

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Luc Martineau

Volume 36, numéro 3, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029188ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029188ar>

[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

Martineau, L. (1981). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(3), 671–680. <https://doi.org/10.7202/029188ar>

Résumé de l'article

Le devoir de représentation juste édicté par l'article 136.1 du Code protège les membres de l'unité de négociation contre l'arbitraire, la discrimination, la mauvaise foi et aussi la négligence de leur agent négociateur lorsque ces atteintes sont d'une nature patente, apparente et très sérieuse. Par ailleurs, le Conseil n'accepte pas que, même dans les cas de congédiements, l'agent négociateur se sente obligé à cause de son devoir, de pousser jusqu'à la limite extrême le grief d'un membre, pour la seule raison qu'il paye des cotisations syndicales, et sans tenir compte de la valeur intrinsèque du grief. En effet, imposer une norme de conduite aussi rigide à l'agent négociateur, irait à rencontre de cet autre devoir d'un syndicat qui est celui d'administrer d'une façon raisonnable les ressources mises à sa disposition par les cotisations syndicales de tous ses membres. Dans un pareil contexte, avant de conclure à une violation de l'article 136.1, le Conseil analysera dans chaque dossier, premièrement, la nature de la plainte logée; deuxièmement, la nature de l'agent négociateur; et troisièmement, la démarche de cet agent négociateur dans l'administration de son devoir vis-à-vis le membre plaignant de l'unité de négociation. Après avoir effectué cette analyse, le Conseil a rejeté deux plaintes alléguant que l'article 136.1 avait été violé lors du refus de poursuivre des griefs de congédiement à l'arbitrage. Dans les deux cas, le Conseil a jugé que la preuve ne démontrait pas de l'arbitraire, de la discrimination, de la négligence ou de la mauvaise foi de la part de l'agent négociateur vis-à-vis du membre plaignant.

André Cloutier et Union des employés du Transport local et autres, local 931 et Cast North America Ltd.

Jean Laplante et Union des employés du Transport local et autres, local 932 et A. & F. Baillargeon Express Inc.

Dossiers 745-860 et 745-774; deux décisions du 4 juin 1981 (nos 319 et 320); Panel du Conseil; Me Marc Lapointe, président, Me Paul Emile Chiasson et M. Victor Gannon, membres.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Devoir de représentation juste

Le devoir de représentation juste édicté par l'article 136.1 du Code protège les membres de l'unité de négociation contre l'arbitraire, la discrimination, la mauvaise foi et aussi la négligence de leur agent négociateur lorsque ces atteintes sont d'une nature patente, apparente et très sérieuse. Par ailleurs, le Conseil n'accepte pas que, même dans les cas de congédiements, l'agent négociateur se sente obligé à cause de son devoir, de pousser jusqu'à la limite extrême le grief d'un membre, pour la seule raison qu'il paye des cotisations syndicales, et sans tenir compte de la valeur intrinsèque du grief. En effet, imposer une norme de conduite aussi rigide à l'agent négociateur, irait à l'encontre de cet autre devoir d'un syndicat qui est celui d'administrer d'une façon raisonnable les ressources mises à sa disposition par les cotisations syndicales de tous ses membres. Dans un pareil contexte, avant de conclure à une violation de l'article 136.1, le Conseil analysera dans chaque dossier, premièrement, la nature de la plainte logée; deuxièmement, la nature de l'agent négociateur; et troisièmement, la démarche de cet agent négociateur dans l'administration de son devoir vis-à-vis le membre plaignant de l'unité de négociation. Après avoir effectué cette analyse, le Conseil a rejeté deux plaintes alléguant que l'article 136.1 avait été violé lors du refus de poursuivre deux griefs de congédiement à l'arbitrage. Dans les deux cas, le Conseil a jugé que la preuve ne démontrait pas de l'arbitraire, de la discrimination, de la négligence ou de la mauvaise foi de la part de l'agent négociateur vis-à-vis du membre plaignant.

André Cloutier et Union des employés du Transport local et autres, local 931 et Cast North America Ltd.

Jean Laplante et Union des employés du Transport local et autres, local 932 et A. & F. Baillargeon Express Inc.

Dossiers 745-860 et 745-774; deux décisions du 4 juin 1981 (nos 319 et 320); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, président, Me Paul Émile Chiasson et M. Victor Gannon, membres.

