

Devoir de juste représentation

- Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole du personnel faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'offrir une représentation juste et raisonnable de toutes les personnes salariées comprises dans l'unité.
- Le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat. La personne salariée n'a pas le droit absolu à l'arbitrage, et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
- Cette discrétion toutefois doit être exercée de bonne foi et de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte, d'une part, de l'importance du grief et des conséquences pour la personne salariée et, d'autre part, des intérêts légitimes du syndicat.
- La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
- La représentation du syndicat doit être juste, authentique et non seulement apparente, exercée avec intégrité et compétence, sans négligence sérieuse ou sans hostilité envers la personne plaignante.
- S'il n'y a pas assez de preuves pour appuyer un recours, le syndicat ne doit pas aller de l'avant. Cela constituerait un manquement au devoir de juste représentation.

Dans l'arrêt ***Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon***, [1984] 1 R.C.S. 509, la Cour suprême du Canada a déterminé ce qui suit :

« De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief :

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie



l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié. »

