

Si un arbitre de grief a déjà rendu une décision, le recours est-il possible?

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

Le Tribunal ne peut réexaminer les décisions rendues par un arbitre; ce pouvoir relève de la Cour supérieure.

Si une entente est conclue entre les parties, le recours est-il possible?

Lorsqu'une entente est déjà conclue entre les parties à un grief, qu'elle soit écrite ou verbale, le Tribunal ne peut intervenir ni autoriser un salarié à soumettre sa réclamation à l'arbitrage en vertu des articles 47.2 et suivants du [Code du travail](#).

Il peut y avoir exception à ce principe dans le cas où, lors de la conclusion de l'entente, le consentement du salarié est vicié, c'est-à-dire qu'il est obtenu par erreur ou qu'il n'est pas donné de façon libre, volontaire et éclairée. Ce consentement pourrait alors faire l'objet d'une annulation. L'entente peut être invalidée si le salarié prouve au Tribunal qu'il était dans un état tel qu'il ne pouvait pas donner un consentement libre et éclairé.

Par exemple, le Tribunal administratif du travail a estimé que :

- le syndicat n'a pas exercé une pression induite sur la plaignante afin qu'elle accepte l'entente ([2016 QCTAT 3950](#));

- le simple regret d'avoir signé l'entente n'a pas pour effet de l'invalider, il ne faut pas confondre le fait d'accepter à contrecœur une offre avec un vice de consentement ([2017 QCTAT 635](#));
- l'incapacité à donner son consentement doit être appuyée par une preuve médicale ([2016 QCTAT 1671](#)).

Redressements du Tribunal

Lorsque le Tribunal reçoit une plainte portant sur un renvoi, une sanction disciplinaire ou un cas de harcèlement psychologique, il peut ordonner que la réclamation du salarié soit transmise à l'arbitrage. Le Tribunal accorde au plaignant le droit d'être représenté par l'avocat de son choix. Généralement, le syndicat doit assumer tous les frais relatifs à l'arbitrage, dont ceux de l'avocat, à moins que le plaignant accepte que le syndicat le représente lors de l'arbitrage, dans le cas où ce dernier a reconnu son erreur.

Le Tribunal peut aussi ordonner au syndicat de rembourser au plaignant les frais qu'il a déboursés pour l'exercice de son recours ([2016 QCTAT 180](#), [2017 QCTAT 447](#), [2017 QCTAT 2618](#)).