L'INTÉRÊT PARTICULIER DES DÉCISIONS CLOUTIER ET LAPLANTE

«J'ai toujours été sous l'impression que tant que je payais des cotisations syndicales, l'Union doit me défendre jusqu'au bout.»

«Même si un grief ne semble pas bon, il faut que mon syndicat le pousse jusqu'au bout.»

(décision *André Cloutier*, citations du plaignant dans cette cause et rapportées par le Conseil à la page 1 de cette décision)

Depuis quelques années, le Conseil a été saisi d'un nombre élevé de plaintes de pratiques déloyales¹. Par ailleurs, au cours des deux dernières années financières,

* Cette chronique a été préparée par Luc MARTINEAU, avocat, adjoint légal au président du Conseil canadien des relations du travail (maintenant de l'étude Robert, Dansereau, Barré et Marchessault, à Montréal).

¹ Voir *Code Canadien du travail* (Partie V), S.R.C. 1970, c. L-1 tel que mod. sub., part. articles 124(4), 136.1, 148, 161.1 et 184 à 187.

pour la première fois dans l'histoire des activités du Conseil, le nombre de plaintes de ce genre a dépassé celui des demandes d'accréditation². Un facteur a contribué, au moins en partie, à l'accroissement marqué du volume des plaintes de pratiques déloyales: l'entrée en vigueur, le 1^{er} juin 1978, du nouvel article 136.1 qui impose un devoir de représentation juste aux syndicats. En effet, si l'on jette un coup d'oeil sur l'année financière 1980-81 par exemple, nous constatons qu'un peu plus du quart des plaintes de pratiques déloyales ont concerné de présumées violations à l'article 136.1 du Code³. À cet égard, du 1^{er} juin 1978 jusqu'au 1^{er} janvier 1981, tout près des deux tiers des plaintes déposées en vertu de l'article 136.1 se sont référées au même type d'allégations: le défaut du syndicat de poursuivre à la satisfaction du plaignant un grief de discipline ou de congédiement⁴.

L'article 136.1 se lit comme suit:

«136.1 Lorsqu'un syndicat est accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation, il doit, de même que ses représentants, représenter tous les employés de l'unité de négociation de façon juste et sans discrimination.»

Les deux décisions que le Conseil a rendues récemment dans les affaires *Cloutier* et *Laplante, supra*, constituent un effort de rationalisation des critères d'analyse que celui-ci entend dorénavant utiliser; entre autre lorsqu'un employé alléguera que son syndicat n'a pas poursuivi à sa satisfaction un grief de discipline ou de congédiement. Le volume très élevé de plaintes que l'article 136.1 a généré est peut-être le résultat d'une certaine confusion chez les administrés:

«Les citations rapportées dans le premier chapitre de ces motifs, sont un exemple évident de la confusion, consciente ou inconsciente, qui semble présentement prévaloir en certains milieux. Elles sont des citations verbatim tombant de la bouche même du plaignant dans la cause sous étude.»

Nous nous empressons de dire tout de suite que nous sommes en complet désaccord avec la conclusion qui découle de ces deux citations.

Nous ne croyons pas que le législateur, même dans les cas de congédiement, exige qu'un syndicat, pour s'acquitter du devoir d'accorder une représentation juste et sans discrimination, doive défendre en tout temps et jusqu'au bout, un grief d'un de ses membres ou d'un membre d'une unité de négociation. Surtout pas si le grief, en toute apparence, est sans valeur.»

(décision *André Cloutier*, extraits, page 4)

2 Ainsi, pour l'année 1979-80, 267 plaintes de pratiques déloyales contre 185 demandes d'accréditation (soit une augmentation de plus de 100% par rapport à l'année précédente); et pour l'année 1980-81, 264 plaintes contre 214 demandes d'accréditation. Voir: Conseil canadien des relations du travail, *Rapport annuel 1979-80*, Ministre des approvisionnements et Services Canada, 1980, part. aux pp. 11-12; les chiffres pour l'année financière 1980-81 n'ont pas encore été publiés. NOTA: l'année financière du Conseil s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

3 Sur 264 plaintes de pratiques déloyales, voir *ibid.*, 68 se rapportaient au devoir de représentation juste (compilation interne du Conseil).

