

Représentation collective et représentation individuelle devant l'arbitre des griefs

Pierre Verge

Volume 23, Number 2, 1968

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027901ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027901ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Verge, P. (1968). Représentation collective et représentation individuelle devant l'arbitre des griefs. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 23(2), 356–360. <https://doi.org/10.7202/027901ar>

Article abstract

La Cour suprême reconnaît à un salarié le droit de participer personnellement à la procédure d'arbitrage, dans le cas où le syndicat accrédité doit y soutenir une position, allant à l'encontre de ses intérêts. L'obligation de représenter tous les salariés, qui incombe à l'association accréditée, peut-elle alors vraiment s'accommoder de ce souci d'accorder à l'individu l'occasion de faire valoir lui-même ses prétentions devant l'arbitre?

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

Représentation collective et représentations individuelles devant l'arbitre des griefs

PIERRE VERGE

La Cour suprême reconnaît à un salarié le droit de participer personnellement à la procédure d'arbitrage, dans le cas où le syndicat accrédité doit y soutenir une position, allant à l'encontre de ses intérêts. L'obligation de représenter tous les salariés, qui incombe à l'association accréditée, peut-elle alors vraiment s'accommoder de ce souci d'accorder à l'individu l'occasion de faire valoir lui-même ses prétentions devant l'arbitre ?

La loi régissant la négociation collective en Ontario¹, tout comme le Code du travail du Québec, accorde au syndicat accrédité le monopole de la représentation des salariés compris dans l'unité de négociation: à la fois droit et obligation de représentation. Les deux législations, par ailleurs, imposent l'arbitrage en tant que mode obligatoire de règlement des griefs.

Ce droit de représentation du syndicat accrédité exclut-il, dans tous les cas, toute forme de participation directe du salarié à l'arbitrage ? Ce dernier en est-il toujours réduit à laisser agir seul le syndicat, à n'avoir foi qu'en son obligation de représentation, que la loi ne définit pas et qui n'a jusqu'ici que fait l'objet d'allusions éparées de la part de certains tribunaux ? Cette question se pose avec acuité dans ces situations où le syndicat en vient à soutenir devant l'arbitre un point de vue favorable, sans doute, aux intérêts de l'ensemble des salariés compris dans l'unité de négociation, ou de certains d'entre eux, mais opposé à ceux de quelques autres de ces salariés.

La Cour suprême du Canada vient précisément d'analyser l'une de ces situations. L'espèce avait pris naissance en Ontario. La similitude, pour ce qui est du moins des données de base, des législations des deux provinces, l'absence relative de jurisprudence pertinente au Québec, confèrent à cet arrêt une importance certaine².

(1) The Labour Relations Act, R.S.O., 1960, c. 202.

(2) Hoogendoorn v. Greening Metal Products, arrêt majoritaire rapporté à 67 CLLC, par. 14,064. Il met de côté un arrêt majoritaire de la Cour d'appel d'Ontario rapporté à 67 CLLC, par. 14,017 et à (1967) 1 O.R. 712.

LES FAITS

Un salarié s'obstine, en raison, prétend-il, de ses convictions politiques et religieuses, à refuser d'autoriser son employeur à prélever sur son salaire le montant de la cotisation syndicale en faveur d'un syndicat accrédité. L'employeur, fidèle aux termes de la formule Rand, le congédie. La crainte de poursuites judiciaires de la part du salarié l'incite toutefois à revenir sur son geste. Le réengagement du salarié provoque une grève spontanée. Devant ces difficultés, le syndicat et l'employeur décident de saisir un arbitre de la question de savoir si ce dernier se trouvait à avoir contrevenu à la clause de sécurité syndicale que contenait la convention collective.

L'arbitre se prononce, sans toutefois donner avis du déroulement de l'arbitrage au salarié dont la conduite était à l'origine du litige, sans donc lui permettre d'y participer personnellement. Non seulement conclut-il que l'employeur a violé la convention, faute d'avoir requis le salarié de l'autoriser à procéder à la déduction de la cotisation syndicale, sous peine de perte d'emploi; il va même jusqu'à ordonner à l'employeur de congédier ce salarié dans l'éventualité où il persisterait dans son refus après un avertissement formel de l'employeur.

Le salarié attaque devant le tribunal de droit commun cette décision rendue sans qu'il n'ait reçu avis de la procédure d'arbitrage, sans qu'il n'ait pu, en conséquence, y être présent et y participer directement.

