



AFPC · Québec
Alliance de la Fonction publique du Canada

Le devoir de représentation syndicale

Par Karine Konan-Dubois et Zeni Andrade, avocats et
conseillers juridiques à l'AFPC

Présenté au Sommet des agents de la paix, Fairmont Le
Manoir Richelieu, le 15 mai 2025

Bref historique du devoir de représentation syndicale



***Affaire Steele v. Louiseville & Nashville
Railroad co.***
(323 US 192) [1944]

(Naissance du devoir
de représentation syndicale)

Les faits

- ▶ Demande d'amendement à la convention collective par le syndicat pour :
 - permettre uniquement aux employés blancs de pouvoir obtenir des promotions; et
 - limiter le nombre d'embauche de personnes noires.
- ↳ M. Steel contesta les agissements du syndicat devant les tribunaux.

Décision

- ▶ Pour la première fois, la Cour Suprême des États-Unis déclara que:
 - ☑ considérant leur monopole de représentation, les syndicats ont un devoir de juste représentation;
 - ☑ la conduite des syndicats envers les travailleurs ne doit pas être discriminatoire, partielle, inéquitable ou de mauvaise foi envers les minorités;
 - ☑ ce devoir s'applique envers les personnes qu'elles soient membres ou non du syndicat.

Importation du droit de représentation syndicale au Canada



Cette photo par Auteur inconnu est soumise à la licence [CC BY](#)

Affaire Fisher v. Pemberton *8 D.L.R. 3d 521 [1969]*

Les faits

- ▶ Le plaignant était un partisan d'un syndicat rival et maraudeur du syndicat accrédité en place.
- ▶ Suite à une altercation avec d'autres travailleurs, le président du syndicat est allé le dénoncer à l'employeur et il s'est fait congédier.
- ▶ Comme le syndicat refusa de contester ce congédiement, le plaignant poursuivi le syndicat devant les tribunaux.

Décision

- ▶ La Cour suprême de la Colombie-Britannique a décidé qu'il y avait lieu d'importer le concept de devoir de représentation syndicale, préalablement établi par la Cour suprême des États-Unis.
- ▶ La Cour a conclu qu'il y avait eu violation du devoir de représentation, à la suite de la décision arbitraire du syndicat.

Législation

- ▶ Au Canada, le devoir de représentation a été codifié et intégré au Code Canadien du travail en 1970.
- ▶ Au Québec, cette intégration au Code du travail a eu lieu en 1977.

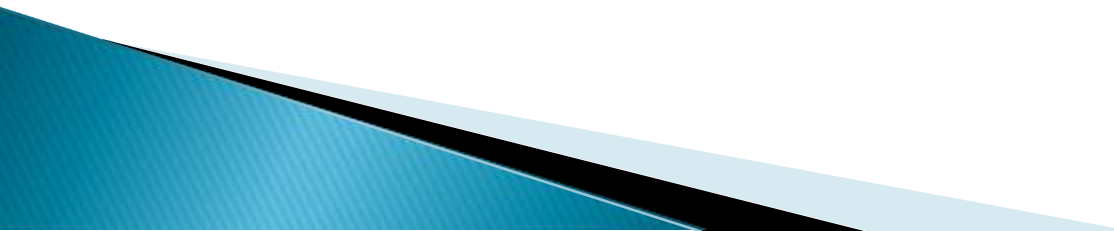
Code du travail (Québec)

- ▶ Au Québec, nous retrouvons le devoir de représentation à l'article 47.2 du Code du travail.
- ▶ Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

Code canadien du travail

- ▶ Au niveau fédéral, c'est à l'article 37 du Code canadien du travail que l'on retrouve cette même obligation.
- ▶ Il est interdit aux syndicats, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

- ▶ **187** Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui fait partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.
- 

Reproches possibles

- ▶ Avoir agi de mauvaise foi;
- ▶ Avoir agi de manière arbitraire;
- ▶ Avoir agi de manière discriminatoire;
- ▶ Avoir fait preuve de négligence grossière.

La mauvaise foi

- ▶ Qui suppose une intention de nuire, un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile.

Comportement arbitraire

- ▶ Même sans intention de nuire, le syndicat ne peut pas traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive.
- ▶ Il doit faire enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents et/ou obtenir les consultations indispensables, le cas échéant. Mais, le salarié n'a pas le droit à l'enquête la plus poussée possible. On doit aussi tenir compte des ressources de l'association, ainsi que des intérêts de l'ensemble de l'unité de négociation. L'association jouit donc d'une discrétion importante quant à la forme et à l'intensité des démarches qu'elle entreprendra dans un cas particulier.

Le comportement discriminatoire

- ▶ Toutes tentatives de défavoriser un individu ou un groupe, sans que le contexte des relations du travail dans l'entreprise ne le justifie.
- ▶ Ainsi, une association ne saurait refuser de traiter le grief d'un salarié ou le mener de façon différente, au motif que ce dernier n'appartient pas à l'association, ou pour toute autre raison extérieure aux relations du travail avec l'employeur.