4 Au cours de cette période, le Conseil a reçu 79 plaintes alléguant une violation à l'article 136.1: 46 concernaient le traitement d'un grief de discipline (9) ou de congédiement (37) d'un employé (compilation interne du Conseil).

Mais avant d'aborder dans le détail les décisions rendues dans les affaires *Cloutier* et *Laplante*, il est utile de faire le point sur la jurisprudence passée du Conseil.

— Il a été jugé que l'article 136.1 ne s'appliquait pas rétroactivement à des événements qui se sont produits avant le 1^{er} juin 1978⁵.

— Le Conseil a immédiatement reconnu qu'en vertu du Code, l'obligation de représentation juste n'était pas libellée de la même façon que dans certaines provinces canadiennes⁶. Ainsi, le législateur fédéral a préféré énoncer cette obligation d'une manière positive, plutôt que d'indiquer, comme dans ces autres provinces, quels types de comportements étaient prohibés⁷. Parce que la norme fédérale semblait s'écarter de celle des autres juridictions canadiennes, selon laquelle la représentation ne doit pas être «*arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi*», le Conseil décidait d'adopter une approche très prudente dans l'énonciation des critères de représentation juste.

— Prudemment, le Conseil a analysé le comportement de différents syndicats «*on case by case basis*». Ainsi, il a été décidé qu'un syndicat volontairement reconnu avait violé son devoir en refusant de présenter le grief de congédiement d'un employé à temps partiel qui payait des cotisations syndicales, et qui n'avait pas le droit, en vertu de la convention collective, de recourir à la procédure de grief⁸. Dans une autre affaire, le Conseil a jugé que le Syndicat intimé, en ne portant pas sérieusement son attention sur le grief du plaignant, avait contrevenu aux prescriptions du Code⁹. Même s'il n'existait pas de preuve de mauvaise foi ou d'hostilité, il a été décidé qu'un syndicat n'avait pas représenté deux employés congédiés d'une façon juste, en ne les informant pas qu'ils avaient le droit de loger un grief lorsqu'ils ont cherché conseil auprès des délégués locaux¹⁰. Constatant qu'un syndicat s'était fondé exclusivement sur la documentation et l'opinion de l'employeur, et ne tenant pas compte des circonstances atténuantes entourant le congédiement du plaignant, le Conseil a jugé qu'un autre syndicat avait violé l'article 136.1 du Code¹¹. Par ailleurs, le Conseil a tenté de demeurer à l'écart des «*affaires internes*» d'un syndicat. À maintes reprises, il a été dit que le recours prévu à l'article 136.1 ne devait pas être utilisé comme un moyen détourné d'en appeler d'une décision finale du syndicat, pour le simple motif

5 *Hasan Ergen*, 34 di 776, (1979) 1 Can. LRBR 579.

6 *Ibid.* Aussi: *Vincent Maffei*, 37 di 102, (1980) 1 Can. LRBR 90 et 79 CLLC 16,202.

7 Voir: *Code du Travail*, L.R.Q. 1977, c. C-27, art. 47.2; *Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, c. 232, tel que mod. sub., art. 60; *Labour Code*, R.S.B.C. 1979, c. 212, art. 7. En vertu de ces législations, un syndicat ne doit pas agir «*de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire*». Au Québec, en plus, le texte du Code, se réfère aussi au concept de la «*négligence grave*».

8 *Gérald Massicotte*, (1980) 1 Can. LRBR 427, 80 CLLC 16,014; conf. par (1918) 34 N.R. 611, 81 CLLC 14,084 (Cour d'appel fédérale); en appel devant la Cour suprême du Canada.

9 *Carlton Caesar*, (1980) 3 Can. LRBR 322.

10 *Tom Forestall et Randal Hall*, décision du 5 septembre 1980, numéro 265, non encore rapportée.

11 *Kenneth Cameron*, (1981) 1 Can. LRBR 273, conf. par la Cour fédérale d'appel, le 19 mai 1981 (dossier: A-909-80).

que tous les mécanismes internes étaient épuisés et que le membre n'était pas satisfait de cette décision¹². Récemment, dans un autre contexte, le Conseil a décidé qu'en refusant d'admettre un employé de l'unité de négociation dans ses rangs, un syndicat ne violait pas son devoir de représentation juste¹³.

