ACPPU Actualité juridique

Numéro 3 // Janvier 2021

Devoir de juste représentation

Le devoir de juste représentation de leurs membres est une obligation juridique faite aux syndicats et aux associations. Autrement dit, le syndicat ou l'agent négociateur doit traiter tous les membres équitablement et honnêtement, d'une manière qui ne soit ni arbitraire ni discriminatoire, et sans mauvaise foi. Cette obligation juridique s'applique généralement à la représentation des membres par le syndicat pendant l'administration de la convention collective, mais pas aux affaires syndicales internes.

Comme le montrent les cas récents résumés ci-dessous, la norme lorsqu'il s'agit de décider si un syndicat s'est acquitté de son devoir de juste représentation n'est pas qu'il ait recherché la perfection, mais qu'il ait fait preuve de diligence dans une situation particulière. Les syndicats ne sont donc pas tenus de donner suite à toutes les plaintes des membres, mais ils doivent décider de manière non arbitraire, non discriminatoire et exempte de mauvaise foi. Les décisions **arbitraires** sont celles qui sont prises de façon superficielle ou indifférente. Un syndicat agit de manière **discriminatoire** lorsqu'il traite inéquitablement les membres, sauf s'il existe des motifs valables de le faire. Enfin, les décisions de **mauvaise foi** sont celles qui sont motivées par des facteurs tels que la mauvaise volonté, une animosité personnelle ou la malhonnêteté.

Le devoir de juste représentation oblige les syndicats et leurs agents à toujours adopter un point de vue raisonnable et objectif par rapport au problème des membres, à étudier soigneusement les faits pertinents et à arriver à une décision réfléchie quant aux mesures à prendre.

Ulysse et Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal, 2020 QCTAT 2420 (CanLII), http://canlii.ca/t/j8ggh

Le Tribunal administratif du travail du Québec a rejeté la plainte pour manquement au devoir de juste représentation (DJR) déposée contre le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (le syndicat). La partie demanderesse (le plaignant) soutenait que le syndicat n'avait pas examiné ses préoccupations et ne l'avait pas représenté comme il le devait quand l'employeur a refusé de le laisser reprendre le travail, puis a mis fin à son emploi. Le plaignant souffrait alors de graves problèmes de santé mentale et refusait de fournir les renseignements demandés et de se soumettre à des examens médicaux.

Faits

Le plaignant était professeur au Département de service social et avait 10 ans d'expérience. En 2013, il a fait l'objet d'une suspension administrative en raison de son comportement imprévisible et agressif. L'employeur craignait qu'il ne soit un danger pour lui-même et pour autrui. Environ un mois après sa

suspension, il s'est soumis à une évaluation psychiatrique ordonnée par la société d'assurances. Le psychiatre a conclu que ses facultés cognitives n'étaient pas altérées, mais que son jugement était grandement affecté par des pensées délirantes et paranoïaques. Le plaignant a alors été placé en congé de maladie.

Cinq mois plus tard, le plaignant a présenté un autre rapport psychiatrique qui ne réfutait pas expressément le diagnostic précédent, mais qui déclarait qu'il pouvait reprendre le travail. L'université n'a pas été convaincue par ce rapport, car il y manquait des détails nécessaires.

Tout au long de son congé, le plaignant a reçu l'appui du syndicat, dont le premier objectif a été de maintenir les prestations d'invalidité afin de remplacer son salaire. Il a été gêné dans ses efforts par le fait que le plaignant s'absentait souvent de son domicile. Ses prestations d'invalidité ont été interrompues plusieurs fois en 2014.

Le plaignant a essayé de reprendre le travail en présentant deux autres certificats médicaux. Ni l'employeur ni la société d'assurances n'ont été convaincus par ces certificats, car ils étaient imprécis et peu détaillés[1]. L'employeur a demandé au plaignant s'il pouvait contacter ce médecin à Miami, mais il a refusé d'y consentir[2].

En janvier 2015, le plaignant a fait plusieurs séjours dans différents hôpitaux et établissements psychiatriques québécois. Le syndicat a fini par le persuader de revenir à Montréal afin de trouver un médecin traitant attitré. Le syndicat a payé son hébergement à Montréal. Un représentant syndical l'a accompagné à ses rendez-vous médicaux[3]. Le syndicat n'a pas réussi à lui trouver un médecin attitré.