La négligence grave

- ▶ Il peut y avoir une faute grossière dans le traitement d'un grief, malgré l'absence d'une intention de nuire. Cependant, la simple incompétence dans le traitement du dossier ne violera pas l'obligation de représentation de l'art. 47.2. Le devoir de juste représentation est une obligation de moyen qui n'est pas assujettie à une norme de perfection.
- ▶ L'évaluation du comportement syndical tient compte des ressources disponibles, de l'expérience et de la formation des représentants syndicaux (le plus souvent des non-juristes), ainsi que des priorités reliées au fonctionnement de l'unité de négociation.

Délai pour déposer une plainte

- ▶ Le Code du travail prévoit qu'une plainte doit être déposée au Tribunal administratif du travail, dans les **6 mois** de l'acte fautif ou reproché. (article 47.5)
- ▶ Il s'agit d'un délai de rigueur et la plainte sera rejetée automatiquement, si elle n'est pas déposée dans ce délai.
- ▶ Toutefois, l'article 15 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* prévoit la possibilité d'être relevé du défaut de déposer la plainte, dans ce délai, pour un motif raisonnable.

Sanctions possibles suite à une plainte

- ▶ Principe:
- ▶ Si la plainte est accueillie, le Tribunal peut permettre au salarié de déférer son grief directement à l'arbitrage, aux frais du syndicat.
- ▶ Dans ce cas, le syndicat devra assumer tant les frais de représentation que les frais d'arbitrage pour procéder à l'arbitrage.

Autres sanctions possibles

- ▶ Toutefois, le tribunal détient également le pouvoir d'émettre d'autres types d'ordonnances en vertu de la loi, en vertu du 3^e paragraphe de l'article 47.5 du *Code du travail*.
- ▶ Il est désormais reconnu que les tribunaux peuvent également:
 - Condamner le syndicat fautif à rembourser les frais de représentation que la personne a déboursés pour l'audition de la plainte en 47.2; (Affaire Métallurgiste unis d'Amérique, section locale 9414 c. Castonguay 2007 QCCA 1766)
 - Condamner le syndicat à des dommages et intérêts au bénéfice de la personne salariée

Sauf que...

- ▶ Il ne faut pas oublier que les syndicats, comme toute personne, peuvent également faire l'objet de poursuite devant les tribunaux civils.
- ▶ En effet, les tribunaux de droit commun ont compétence, dans certaines circonstances particulières, pour condamner les syndicats à verser des sommes en dommages-et-intérêts envers les salariés plaignants.
- ▶ De plus, le délai pour poursuivre devant les tribunaux civils est de trois (3) ans (article 2925 du Code civil du Québec).

Syndicat des employés de bureau du Journal La Soleil (CSN) c. Juneau (2020 QCCA 1390)

Les Faits

- ▶ Mme Juneau était une employée du Journal avec 39 années de service.
- ▶ Avant de prendre sa retraite, elle demanda au syndicat si elle allait être couverte par le programme d'indemnisation pour inciter les départs volontaires si elle prenait sa retraite au 1^{er} juillet.
- ▶ Le syndicat, par l'entremise de son président, lui répondit par l'affirmative et la salariée pris sa retraite au 1^{er} juillet 2018.

Les faits

- ▶ Quelques jours plus tard, le 4 juillet 2018, l'employeur lance son programme d'indemnisation. Cependant, Mme Juneau ne peut pas en bénéficier, car elle n'est plus à l'emploi.
- ▶ Elle décide donc de poursuivre le syndicat, devant la Cour du Québec, considérant qu'elle vient de perdre le droit à l'équivalent d'une année de salaire.

Décision

- ▶ La Cour d'appel rappelle que le Tribunal administratif du travail détient une compétence exclusive pour entendre les plaintes pour défaut de représentation (selon l'article 47.2)
- ▶ Les tribunaux de droit commun n'ont pas compétence lorsque les manquements reprochés au syndicat découlent de leur devoir de représentation, soit:
 - (i) négociation des conditions de travail;
 - (ii) conclusion d'une convention collective;
 - (iii) application de la convention collective (ce qui inclus la procédure de griefs et même le pourvoir en contrôle judiciaire).

Décision

- ▶ Les tribunaux de droit commun ont seulement une compétence résiduaire pour les manquements qui sont en dehors du cadre du monopole de représentation du syndicat.
- ▶ Si la faute est survenue lors de services « facultatifs » du syndicat, les tribunaux civils pourraient avoir compétence.

Atelier

▶ Section Quiz (Vrai ou faux)



Ces questions ne visent qu'à vous faire part des concepts généraux.