— Dès le début, le Conseil s'est demandé si certaines formes de conduite négligente étaient visées par l'article 136.1, tout en refusant d'indiquer s'il adhérait ou non aux thèses de «négligence grave» ou «simple» mises de l'avant ailleurs au Canada, au Québec et aux États-Unis¹⁴. Finalement, au mois de mars 1981, le Conseil a siégé en séance plénière, et il a examiné cette question: celui-ci a conclu qu'une conduite gravement négligente constituait un manquement au devoir de représentation juste¹⁵. D'un point de vue de pratique cependant, il n'y avait pas unanimité au sein du Conseil au sujet de ce qui constituait ou non une «conduite gravement négligente»; en l'occurrence, dans cette affaire, le fait pour un syndicat d'avoir omis de respecter un délai lors du traitement d'un grief, ce qui a entraîné son rejet par l'arbitre¹⁰. La majorité des membres du Conseil ont décidé que l'omission de respecter un délai ne constitue pas automatiquement «négligence grave», même lorsqu'il s'agit d'un grief concernant un congédiement ou toute autre question cruciale effectuant l'emploi.

— La quasi-totalité des décisions rendues au sujet de l'article 136.1 ont traité du devoir de représentation au niveau de l'administration de la convention collective. Cependant, dans au moins une affaire, le Conseil a mentionné que ce devoir s'étendait aussi à la négociation d'une convention collective¹⁶. À cette occasion, le Conseil a refusé d'établir des critères précis, mais il a désiré rassurer les employeurs et les syndicats, en ajoutant qu'il n'avait pas l'intention "*to fetter the wide latitude of discretion an exclusive bargaining agent must have*"¹⁷.

— Enfin, lorsque le Conseil conclut qu'un syndicat a failli à son devoir de représentation, ceci peut donner lieu à différents remèdes. Ainsi, en plus d'ordonner au contrevenant de poursuivre à l'arbitrage le grief que pouvait avoir le plaignant¹⁸, il est arrivé que le Conseil ordonne que le plaignant désigne lui-même l'un des membres d'un tribunal d'arbitrage tripartite, et qu'il ait droit à l'avocat de son choix lors des procédures d'arbitrage; que le syndicat paie certains frais légaux, déboursés ou dépenses; que le syndicat soit responsable du paiement de toute indemnité ordonnée par le tribunal d'arbitrage pour toute la période allant du congédiement du plaignant jusqu'à la date de la décision du Conseil; que le tribunal d'arbitrage n'applique pas

12 Comparer les décisions rendues dans les affaires *George Lochner*, 37 di 114, 79 CLLC 16,209 et (1980) 1 Can. LRBR 149; *John J. Huggins*, 38 di 195 et (1980) 1 Can. LRBR 364; *Andrew J. Startek*, 38 di 228 et (1980) 1 Can. LRBR 577; *Alex J. Cayer*, 39 di 108, (1980) 3 Can. LRBR 225 et 80 CLLC 16,052.

13 *Fred J. Solly*, décision du 5 février 1981, numéro 296, non encore rapportée.

14 Pour un aperçu de la jurisprudence des autres provinces et des États-Unis sur ces questions, lire: *Vincent Maffei*, *op. cit.*, note 6; *Brenda Haley*, décision du 9 octobre 1980, numéro 271, non encore rapportée (voir *infra*, note 15); *Kenneth Cameron*, *op. cit.*, note 11.

15 *Brenda Haley*, décision du 20 mars 1981, numéro 304, non encore rapportée (décision de tout le Conseil confirmant, à la majorité, une décision du 9 octobre 1980 d'un panel de trois membres, voir *supra*, note 14).

16 *G. Len Larmour et al.*, (1980) 3 Can. LRBR 407.

17 *Ibid.*, à la page 418.

18 Ainsi que l'alinéa 189 a) du Code le prévoit explicitement.

les principes de la mitigation des dommages lors de la détermination du montant de l'indemnité à être versée au plaignant, s'il en ordonne une; et que le syndicat donne au plaignant la possibilité de participer à son programme de formation à l'intention des délégués d'atelier et des dirigeants syndicaux¹⁹.

Abordons maintenant les décisions rendues par le Conseil, dans les affaires *Cloutier* et *Laplante*.