* * *

LA DÉCISION

Tous les juges de la Cour suprême s'accordent pour reconnaître, au départ, que le syndicat accrédité se présente devant l'employeur, en vue de la conclusion d'une convention collective, en tant que représentant statutaire de tous les salariés. Partant, l'on ne saurait reconnaître à ces derniers, pris individuellement, le droit de participer au processus d'interprétation de la convention par l'arbitrage sans par là détruire cette notion de représentation statutaire de l'ensemble des salariés par le syndicat. Tel est, du moins, le principe général que l'on pose. Aussi, le juge-en-chef Cartwright, majoritaire, fait-il sienne les vues suivantes du juge Judson, dissident:

... « The scheme of the Labour Relations Act is to provide for a bargaining agent which is given power to conclude an agreement with an employer, on behalf of the employees of that employer, which agreement becomes binding upon all employees. No ratification of consent by the employees or any of them is required before a lawfull agreement can be concluded and the bargaining agent is given specific authority by the Act to make the kind of agreement represented by art. 5.02 in the instant case. No individual employee is entitled as of right to be present during bargaining or at the conclusion of such an agreement. To require that notice and the right to be present be given to each employee on any occasion when a provision in a col-

lective agreement having general application to all employees was being interpreted would be to destroy the principle of the bargaining agent and to vitiate the purpose of the Act. »

L'on entretient toutefois des vues contraires quant à la portée, dans l'espèce, de la décision de l'arbitre.

Selon la majorité, celui-ci se trouvait essentiellement — voire uniquement — saisi de la question immédiate de savoir si l'employeur se devait de procéder au congédiement du salarié récalcitrant. Tous les intéressés, en effet, n'étaient-ils pas au fond parfaitement au courant de la portée générale qu'il convenait d'accorder à cette clause usuelle établissant la retenue syndicale obligatoire ?

Partant, les juges majoritaires en viennent à la conclusion, à la lumière des principes généraux de la « natural justice », que l'arbitre ne pouvait ainsi ordonner en définitive le congédiement du salarié, sans lui permettre de se faire entendre personnellement. Le syndicat, en effet, loin de représenter le salarié devant l'arbitre, cherchait activement à obtenir son congédiement.

Selon la minorité, au contraire, le rôle de l'arbitre se bornait à statuer de façon générale sur la portée d'une clause de la convention, sans atteindre par là, du moins immédiatement, un salarié en particulier. Il ne s'agissait, dit-on, que de rechercher si l'employeur avait satisfait aux dispositions de la convention établissant la formule Rand: l'employeur était-il ou non tenu d'avertir formellement le salarié de payer le montant de la cotisation sous peine de perte d'emploi ? Une fois la décision rendue, a-t-on alors fait observer, le salarié pouvait encore éviter le congédiement en autorisant la déduction. D'ailleurs, faute par lui de ce faire, le geste de l'employeur qui le congédierait, pourrait faire l'objet d'une décision ultérieure, de portée particulière cette fois.

Selon la minorité, donc, il ne s'agissait, platoniquement, que d'une difficulté d'interprétation se situant uniquement entre l'employeur et le représentant collectif des salariés. Le salarié ne pouvait se plaindre de n'avoir eu part à ce débat, qui n'intéressait que les signataires de la convention.

* * *

COMMENTAIRES

La position de départ de la Cour suprême est à l'effet, avons-nous vu, que, règle générale, un salarié ne peut prétendre au droit d'être avisé de l'arbitrage, d'y être présent, d'y participer personnellement: le syndicat accrédité l'y représente.

Le problème de la participation du salarié à l'arbitrage n'est donc susceptible de se poser qu'exceptionnellement, à savoir dans ces situations particulières où le syndicat se trouve à oeuvrer à l'encontre des intérêts du salarié. Ou bien vise-t-il alors en définitive — c'était là, l'optique de la majorité des juges dans l'espèce — à obtenir le licenciement du salarié; ou encore, autre exemple, cherche-t-il à faire attribuer, selon sa conception d'une clause d'ancienneté, des promotions à un groupe de salariés différent de ceux déjà promus par l'employeur³:

« In both cases the issue (is) whether an employee whose status (is) being affected by the hearing (is) entitled to be represented by the Union which (is) taking a position adverse to his interest. » (M. le juge Hall)

Selon l'arrêt, lorsque l'une des situations bien particulières se présente, l'arbitre doit s'assurer que le salarié a bien reçu avis de l'arbitrage. Il doit alors aussi voir à ce que ce salarié puisse, si tel est son désir, y faire valoir pleinement son point de vue, soit personnellement, soit par l'entremise de son avocat, ce même si le syndicat s'y oppose.