En février 2015, le plaignant a de nouveau demandé à reprendre le travail. L'employeur a refusé en l'absence d'une nouvelle évaluation psychiatrique. Après avoir enfin pu examiner le premier rapport psychiatrique, le syndicat s'est rendu compte qu'il lui faudrait des renseignements médicaux détaillés pour réussir à lui faire réintégrer son poste.

Le 25 février 2015, le plaignant ne s'est pas présenté au rendez-vous psychiatrique pris par l'employeur. Celui-ci a ensuite avisé le syndicat qu'il mettrait fin à son emploi s'il ne se présentait pas à un nouveau rendez-vous psychiatrique fixé au 2 avril 2015. Le plaignant s'est présenté à ce rendez-vous accompagné d'un ami.

Le rapport du 2 avril 2015 expliquait que le plaignant souffrait de paranoïa et d'idées délirantes, notamment par rapport au milieu de travail, qu'il n'avait pas conscience de ses problèmes de santé mentale et que cette dissociation d'avec la réalité persisterait sans médicaments. Le plaignant a continué de refuser de prendre des médicaments. Ensuite, la société d'assurances a conclu à une incapacité complète et a rétabli ses prestations d'invalidité. L'employeur a redit qu'il ne pouvait pas l'autoriser à reprendre le travail dans cet état.

À l'automne 2015, le plaignant était convaincu que le syndicat avait un conflit d'intérêts. Il n'a pas expliqué pourquoi. Le syndicat l'a invité à rencontrer le comité des griefs, ce qu'il a refusé.

En 2016, le président du syndicat lui a écrit pour lui rappeler que s'il refusait de voir un psychiatre, le syndicat n'avait aucun moyen de contredire les rapports des médecins de l'assureur. Il l'informait aussi qu'il comptait demander à des avocats d'évaluer les chances de succès de son grief. Le syndicat a cherché à communiquer avec le plaignant par courrier recommandé et par courriel, sans obtenir d'accusé de réception du plaignant.

En mai et juin 2016, le plaignant s'est plaint de ce qu'il estimait être un manque d'action directe ou de comptes rendus de la part du syndicat. Celui-ci a répondu qu'il attendait pour agir une opinion juridique, qu'il a obtenue au début du mois de juin. L'avocat y déclarait que le lien d'emploi du plaignant n'était pas rompu, mais que, pour reprendre le travail, il devrait fournir une meilleure documentation médicale ou un nouveau rapport psychiatrique.

Le président du syndicat a écrit au plaignant pour lui expliquer ce que signifiait l'opinion juridique pour son grief. Il l'a invité à transmettre au syndicat tout document médical dont il disposait. Le plaignant a

---

1. L'employeur n'a pas droit à autant de renseignements qu'un assureur. Par exemple, il n'a pas à connaître le diagnostic de l'employé.
2. L'employeur n'a nullement besoin de parler directement au médecin de l'employé et nous recommandons qu'il n'y soit pas autorisé. L'employeur peut lui faire parvenir, par l'intermédiaire de l'employé, une lettre précisant les renseignements demandés.
3. Il est atypique que des représentants accompagnent un plaignant à des rendez-vous médicaux et ce n'est généralement pas requis.

répondu qu'il demandait à voir l'opinion juridique, les questions posées à l'avocat et une copie du dossier envoyé à celui-ci. Le président du syndicat a rejeté cette demande[4].

En décembre 2016, le plaignant a déposé sa plainte pour manquement au DJR. En janvier 2017, il a renouvelé sa demande de reprise du travail. Cette fois, il a fourni un rapport psychiatrique d'un médecin de New York. Le rapport n'était pas daté, mais le médecin déclarait avoir vu le plaignant à l'automne 2016. Aucune mention n'y était faite de ses hospitalisations en 2015. Le plaignant a déclaré au médecin n'avoir aucun antécédent de maladie mentale. Le rapport concluait qu'il ne souffrait d'aucune maladie mentale.

L'employeur n'a pas accepté le rapport et il a exercé son droit en vertu de la convention collective de demander un examen médical indépendant des employés en congé de maladie. Au printemps 2017, le plaignant ne s'est pas présenté à deux rendez-vous pour des examens médicaux, ce qui a entraîné son congédiement.

Le syndicat a déposé un grief contestant le congédiement qu'il a soumis à l'arbitrage et en a informé le plaignant. Celui-ci a cherché à déposer son propre grief contestant le congédiement avec son propre avocat.