FAITS SAILLANTS

L'affaire Cloutier

M. Cloutier, un chauffeur de camion, est congédié par son employeur après trois années de service parce qu'il aurait falsifié ou manipulé le tacographe de son camion. C'est un membre de l'Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 ("Teamsters"). Il est familier avec la procédure de grief prévue à sa convention collective, ayant lui-même tenu déjà le poste de délégué syndical de son unité de négociation.

M. Cloutier se présente aux bureaux de son syndicat; tardivement, en égard aux prescriptions de la convention collective. M. Dionne, le permanent en charge de cette unité, l'aide à rédiger un grief dans les formes prescrites. L'entrevue et la recherche des faits par M. Dionne dure au-delà d'une heure. M. Dionne rencontre par la suite le représentant de l'employeur et obtient que les délais de la convention collective soient assouplis pour continuer l'étude du grief jusqu'à ce qu'une décision soit prise.

Au cours de l'entrevue avec le représentant de l'employeur, M. Dionne apprend que l'employeur n'a pas fait faire une expertise par une compagnie spécialisée dans la lecture des tacographes pour appuyer son assertion que M. Cloutier aurait manipulé l'appareil dans son camion. L'employeur dit qu'il va y procéder. M. Dionne attend les résultats. Ils sont mauvais pour M. Cloutier.

M. Dionne reconvoque M. Cloutier à son bureau, et il l'informe des résultats de l'expertise commandée par l'employeur. M. Dionne ayant suggéré que cette expertise constitue une preuve difficile à contrecarrer, qu'il faudrait une autre expertise pour contredire la première, M. Cloutier lui déclare qu'il ne craint pas les résultats. M. Dionne le met en garde si les résultats de cette autre expertise s'avéraient malheureux pour lui. M. Cloutier réitère son assurance.

M. Dionne engage une autre compagnie d'experts en la matière. Entre temps, il consulte aussi l'avocat du syndicat, qui lui confirme que sans preuve pour contredire la première expertise, la cause de M. Cloutier serait mauvaise.

La deuxième expertise confirme à très peu de choses près, le rapport d'expertise de l'employeur. M. Dionne reconvoque M. Cloutier pour l'informer des résultats.

Auparavant, M. Dionne procède à une consultation avec le président du local. Tous les deux sont d'opinion que le grief doit être abandonné. Le-même soir, le cas de M. Cloutier est soumis à la consultation du reste de l'exécutif qui décide de ne pas aller plus loin.

¹⁹ L'un ou plusieurs de ces remèdes ont été ordonnés par le Conseil en vertu de l'article 121 et du dernier paragraphe de l'article 189 du Code. Voir: *Gérald Massicotte, op. cit.*, note 8; *Kenneth Cameron, op. cit.*, note 11; et *Tom Forestall et Randal Hall, op. cit.*, note 10.

M. Dionne convoque M. Cloutier, lui fait rapport et l'avise que le syndicat ne poursuivra pas le grief.

Cette décision est confirmée par lettre recommandée dans les jours qui suivent. Dans cette lettre, il est demandé à M. Cloutier de répondre dans les cinq jours qui suivent, s'il a des faits nouveaux susceptibles de changer cette décision.

M. Cloutier ne communiquera plus avec son syndicat et ne répond pas à cette lettre: il loge une plainte en vertu de l'article 136.1 contre son syndicat.

L'affaire Laplante

M. Laplante, à l'emploi de son employeur depuis 1974, est congédié alors qu'il était en période d'absence prolongée. L'employeur soutient que M. Laplante a travaillé chez un autre employeur durant sa période d'absence. En vertu de la convention collective, si tel est le cas, l'employé en question est considéré avoir volontairement abandonné son travail. M. Laplante est un chauffeur de camion de longue date, et il est aussi membre de l'Union des employés du transport local et Industries diverses, local 931 ("Teamsters").

Quelques jours avant son congédiement, M. Laplante se présente pour la première fois depuis plusieurs mois devant le directeur du personnel de l'entreprise dans le but de convaincre l'employeur de le reprendre au travail, à la condition que ce dernier reconnaisse son incapacité physique. En effet, M. Laplante était en convalescence pour blessures subies lors d'un accident qu'il prétendait de travail et que l'employeur disait être une conséquence autre que du travail. Ceux-ci sont en instance à ce sujet devant d'autres juridictions administratives. Par la suite, lors d'une deuxième rencontre, le directeur du personnel avise M. Laplante que non seulement il ne serait pas réaffecté à des tâches plus légères, mais qu'au contraire on mettait fin à son emploi.