Solution inspirée des principes fondamentaux du droit commun, des exigences de la règle « audi alteram partem », mais solution qui ne va pas sans difficultés pratiques et qui ne tient pas pleinement compte de l'étendue du pouvoir de représentation dévolu au syndicat accrédité:

« ... Another possibility, adumbrated by a recent decision of the Ontario Court of Appeal, and apparently adopted by the Supreme Court of Canada, is to permit the employee to intervene in arbitration proceedings in which the union is seeking a result which specifically, directly and adversely affects his interests. This ingenious extrapolation of the « right to be heard » principle, however, is open to many practical objections. First, the union may simply win its point in discussion with the employer, without even constituting a board of arbitration; no question of a hearing need ever arise. Second, if a hearing did occur the number of interveners is potentially large, and their presence at the hearing would be disruptive. Third, the union's ability to function as a broker between divergent employee interests, and its authority to speak on behalf of the group, are both undermined. »⁴

Au seul représentant collectif des salariés, le syndicat accrédité, selon cette dernière perspective, le droit de présenter à l'arbitre, au nom

(3) La Cour d'appel d'Ontario, dans cette dernière hypothèse, avait, peu de temps avant l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire Hoogendoorn, maintenu un jugement cassant la décision d'un arbitre. Celui-ci avait procédé sans permettre à des salariés à qui il retirait une récente promotion pour l'attribuer à d'autres, de participer directement au déroulement de l'arbitrage. *Bradley v. Ottawa City*, arrêt du 14 juin 1967, rapporté à CLLC, parag. 14,043.

(4) ARTHURS, H.W., *Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century*, (1967) XLV Rev. Bar. Can. 786, aux pp. 804 et 805.

de tous les salariés, une interprétation, une façon d'appliquer la convention. Il doit toutefois agir de bonne foi et sans faire montre de partialité. Telle est du moins la portée que connaît, aux Etats-Unis, le droit de représentation du syndicat majoritaire⁵.

Mais, l'absence dans nos législations de sanctions pénales précises, les difficultés pratiques de recours civils à l'encontre d'un syndicat qui violerait son obligation de représentation égale des salariés, ont pour effet d'inciter nos cours à recourir aux principes juridiques traditionnels, pour assurer la protection de l'individu. Ainsi s'explique, sans doute, l'attitude de la Cour suprême dans l'affaire Hoogendoorn. Le contexte est pourtant bien particulier: un syndicat se trouve chargé par la loi de représenter tous les salariés du groupe.

(5) FEINBERG, GARY H., *The Implications of Vaca v. Sipes on Employee Grievance Processing*, (1967) *Buffalo Law Review* 165. Dans une décision antérieure, la Cour suprême des Etats-Unis observait: « Just as a union must be free to sift out wholly frivolous grievances which would only clog the grievance process, so it must be free to take a position on the not so frivolous disputes. Nor should it be neutralized when the issue is chiefly between two sets of employees. Conflict between employees represented by the same union is a recurring fact. To remove or gag the union in these cases would surely weaken the collective bargaining and grievance processes ». Il s'agit de l'arrêt *Humphrey v. Moore* 375 U.S. 343, aux pp. 349 et 350, cité et commenté par Reiss, W.P., *The Collective Agreement and Fair Representation: The Shadow of Humphrey v. Moore*, in *Proceedings of New York University 18th Ann. Conf. on Labor*, 1965, p. 331.

LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (1965)

La genèse du présent Code du travail (GERARD HEBERT). Le Droit d'association, son extension, ses limites (J.-R. CARDIN). La Commission des Relations de Travail (ANDRE ROY). La Commission des Relations de Travail et l'accréditation syndicale (GERARD VAILLANCOURT). Le Code du travail et la convention collective (FERNAND MORIN). La procédure de négociation et le recours à la grève ou au lockout (MARIUS BERGERON). Le règlement pacifique des conflits (ROBERT AUCLAIR). Points de vue sur le Nouveau Code du travail (ROGER THIBAudeau), (LOUIS LABERGE), (DENIS GERMAIN), (J.-P. DESPRES), (ANDRE DEOM), (LAVAL GRONDINES), (RAYMOND PARENT), (LS-CLAUDE TRUDEL). Le nouveau rôle du Ministère du travail (HON. CARRIER FORTIN). Code du Travail. Bill 55 - Loi de la fonction publique.

1 volume, 264 pages — Prix: \$4.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Case Postale 2447

Québec 2

Tél.: 656-2131