Décision

Le Tribunal présente un examen concis de la jurisprudence en matière de DJR, dont l'arrêt de la Cour suprême dans *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*. Lorsqu'il représente les membres et administre la convention collective, un syndicat doit agir de bonne foi, sans discrimination, malveillance, arbitraire ou négligence grave. De plus, le Tribunal confirme que le syndicat est responsable des griefs (pas le plaignant) et qu'un plaignant n'a pas de droit garanti à l'arbitrage. Le syndicat peut décider des suites à donner à un grief, à condition que cette décision soit raisonnée et fondée sur un examen des faits de l'espèce. Ces mêmes principes s'appliquent en dehors du Québec.

Le Tribunal rejette l'argument du plaignant selon lequel le syndicat n'a pas fait d'enquête. Le syndicat avait connaissance de tous les faits et avait tous les documents médicaux disponibles. S'il en existait d'autres, le plaignant aurait dû les lui communiquer. Le fait que le syndicat ne soumette pas à l'arbitrage le grief contestant le congédiement ne constitue pas une preuve de collusion avec l'employeur. Le syndicat est parvenu à sa propre conclusion, en se fondant sur le bien-fondé de l'affaire.

En ce qui concerne le grief contestant le congédiement, il n'y a eu manquement à aucune obligation, car le syndicat a dûment déposé le grief et allait le soumettre à l'arbitrage.

Au cours de la procédure, l'employeur a cherché à obtenir une copie de l'opinion juridique sollicitée par le syndicat afin de mieux participer. Comme le souligne le Tribunal, les employeurs sont invités à participer aux plaintes pour manquement au DJR, afin d'être informés de l'affaire et de réagir à une éventuelle collusion entre l'employé et son syndicat. Le rôle de l'employeur dans une plainte pour manquement au DJR est limité. Le Tribunal conclut qu'il n'est pas justifié d'enfreindre le secret professionnel et rejette la demande de production de l'opinion juridique de l'employeur.

Signification

Il y a plusieurs points importants à retenir dans cette décision. Premièrement, le droit du Québec en matière de DJR est semblable à celui des autres provinces – un syndicat doit agir de bonne foi, sans discrimination, malveillance, arbitraire ou grave négligence, et il peut décider des suites à donner à un grief en se fondant sur un examen raisonné des faits de l'espèce. Deuxièmement, un syndicat n'est pas nécessairement tenu de faire une enquête avant de décider de soumettre un grief à l'arbitrage, du moment qu'il dispose de tous les faits nécessaires à prendre en compte. Troisièmement, l'employeur n'a pas à avoir accès à des documents confidentiels sur lesquels le syndicat s'est fondé pour prendre sa décision. En fait, il est rare qu'un employeur demande à prendre connaissance d'une opinion juridique obtenue par un syndicat, surtout lorsqu'il participe à une procédure relative au DJR.

Le syndicat a tout fait pour maintenir le contact avec le plaignant et le soutenir dans son traitement. Lorsqu'une maladie empêche le syndicat de contacter ou de représenter un membre, le syndicat a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation n'entraînant pas de contrainte excessive. Autrement, il s'expose à une plainte pour manquement au DJR ou peut être responsable de discrimination en matière de droits de

4. Le syndicat n'avait aucune obligation de fournir l'information demandée.

la personne. En revanche, lorsqu'un plaignant se montre simplement difficile ou négligent, c.-à-d. lorsque son comportement envers le syndicat ne s'explique pas par la maladie ou n'a pas d'autre motif raisonnable, le syndicat doit s'acquitter de ses obligations de manière équitable et diligente, mais il n'a pas d'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Un syndicat peut éviter de manquer à son obligation de juste représentation en examinant le bien-fondé du grief, sans discrimination, arbitraire ou conflit d'intérêts. Parfois, il lui faudra demander une opinion juridique, mais ce n'est pas nécessaire dans tous les cas.

Roy et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (CSQ), 2020 QCTAT 723 (CanLII), http://canlii.ca/t/j57tp

Dans ce cas, la décision du syndicat de ne pas soumettre un grief à l'arbitrage est contestée. Le grief porte sur le non-renouvellement d'un cours de session dont le plaignant avait été chargé. La décision en l'espèce nous rappelle que le devoir de juste représentation n'oblige pas le syndicat à soumettre tous les griefs à l'arbitrage.