M. Laplante a cinq jours pour déposer un grief de congédiement. Le troisième ou le quatrième jour après cet événement, M. Laplante communique avec l'agent d'affaire du syndicat, M. Delécolle. Au cours d'une conversation téléphonique, il lui fait savoir qu'il n'est pas intéressé à retourner travailler chez cet employeur, mais qu'il désire que son syndicat obtienne de l'employeur un écrit constatant qu'il ne pouvait pas être réaffecté à son emploi à cause de son incapacité physique.

M. Delécolle communique à deux reprises avec M. Gendron pour tenter d'obtenir le document en question. M. Gendron refuse. Au cours d'une rencontre, celui-ci lui exhibe plutôt différents documents pour étayer la prétention que M. Laplante a bel et bien travaillé alors qu'il était en congé d'accident.

M. Delécolle réussit à rejoindre M. Laplante le jour même de cette entrevue avec le directeur du personnel et il l'informe de la position de l'employeur.

Un grief est rédigé le lendemain, soit dix jours après l'annonce du congédiement de M. Laplante.

Le syndicat décide par la suite d'abandonner le grief de M. Laplante. Le président du local n'est consulté lors de la décision finale. Contrairement à ce qui est écrit dans la lettre adressée à M. Laplante à ce sujet, la preuve révèle que le syndicat n'a pas consulté son conseiller juridique.

Un peu plus tard, M. Delécolle soumet le dossier d'accident à un expert du syndicat en pareilles matières pour que celui-ci assiste M. Laplante.

Par la suite, M. Laplante porte plainte contre son syndicat en alléguant que celui-ci a manqué à son devoir de représentation juste. Il prétend que le syndicat a agi avec négligence puisqu'un grief n'a pas été déposé dans les cinq jours de l'annonce du congédiement. M. Laplante prétend qu'il n'avait jamais vu la convention collective, qui pourtant était affichée à plusieurs endroits dans les établissements de l'employeur et était préfacée d'un avertissement spécial concernant le délai de cinq jours pour le dépôt d'un grief.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Buts et portée de l'article 136.1

Le Conseil, dans la décision *Cloutier*, en a profité pour rappeler quels étaient les buts et la portée de l'article 136.1 du Code. Nous pourrions résumer en trois points la pensée exprimée par le Conseil à ce sujet :

1. Éviter que l'agent exclusif des employés soit tenté de ne pas représenter d'une façon égale et ses membres et les employés non-membres qui font partie de l'unité de négociation;
2. Empêcher que les luttes politiques à l'intérieur des syndicats déteignent sur la représentation offerte par les dirigeants ou les représentants syndicaux aux membres ou aux employés dissidents ou adversaires politiques;
3. Enrayer des violations de droits fondamentaux, tels que l'injustice, la discrimination, la mauvaise foi et l'arbitraire découlant de préjudices raciaux, sexuels, religieux ou politiques.

Par ailleurs, si de l'avis du Conseil, c'est bien ainsi que l'on doit comprendre les buts et la portée du devoir de représentation juste, il faut aussi reconnaître qu'une des conséquences accompagnant le choix de la négociation collective, est l'abandon des droits spécifiques d'un ou de plusieurs individus pour le bien commun de la collectivité, dans certaines circonstances. C'est une des raisons qui fait dire au Conseil qu'un syndicat n'est pas automatiquement obligé de pousser à sa limite extrême le grief d'un membre, pour la seule raison qu'il paye des cotisations syndicales. Le grief en question doit avoir une certaine valeur. Sinon, un syndicat n'administrerait pas d'une façon raisonnable les ressources mises à sa disposition par les cotisations syndicales de tous ses membres.