Question #1

- ▶ Lors d'une plainte pour manquement au devoir de représentation, le fardeau de la preuve appartient au syndicat?
- ▶ Réponse: Faux

Question #2

- ▶ Pour qu'une plainte pour manquement au devoir de représentation syndicale soit accueillie, la personne salariée plaignante doit prouver, hors de tout doute, que le syndicat a agi de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou qu'elle a commis une négligence grave.
- ▶ Réponse: Faux (preuve par prépondérance, soit 50%+1)

Question #3

- ▶ Selon le Code du travail, la personne salariée a un délai de six (6) mois selon pour déposer une plainte si elle veut se plaindre d'un manquement au devoir de représentation?
- ▶ Réponse : Vrai

Question #4

- ▶ Selon la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, le délai pour déposer une plainte pour manquement au devoir de représentation est de 120 jours?
- ▶ Réponse: Faux (90 jours)

Question #5

individuel
respecter

AFPC Québec

- ▶ Un syndicat commet un manquement à son devoir de représentation s'il conclut une entente pour régler un grief malgré le refus de la personne salariée concernée d'accepter l'entente?
- ▶ Réponse: Faux

Question #6

- ▶ Un syndicat doit privilégier un grief individuel plutôt que l'intérêt collectif afin de respecter son devoir de représentation?
- ▶ Réponse : Faux

Question #7

- ▶ Selon le devoir de représentation, un syndicat doit déposer un grief et aller en arbitrage dans un dossier même s'il n'a aucune chance de succès?
- ▶ Réponse: Faux

Question #8

- ▶ Le devoir de représentation s'applique également en matière de révision judiciaire?
- ▶ Réponse: Vrai

Question #9

- ▶ Un syndicat commet un manquement au devoir de représentation s'il refuse de représenter une personne salariée dans un dossier de SST même s'il a un bon dossier?
- ▶ Réponse : Faux

Question #10

- ▶ Un syndicat commet un manquement au devoir de représentation s'il refuse de représenter une personne salariée dans un dossier de harcèlement psychologique?
- ▶ Réponse : Vrai

Question #11

- ▶ Un syndicat commet un manquement au devoir de représentation s'il refuse de représenter une personne salariée dans un dossier d'obligation d'accommodement ?
- ▶ Réponse : Vrai

Question #12

- ▶ Lorsqu'il décide de ne pas aller en arbitrage, un syndicat doit obligatoirement demander une opinion juridique pour ne pas contrevenir à son devoir de représentation?
- ▶ Réponse: Faux

Question #13

- ▶ Une plainte pour manquement au devoir de représentation peut être rejetée, si la personne plaignante ne collabore pas?
- ▶ Réponse : Vrai

Question #14

- ▶ Le tribunal n'a pas le choix de rejeter la plainte, lorsque le grief est prescrit et que les délais légaux sont dépassés ou expirés.
- ▶ Réponse : Faux

Question #15

- ▶ Lorsque le syndicat refuse de déposer un grief pour un personne salariée, il est obligé de l'informer de son droit de déposer une plainte (en vertu du *Code du travail* ou du *Code canadien du travail*)
- ▶ Réponse: Faux

Question #16

- ▶ Dans certaines circonstances, l'évaluation du tribunal peut différer en fonction des éléments au dossier, comme les droits du salarié qui sont en jeu ainsi que les moyens à la disposition du syndicat?
- ▶ Réponse: Vrai

Question #17

- ▶ Une violation du droit d'être entendu, lors d'une assemblée générale syndicale, peut donner lieu à une plainte pour manquement au devoir de représentation syndicale?
- ▶ Réponse: Faux

Question #18

- ▶ Dans l'éventualité où une plainte pour manquement au devoir de représentation est accueillie, un syndicat peut demander à représenter une personne salariée plaignante?
- ▶ Réponse : Vrai

Question #19

- ▶ En vertu de son devoir de représentation, un syndicat n'a pas à déposer un grief ou aller en arbitrage, si la personne salariée n'est pas membre (cotisant n'ayant pas signé sa carte de membre).
- ▶ Réponse : Faux

Question #20

- ▶ En vertu de son devoir de représentation, un syndicat n'a pas à déposer un grief ou aller en arbitrage, si la personne salariée est uniquement en probation ou en période d'essai.
- ▶ Réponse : Faux

En conclusion

- ▶ Il est important de toujours bien documenter les dossiers des salariés aux prises avec des problèmes avec l'employeur;
- ▶ En cas de doute, il est recommandé d'obtenir un 2^e avis sur la problématique ou la possibilité de déposer un recours;
- ▶ (Personnellement) Il est aussi recommandé de bien expliquer les décisions du syndicat à la personne salariée et de l'informer de ses recours en vertu du Code.

Fin de la présentation

- Période de questions?



Cette photo par Auteur inconnu est soumise à la licence [CC BY-SA](#)



AFPC · Québec
Alliance de la Fonction publique du Canada