Faits

Au cours de l'hiver 2015, le plaignant a informé le syndicat qu'un cours dont il était récemment chargé avait été attribué à un autre chargé de cours à forfait. La convention collective prévoyait que les chargés de cours à forfait avaient la priorité à l'ancienneté pour les cours dispensés récemment. Le syndicat a décidé qu'il avait besoin de plus de précisions pour bien évaluer l'affaire. Avant d'obtenir des renseignements supplémentaires, il a déposé, au nom du plaignant, un grief contestant l'attribution d'une charge de cours, afin de respecter les délais impartis. Le syndicat s'est renseigné sur le cours attribué auprès du Service des ressources humaines de l'employeur. Ensuite, il a rencontré l'employeur, qui n'avait pas les données nécessaires pour expliquer comment le cours avait été attribué. Après que le syndicat s'est entretenu avec d'autres chargés de cours à forfait et avec des membres du personnel académique contractuel, le grief en est resté là pendant deux ans.

En mars 2017, l'employeur a enfin apporté une réponse complète au grief. Le syndicat a ensuite écrit au plaignant pour l'informer que, disposant de renseignements supplémentaires, il pensait que la convention collective avait été respectée. Le plaignant a cherché, en vain, à obtenir plus de détails auprès du syndicat durant tout le printemps 2017. Le syndicat a expliqué qu'il devait donner la priorité à des griefs contestant des congédiements ou dénonçant du harcèlement qui étaient soumis à l'arbitrage. Il n'a pris aucune décision finale quant à mettre un terme au grief du plaignant ou à le poursuivre.

En mai 2018, un représentant syndical a rencontré le plaignant. Il lui a assuré que le syndicat demanderait d'autres précisions sur certains faits avant de décider de soumettre le grief à l'arbitrage. Après un examen approfondi, le syndicat a conclu, à la fin du mois de septembre 2019, que le grief n'avait aucune chance d'aboutir en raison du contrat particulier passé avec l'autre chargé de cours à forfait. Ce contrat, selon lui, n'enfreignait pas la convention collective.

Décision

Le Tribunal commence son analyse par un énoncé des principes essentiels du droit du travail. Premièrement, le syndicat a la responsabilité exclusive de faire respecter la convention collective dont il est signataire. Il en découle qu'il est impossible aux membres de demander eux-mêmes réparation à l'employeur pour des infractions à la convention collective. Deuxièmement, le Tribunal n'est pas un tribunal d'appel des décisions syndicales. Troisièmement, aucun membre du syndicat ne jouit d'un droit absolu à la procédure d'arbitrage.

En ce qui concerne le syndicat et ses membres, le devoir de juste représentation est une contrepartie nécessaire au pouvoir exclusif du syndicat qui doit administrer la convention collective et représenter ses membres de bonne foi et honnêtement lorsqu'il examine le bien-fondé de chaque affaire et les conséquences pour le membre et pour d'autres intérêts syndicaux légitimes. Le Tribunal cite ces principes tirés de l'arrêt de la Cour suprême dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon* (1984). En bref, un syndicat peut être dans son droit de refuser de soumettre un grief à l'arbitrage pour des motifs légitimes, notamment financiers.

Après avoir examiné les circonstances de la plainte du plaignant, le Tribunal conclut que le syndicat a examiné de manière objective et honnête tous les faits pertinents. Il s'est donc acquitté de son devoir de juste représentation. En ce qui concerne le délai de trois ans, le Tribunal constate qu'il n'est pas idéal, mais

estime qu'il ne résulte pas d'une négligence du syndicat. Celui-ci a déposé le grief à temps, même s'il n'était pas convaincu de son bien-fondé. Le délai n'a pas porté préjudice au plaignant, puisque le grief pouvait être résolu par une compensation financière. De plus, l'employeur est en grande partie responsable du délai, car il a mis longtemps à communiquer les faits requis.

Signification

Les représentants syndicaux doivent faire preuve de diligence raisonnable, ce qui peut varier d'un cas à l'autre. Un syndicat ne devrait pas laisser des griefs traîner des années sans prendre de mesures pour rappeler à l'employeur et au plaignant ce qui doit être fait, mais si un tel délai tient à des motifs légitimes (p. ex. maladie, manque de ressources, crise, perte de contact), le syndicat n'a pas manqué à son devoir de juste représentation. En l'espèce, le syndicat a continué de demander à l'employeur des données pertinentes, mais il est arrivé plus d'une fois que ce dernier ne les ait pas. Le syndicat n'avait pas tout simplement oublié cette affaire pendant des années.