Rationalisation des critères d'analyse de la représentation juste

Pour la première fois, le Conseil s'est départi de l'approche prudente (*"on a case by case basis"*) qui l'avait guidée par le passé, en rationalisant en trois éléments bien précis, ce qu'il regarderait dans chaque dossier avant de conclure à une violation de l'article 136.1 du Code. Ainsi après avoir mentionné que cet article protégeait les individus contre l'arbitraire, la discrimination, la mauvaise foi et aussi la négligence lorsque ces atteintes étaient d'une nature patente, apparente et très sérieuse, le Conseil a cerné ces trois critères d'analyse :

1. la nature de la plainte logée,
2. la nature de l'agent négociateur; et
3. la démarche de cet agent négociateur dans l'administration de son devoir vis-à-vis le membre plaignant de l'unité de négociation.

1. La nature de la plainte

Selon le Conseil, un grief qui est rattaché à une situation affectant la carrière de l'employé, commande ou devrait raisonnablement commander, chez l'agent négociateur, plus d'attention ou de déploiement qu'un grief d'une autre nature. Dans un cas affectant la carrière de l'employé, les allégations de la plainte seront scrutées avec beaucoup plus de rigueur par le Conseil. Cependant, même dans le cas d'un congédiement, le Conseil n'interviendra pas, s'il lui apparaît que la décision de l'agent négociateur de ne pas poursuivre le grief *«pouvait raisonnablement être adoptée»* et ce, *«même si dans son for intérieur il (le Conseil) aurait pris une décision opposée»*.²⁰

2. La nature de l'agent négociateur

*«Il est une vieille maxime qui dit que l'on ne peut demander à quelqu'un de donner ce qu'il n'est pas capable de donner.»*²¹

À cet égard, le Conseil constate que le Code est très respectueux du libre choix des employés de se doter d'un syndicat, ce qui fait que certains syndicats sont mieux nantis que d'autres sur le plan financier comme sur le plan administratif. Le degré de sophistication et les services qu'un syndicat est en mesure d'accorder à ses membres peuvent varier à l'infini d'un agent négociateur par rapport à un autre. L'employé doit être conscient qu'il ne peut pas toujours exiger les mêmes critères d'excellence s'il a opté pour un agent négociateur qui n'est pas en mesure au plan financier d'assurer aux membres tous les services qu'un autre syndicat, mieux équipé financièrement, pourrait fournir: permanents bien rémunérés et libérés, spécialistes dans tous les domaines, etc. Dans ce contexte, le Conseil *«applique les mêmes standards mais le prisme dans le microscope utilisé variera en puissance selon le degré de capacité d'un agent négociateur.»*²²

3. La démarche de l'agent négociateur

Deux aspects factuels sont considérés comme importants par le Conseil pour vérifier si l'agent négociateur a agi d'une façon raisonnable, sans discrimination, de bonne foi et sans arbitraire dans un dossier:

- le détail des gestes posés par les représentants du syndicat dans l'administration particulière du cas du plaignant;
- et
- les pratiques, politiques et critères suivis normalement et régulièrement par un syndicat en pareilles circonstances.

Ainsi, en comparant ce qui a été fait avec ce qui se fait normalement et régulièrement par un syndicat dans un tel cas, le Conseil considère qu'il est plus en mesure d'évaluer la démarche de l'agent négociateur.

²⁰ Décision *Cloutier*, à la page 11.

²¹ *Id.*, à la page 11.

²² *Id.*, à la page 13.

CONCLUSIONS DU CONSEIL

Dans les deux cas étudiés par le Conseil, la nature de la plainte était sérieuse: il s'agissait de deux congédiements pouvant affecter la carrière future de ces employés.

Les deux plaintes mettaient en cause le même syndicat, les "Teamsters", plus particulièrement le local 931. Le Conseil a étudié dans le détail la structure de représentation mise en place par le syndicat pour assister les membres de l'unité de négociation sur les lieux de travail et les structures mêmes du syndicat. Il a vérifié la charge de travail des permanents syndicaux et il a aussi obtenu des informations en regard des services cléricaux de soutien aux bureaux du syndicat. Suite à cette analyse, le Conseil en a conclu que c'était un syndicat envers lequel il pouvait être exigeant dans l'appréciation à faire de la façon dont il s'était acquitté de son devoir de représentation juste.

Nous avons résumé brièvement quelle a été la démarche du syndicat à la section des «faits saillants».

Le Conseil a rejeté les deux plaintes.

Le plaignant Cloutier s'est retrouvé devant une impasse lorsque le résultat de la deuxième expertise lui a été défavorable.

L'expertise contradictoire n'avait pas produit l'effet escompté. M. Cloutier n'a jamais prétendu que son syndicat avait été négligent ou arbitraire ou de mauvaise foi. Restait la discrimination: aucune preuve, non plus. En fait, ce qu'il désirait, c'était obtenir "a second kick at the cat", comme l'a mentionné le Conseil dans sa décision²³, et à cela on a répondu:

«Non. Cette confusion constitue une erreur à laquelle il importe de mettre un terme par une jurisprudence bien comprise.

(...)

Tous les employés qui seraient tentés d'utiliser les dispositions de l'article 136.1 dans la même optique, seraient bien avisés de lire attentivement ces motifs de décision. L'article 136.1 ne constitue pas une façon détournée de faire arbitrer un grief douteux, ou raisonnablement jugé comme tel par un agent négociateur agissant avec toutes ses capacités.»²⁴

Quant au plaignant Laplante, le Conseil a constaté qu'il «a fait montre d'une désinvolture telle à l'égard de son syndicat, qu'il n'avait certainement pas les «mains blanches» quant il se présenta devant le Conseil.»²⁵ Un peu plus loin, le Conseil a ajouté:

«Le plaignant Laplante savait ce qu'il faisait et ce qu'il voulait. Le Conseil l'a perçu comme une personne très intelligente et futée. Il ne voulait pas simplement reprendre son emploi. Il voulait se servir de son statut d'employé pour obtenir de son employeur ce que ce dernier se refusait de lui accorder et qui n'avait rien à voir avec ledit emploi. Quand l'employeur a refusé, il a utilisé le syndicat pour ces fins, mettant en péril ses droits à l'emploi en risquant de dépasser les délais de prescription

²³ *Id.*, à la page 22.

²⁴ *Id.*, à la page 22.

²⁵ Décision *Laplante*, à la page 17.

qu'il connaissait, aurait dû ou pouvait connaître facilement, et finalement en les dépassant. Ensuite, il en a accusé le syndicat et a cherché par le biais de l'article 136.1 à «sauver tous ses meubles». »²⁶

Enfin, nous désirons terminer ce commentaire sur un *obiter dictum* fait par le Conseil dans la décision *Laplante*. Le Conseil a suggéré qu'il «*n'aurait pas froncé les sourcils du tout*» si les circonstances de faits parlées plus haut, avaient été soulevées face au syndicat où il n'y a pas de permanents syndicaux!

«Par ailleurs, le Conseil n'est pas particulièrement impressionné par la façon dont l'agent négociateur en est venu à la décision finale de ne pas pousser ce grief à l'arbitrage. En effet, il a remarqué qu'un des membres de l'exécutif, en l'occurrence son président, n'a pas été consulté. Il a également mentionné plus haut, que la lettre expédiée au plaignant pour confirmer cette décision, contenait une inexactitude à savoir que l'aviseur légal du syndicat avait été consulté.

Mais ces failles dans la démarche de l'agent négociateur ne nous ont pas convaincu que le syndicat avait failli à son devoir de représentation juste²⁷.

(...)

Que dire des mêmes circonstances de faits si elles s'étaient soulevées face à un syndicat où il n'y a pas de permanents syndicaux, comme cela arrive assez souvent. Presque bénévolement, des confrères ou consoeurs de travail, acceptent, en dehors des heures de travail, ou au cours de leurs loisirs, d'administrer des conventions collectives et partant, de recevoir et poursuivre les griefs. Ils n'ont pas le privilège de recevoir des cours élémentaires en relations ouvrières et droit ouvrier. Ils ne jouissent pas des conseils de spécialistes, ils ne participent pas à des colloques, conférences, ou conventions où ils peuvent s'informer, comparer leurs connaissances, tester leurs réflexes auprès de leurs pairs dans le mouvement syndical. Cependant, ils seront comptables du respect du devoir de la représentation juste sous l'article 136.1. Qu'il soit clair que dans pareils cas, le Conseil n'aurait pas froncé les sourcils du tout.»²⁸

²⁶ *Ibid.*, aux pp. 18-19.

²⁷ *Id.*, aux pp. 13-14.

²⁸ *Id.*, à la page 18.